



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

**“Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión
administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho-
2019”.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mtra. MEDEROS AVALOS, GIOVANNA ERIKA

ORCID ID 0000-0001-8102-3957

ASESOR:

Dr. HUGO RICARDO PRADO LÓPEZ

ORCID ID 0000-0003-4010-3517

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de políticas públicas y del territorio

LIMA- PERÚ

2020

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

MEDEROS AVALOS, GIOVANNA ERIKA,

cuyo título es:

Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho- 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero de 2020



DRA. TORRES/CACERES
FÁTIMA DEL SOCORRO
PRESIDENTE



DRA. NARVAEZ ARANIBAR TERESA
SECRETARIO



DR. PRADO LOPEZ HUGO
VOCAL

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

Dedicatoria

A mis abuelitos Mechita y Chequito, por protegerme y acompañarme todos los días.

A mi madre Zoila, mi soporte, que me enseñó el amor al trabajo y apoyarme en mis proyectos, expresándome cada instante su amor y apoyo incondicional.

A mi hermano por su apoyo absoluto en cada reto que me propongo realizar y siempre estar pendiente de mi bienestar y por regalarme la dicha de ser tía de mis queridos sobrinos Valentino y Caleb.

Agradecimiento

A Dios en primer lugar, a mi madre, quien toda mi vida me inculcó valores, disciplina, tenacidad y mucha responsabilidad para poder enfrentar los retos de la vida.

A mis maestros y compañeros, quienes, con su apoyo y consejos, contribuyeron para el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

A Marcos por su apoyo incondicional, comprensión y por impulsarme a seguir cumpliendo metas.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Giovanna Erika Mederos Avalos, identificado con DNI 41346709, alumno de la escuela de Posgrado, doctorado en Gestión Pública y gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro que el trabajo de investigación académico titulado "Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho-2019". Presentada para adquirir el grado académico de Doctor en gestión pública y gobernabilidad, es de mi autoría. Por lo tanto, declaro lo siguiente:

He señalado todas las fuentes usadas en la presente investigación, identificando de forma correcta toda cita textual o de paráfrasis procedente de otras fuentes, de acuerdo con lo señalado en las normas de elaboración de trabajos de investigación.

No he usado ninguna fuente diferente de aquellas expresamente señaladas en esta investigación.

Este trabajo de investigación no ha sido autoplagiado; es decir, no han presentado, ni publicado con anterioridad para obtener algún grado académico previo título profesional.

Soy consciente de que este trabajo de investigación, puede ser inspeccionado electrónicamente en busca de plagios.

De identificarse algún fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo alguna investigación propia que ya ha sido publicado por otra persona), piratería (uso ilegal de información extraña) o adulteración (representar falsamente las ideas de otros), asumo los resultados y sanciones que de mi quehacer se deriven, subyugándome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero del 2020



.....
Giovanna Erika Mederos Avalos

DNI N°41346709

Presentación

Distinguidos miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a su disposición la Tesis titulada: “Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de obtener el grado de: Doctorado en gestión pública y gobernabilidad.

El propósito de este trabajo de investigación fué determinar la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, esto va a permitir que mejore la atención a los usuarios que acuden a la institución.

Este trabajo de investigación se compone de siete capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se muestran la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las tres variables, las teorías y/o enfoques bajo las que se respaldan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
SUMÁRIO	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MÉTODO	44
2.1. Tipo y Diseño de investigación	44
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Población, muestra y muestreo	53
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5. Procedimiento	61
2.6. Métodos de análisis de datos	61
2.7. Aspectos éticos	62
III. RESULTADOS	63
3.1. Resultados descriptivos	63
3.2. Validación de hipótesis	69
IV. DISCUSIÓN	81

V. CONCLUSIONES	87
VI. RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS	90
ANEXOS	94
ANEXO 1. Matriz de Consistencia	95
ANEXO 2. Instrumento de La Variable 1: Cuestionario de evaluación de la variable identidad organizacional	98
ANEXO 3. Instrumento de la variable independiente 2: Cuestionario de evaluación de la variable toma de decisiones	100
ANEXO 4. Instrumento de la variable dependiente: Cuestionario de evaluación de la variable gestión administrativa	102
ANEXO 5. Base de datos de los instrumentos de identidad organizacional, toma de decisiones y gestión administrativa	104
ANEXO 6. Base de datos de prueba piloto	110
ANEXO 7. Certificado de validez del instrumento que mide: la identidad organizacional	113
ANEXO 8. Certificado de validez del instrumento que mide: la toma de decisiones	119
ANEXO 9. Certificado de validez del instrumento que mide: la gestión administrativa	125
ANEXO 10. Carta de presentación	131
ANEXO 11: Artículo científico	133

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variable Identidad organizacional	50
Tabla 2. Operacionalización de la variable toma de decisiones	51
Tabla 3. Operacionalización de variable gestión administrativa	52
Tabla 4. Población 2019 Trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-Lima	53
Tabla 5. Resultados del juicio de expertos	58
Tabla 6. Confiabilidad de cuestionario de Identidad organizacional	59
Tabla 7. Confiabilidad de cuestionario de Toma de decisiones	59
Tabla 8. Confiabilidad de cuestionario de Gestión administrativa	60
Tabla 9. Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos	60
Tabla 10. Distribución Identidad organizacional, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.	63
Tabla 11. Distribución dimensiones de la Identidad organizacional, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.	64
Tabla 12. Distribución Toma de decisiones, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.	65
Tabla 13. Distribución dimensiones de la Toma de decisiones, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019	66
Tabla 14. Distribución Gestión administrativa, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.	67
Tabla 15. Distribución dimensiones de la Gestión administrativa, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.	68
Tabla 16. Tabla de Normalidad	69
Tabla 17. Tabla de clasificación de bondad de ajuste de los resultados.	70
Tabla 18. Tabla de resumen del modelo (Pseudo R-Cuadrado)	70

Tabla 19. Estimación de los parámetros	71
Tabla 20. Clasificación de bondad de ajuste	72
Tabla 21. Resumen del modelo (Pseudo R-Cuadrado)	72
Tabla 22. Estimaciones de parámetro	73
Tabla 23. Clasificación de bondad de ajuste de los resultados obtenidos para la predicción del modelo de regresión logística ordinal.	74
Tabla 24. Resumen del modelo (Pseudo R-Cuadrado) de los resultados obtenidos para la predicción del contraste de la hipótesis específica 2	74
Tabla 25. Estimación de los parámetros mediante la prueba de regresión logística ordinal que mide la Identidad organizacional y la Toma de decisiones	75
Tabla 26. Clasificación de bondad de ajuste de los resultados obtenidos para la predicción del modelo de regresión logística ordinal de la hipótesis específica 3.	76
Tabla 27. Resumen del modelo (Pseudo R-Cuadrado) de los resultados obtenidos para la predicción del contraste de la hipótesis específica 3	76
Tabla 28. Estimación de los parámetros mediante la prueba de regresión logística ordinal que mide la Identidad organizacional y la Toma de decisiones	77
Tabla 29. Clasificación de bondad de ajuste de los resultados obtenidos para la predicción del modelo de regresión logística ordinal de la hipótesis específica 4.	78
Tabla 30. Resumen del modelo (Pseudo R-Cuadrado) de los resultados obtenidos para la predicción del contraste de la hipótesis específica 4	78
Tabla 31. Estimación de los parámetros mediante la prueba de regresión logística ordinal que mide la Identidad organizacional y la Toma de decisiones	79

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1.	Frecuencia Identidad organizacional	63
Figura 2.	Frecuencia dimensiones de la variable Identidad organizacional	64
Figura 3.	Frecuencia Toma de decisiones	65
Figura 4.	Frecuencia dimensiones de la variable Toma de decisiones	66
Figura 5.	Frecuencia Gestión administrativa	67
Figura 6.	Frecuencia dimensiones de la variable Gestión administrativa	68

Resumen

La presente investigación que lleva por título: “Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019”, tuvo como propósito determinar la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019; para ello se planteó la hipótesis: La identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. Esto conlleva a determinar la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

El método utilizado fue el cuantitativo; el tipo de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal, diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 7 unidades (recursos humanos, logística, economía, estadística e informática, apoyo a la docencia e investigación, seguros y gestión de la calidad) y 2 oficinas (planeamiento y administración), que integran el área de administración, las cuales suman un total de 300 trabajadores administrativos. La muestra obtenida fue de 169 trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho y su muestreo es probabilístico, aleatorio simple. La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento de recolección de datos que se utilizó es el cuestionario con una escala de Likert.

Palabras Claves: *Identidad organizacional, toma de decisiones y gestión administrativa.*

Abstract

This research, which is entitled: "Organizational identity and decision-making in the administrative management of the workers of the San Juan de Lurigancho Hospital, 2019", was intended to determine the influence of organizational identity and decision-making in management administrative of the workers of the San Juan de Lurigancho Hospital, 2019; For this, the hypothesis was raised: Organizational identity and decision making significantly influence the administrative management of the workers of the San Juan de Lurigancho Hospital, 2019. This leads to determining the influence of organizational identity and decision making in the administrative management of the workers of the San Juan de Lurigancho Hospital, 2019.

The method used was the quantitative one; The type of research is descriptive correlational of non-experimental cross-section. The sample consisted of 7 units (human resources, logistics, economics, statistics and information technology, support for teaching and research, insurance, quality and management) and 2 offices (planning and administration), which make up the administration area, which total a total of 300 administrative workers. The sample obtained was 169 administrative workers from the San Juan de Lurigancho Hospital and its sampling is probabilistic, simple randomized. The technique used was the survey, the data collection instrument that was used is the questionnaire with a Likert scale.

Keywords: Organizational identity, decision making and administrative management.

Sumário

Esta pesquisa, intitulada: "Identidade organizacional e tomada de decisão na gestão administrativa dos trabalhadores do Hospital San Juan de Lurigancho, 2019", teve como objetivo determinar a influência da identidade organizacional e da tomada de decisão na gestão administrativo dos trabalhadores do Hospital San Juan de Lurigancho, 2019; Para isso, surgiu a hipótese: Identidade organizacional e tomada de decisão influenciam significativamente a gestão administrativa dos trabalhadores do Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. Isso leva a determinar a influência da identidade organizacional e da tomada de decisão no gestão administrativa dos trabalhadores do Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

O método utilizado foi o quantitativo; O tipo de pesquisa é correlacional descritivo da seção transversal não experimental. A amostra foi composta por 7 unidades (recursos humanos, logística, economia, estatística e tecnologia da informação, apoio ao ensino e pesquisa, seguros e gestão da qualidade) e 2 escritórios (planejamento e administração), que compõem o área administrativa, totalizando 300 trabalhadores administrativos. A amostra obtida foi de 169 trabalhadores administrativos do Hospital San Juan de Lurigancho e sua amostragem é probabilística, aleatória simples. A técnica utilizada foi a pesquisa, o instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário com escala Likert.

Palavras-chave: Identidade organizacional, tomada de decisão e gestão administrativa.

I.- Introducción

En la actualidad se puede observar que la realidad del Perú, muestra que en las instituciones los trabajadores presentan fallas al realizar sus actividades y cada día se identifican menos con la organización donde laboran y buscan hallar un trabajo donde se sientan motivados, estimados y cómodos para realizar mejor su trabajo.

En el Perú una gran parte de los hospitales se han visto afectados durante años, debido a una gestión administrativa deficiente, ya que los trabajadores no se encuentran capacitados correctamente para llevar a cabo las labores que les corresponden dentro de los cargos que poseen; los cambios continuos en la parte directiva de las organizaciones producen cambios en las políticas internas, lo que ocasiona que se presenten anormalidades dentro de la administración, ya que no se ordena o no se planea con normalidad; lo que afecta negativamente el desempeño de los empleados y causa que éstos se desmotiven y creen que no pueden conseguir alcanzar el fin trazado; al mismo tiempo, el grado de comunicación que sostienen no resulta beneficioso, cuando los colaboradores eligen alguna alternativa que no son factibles de todas las que se presentan y sin embargo, de debería seleccionar la alternativa más viable para la conveniencia de la organización.

Un hospital es considerado una organización que proporciona servicios de salud, en el cual se llevan a cabo diversos procesos administrativos con un cierto grado de complejidad, sumado a la problemática que presentan en la actualidad los hospitales del Perú, que resulta igualmente compleja, además éstas presentan carencias considerables que se muestran en la gestión de dichos establecimientos, lo que se vuelve una necesidad el hecho de generar acciones para favorecer y mejorar las estructuras y los procedimientos de gestión administrativa dentro de los hospitales, otorgándole mayor importancia en propiciar la elección de una alternativa entre varias opciones.

Grandes deficiencias se evidencian en el sector salud, las cuales se traducen en un pésimo servicio prestado a las comunidades. Es por esto que resulta necesario que el personal administrativo, así como los profesionales y técnicos que desee incorporarse a este rubro, estén conscientes de los instrumentos de gestión específicos para favorecer el correcto funcionamiento de las diversas instituciones de salud.

La economía en el Perú ha venido creciendo durante la última década, pero esto no se ha evidenciado en los hospitales, ya que sus gestores y administradores no han podido implementar mejoras en las instalaciones de las instituciones de salud durante los años de

prosperidad. Evidenciándose la inexistencia de relaciones de colaboración de los participantes con el mismo con los que manejan actualmente el sistema de salud, siendo ésta la principal razón para que suceda esto; lo que incide en su desarrollo, al mismo tiempo que disminuye la productividad, así como la competitividad. Los trabajadores administrativos no se han preocupado por obtener las habilidades para llevar a cabo una gestión adecuada en las instituciones de salud, por lo que no han terminado de comprender los términos de gestión, ni han podido guiar al personal que tienen a cargo hacia las metas establecidas.

La entidad donde se lleva a cabo este estudio, es una entidad acreditada con un nivel de II-2, Hospital San Juan de Lurigancho; además, los colaboradores que realizan su labor en el ámbito administrativo de la entidad de salud, que está acreditado con un nivel II-2, donde se desarrolló esta investigación es en el Hospital San Juan de Lurigancho, viven situaciones parecidas, esto se debe a que no vienen realizando correctamente sus funciones, en cuanto al uso adecuado de recursos y el tiempo que utilizan para realizar su trabajo cotidiano; muchos de ellos están desmotivados, el sentimiento que tienen hacia la institución no favorece el cumplimiento pertinente de su labor, no coordinan entre los trabajadores de las diferentes unidades, cada uno realiza su trabajo como ellos lo creen conveniente, no existe compromiso total en sus acciones, por tanto, se cree que los trabajadores no se identifican con la institución.

También se evidencia que existe desmotivación, falta de identificación con esta institución, de igual manera, son inadecuadas las disposiciones que efectúan los colaboradores.

Por otra parte, no se cumplen las funciones de la manera más óptima, el personal no ha alcanzado la innovación operativa o procedimental, siempre desarrolla las mismas rutinas en su puesto de trabajo; en asambleas programadas, como, no hay aporte de nuevos conocimientos para poder alcanzar las metas trazadas y propósitos del establecimiento; así mismo, en muchas ocasiones la presentación documentaria es de baja calidad analítica; todo esto sucede porque no conocen los objetivos institucionales al empezar el año.

Por otro lado, la planificación deficiente de los objetivos repercute negativamente en la organización de las actividades y funciones que realizan en el establecimiento donde se desarrolla el estudio, así como en coordinación e integración con las labores; lo que también se evidencia es la inadecuada toma de decisiones realizadas por los empleados que realizan labores administrativas en dicha institución; además, se requiere mejorar la

organización con el propósito de repartir adecuadamente los recursos, las tareas y competencias que debe desarrollar el personal del hospital, por lo que resulta necesario generar acciones que permitan hacer frente a esta situación, para así poder proporcionar un mejor servicio a la comunidad.

En cuanto a la dirección dentro de la institución de salud, se ha visto afectada de forma negativa como consecuencia de una planificación y organización defectuosa, lo que se produce como resultado un manejo deficiente de los empleados de dicha institución. Además, con el fin de desempeñar el propósito programado de la entidad, estos trabajadores requieren un correcto entrenamiento y son quienes laboran en esta entidad, aunado a esto necesitan una guía e incentivos que las capacite para realizar de forma acertada y oportuna la toma de decisiones, En ese sentido también se requiere que se realice un control, que pueda asegurar que todos los resultados obtenidos en la entidad, estén de acuerdo con las metas establecidas.

Por lo que la presente tesis aspira demostrar la influencia que tiene la identidad organizacional, también la toma de decisión, en el desarrollo y ejecución de la gestión administrativa de los colaboradores administrativos del establecimiento de salud de nivel II-2, Hospital San Juan de Lurigancho, y su impacto que causa esta toma de decisiones que se ejecuta sobre las distintas áreas de la institución de salud, ya que éstas pueden influenciar en el desarrollo del proceso administrativo, tanto a corto como a largo plazo, lo que se podrá reflejar en el servicio que brinda la institución a los usuarios; así mismo, la identidad organizacional tienen un alto grado de impacto sobre la agrupación de acciones y funciones de organizar en una entidad, para poder cumplir con los propuesto y así se podrán alcanzar las metas establecidas.

Por lo tanto, se desarrolla este trabajo de investigación con el fin de conocer si la identidad organizacional y el tomar la decisión repercute considerablemente en el procedimiento de la gestión de los empleados que laboran en el ámbito administrativo en la entidad.

En el estudio bibliográfico, se incluyó trabajos de investigación previos, tanto internacional como nacional. Relacionado con los estudios realizados a nivel internacional, destaca un trabajo de investigación de Estupiñán (2015), quien presentó la tesis reconocida como: “La evaluación de Gestión administrativa de la empresa distribuidora de agua

FONTBELLA de cantón Atacames”. Estudio para conseguir la categoría de maestría, de la Pontificia Universidad Católica que se encuentra en Ecuador. El objeto de este estudio se realizó dentro de la empresa de agua purificada FONTBELLA ubicada en cantón de Atacames, para examinar la gestión de administración, con el fin de favorecer los procedimientos realizados por la administración de la entidad, la metodología empleada corresponde al método analítico sintético lo que hizo posible la sistematizar la investigación, también se llevó a cabo el método deductivo, que permitió identificar los síntomas y las causas del problema para luego identificar sus consecuencias. Se concluyó que la empresa presenta problemas administrativos, básicamente por la escasez de lineamientos que posterior al análisis planificado posibilitan concluir con respecto a las metas establecidas que se requiere de la creación de un modelo de gestión administrativa que con fundamentos científicos y técnicos, haga posible que FONTBELLA sea eficaz por medio de la aplicación de un control de los procedimientos y del cumplimiento de éstos, con la participación activa del personal encargado de la gestión. En efecto, el aporte de este estudio radica en que la calidad de la gestión de la administración juega un rol básico que determinará el adecuado, avance de las entidades, el desarrollo y ejecución de metas trazadas.

Por lo que se refiere a, Vázquez (2015), presentó la investigación titulada “Estudio de la toma de decisiones en deportes en edad escolar utilizando una aplicación digital”. Tesis de la Universidad de Sevilla, España, para conseguir la categoría de doctorado. Su finalidad es realizar la elaboración de una herramienta que permita evaluar la elección de una alternativa en base a aspectos que son espaciales y transitorios para infantes desde la edad de 10 hasta la edad de 14 años, también determinar los aspectos particulares de las decisiones en base al deporte que se realiza y a variables como sexo, edad y el tiempo que se tiene practicando el deporte, la metodología empleada corresponde a dos muestras distintas, la primera muestra contó con 132 integrantes de los dos sexos, con edades entre diez y catorce años, con el objetivo de demostrar la veracidad del instrumento, en el cual se involucraron cinco expertos de renombrado prestigio para examinar su autenticidad. La otra muestra contó con 109 infantes de los dos sexos, pertenecientes a clubes federados localizados en Sevilla y a varias comunidades de los alrededores que practican atletismo, voleibol y balonmano, también los alumnos de primero y segundo de secundaria obligatoria de la ciudad de Sevilla capital, los cuales no realizaban deportes federados sino únicamente educación física de categoría estudiantil. En consecuencia, este estudio concluye que, teniendo en cuenta los aspectos de espacio y tiempo, la toma de decisiones se realiza tomando en consideración las

diversas variables (sexo, edad, deporte, tiempo que se tiene practicando y el carácter asociado o no de la práctica) no presenta diferencias considerables, sin embargo, presenta algunas tendencias en algunas de las variables, además, la variable tiempo influye más que la variable espacio sobre la toma de decisiones. A este respecto la tesis resulta de gran aporte a la investigación ya que demuestra la clara influencia que tiene el espacio y el tiempo en la toma de decisiones.

A su vez, Marchán (2016) mostró el estudio titulado “Diagnóstico de gestión administrativa en la compañía panificadora Espiga Dorada”. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador para conseguir la categoría académica de Maestro en Administración de Empresas. Su objeto fue realizar el reconocimiento de los problemas de esta empresa panificadora Espiga Dorada relacionado a su gestión administrativa, con el fin de encontrar las opciones que permitan solucionar los problemas administrativos, la metodología empleada corresponde a la aplicación de encuestas al personal administrativo, al personal de ventas y al gerente general, además, se realizó una investigación bibliográfica sistemática y a profundidad de los procedimientos de la administración dentro de la empresa. Las conclusiones del estudio demuestran la existencia de deficiencia en la administración dentro de la empresa, así como también la falta de planificación, organización, evaluación, control y de habilidades directivas, lo que produce una incompetencia operativa debido a que los trabajadores no cuentan con un documento formal y metodológico, además, no cuenta con los procedimientos que posibilitan la valoración de los fines estratégicos. Para tal efecto, este estudio tiene relevancia para la investigación ya que comprueba que, al haber carencias en la gestión de la administración, será difícil ejecutar el objetivo de la institución, teniendo como resultado que ésta no podrá funcionar a un nivel de eficiencia óptimo.

Por su parte, García (2016), presentó el estudio de investigación titulada “Toma de decisión realizada por organizaciones grandes en situación de Incertidumbre: trabajo de investigación de monumentales hidroeléctricas en Colombia periodo 2010-2020”. Estudio, para conseguir la categoría de Doctor en ingeniería – Industria y Organizaciones. Universidad Nacional de Colombia. Su objeto en este estudio es poder identificar en las situaciones de incertidumbre, el desarrollo de tomar la decisión, las cuales se presentan en las organizaciones que se encargan de elaborar el proyecto hidroeléctrico en Colombia, en el lapso de tiempo comprendido entre 2010-2020 y lo que esto supone para las comunidades de la localidad, utilizan la entrevista semi-estructurada, unido con la estructura y formulación

de las cuestiones que se plantearon a los expertos representantes de las organizaciones, como metodología de estudio empleada. A este respecto, las conclusiones del estudio muestran evidencias relevantes, decisiones tomadas de tipo ambiental sobre el lazo existente entre las decisiones tomadas de tipo ambiental utilizada por aquellas organizaciones que se basan en juicios de expertos, y el grado de influencias en las decisiones, comprendido como la tendencia a tener en cuenta las solicitudes externas de grupos locales, lo que hace favorecer la influencia que tienen las comunidades locales en las decisiones que involucran el medioambiente. En efecto, el aporte de esta tesis a la investigación radica en que la toma de decisiones se ve influenciada también por las comunidades que existen alrededor de las organizaciones.

Así mismo, se incluyeron trabajos de investigación nacionales de los cuales se acentúa la investigación de Román (2018), quien presentó su trabajo de investigación titulada “La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao, 2018”. Trabajo de investigación, de la Universidad César Vallejo, Perú, para conseguir la categoría académica de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Cuya finalidad fué probar que una gestión que es pública y el ser líder femenino influyen en la toma de decisión del Gobierno Regional de Callao - 2018. En ese sentido, se pudo realizar un estudio de proyecto no experimental de diseño táctico transeccional y ex post, con enfoque cuantitativo, cuya población y muestra consistía en 108 funcionarios, por lo que para recopilar toda la información necesaria, utilizó el cuestionario como instrumento/ investigación aplicada, usando la encuesta como técnica de investigación con escala de Likert, donde la variable Administración Pública fue compuesta por cuatro dimensiones, para el liderazgo variable de la mujer en cuatro dimensiones y la variable Tomando decisiones de cuatro dimensiones. Con el fin de perfeccionar esta investigación, se realizó la validación de los instrumentos mediante la opinión de especialistas y de la estadística Alpha de Cronbach, demostrando la validez y la confiabilidad

Por otro lado, Díaz, G. (2013), en estudio titulado “Identidad organizacional y rotación de personal (investigación ejecutada por entidades dedicadas al comercio de acabados de construcción, en la municipalidad de Quetzaltenango)”. De la Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. De Guatemala. Esta tesis se ejecutó en empresas dedicadas al comercio de acabados de construcción de Quetzaltenango y tiene como fin primordial establecer cómo influye la identidad de la corporación en la rotación de personal.

Estuvo conformada por una muestra de 60 trabajadores, que incluyen a 42 varones y 18 mujeres, con edades de 19 a 60. Utilizaron para recopilar la información, la encuesta como el instrumento. Obteniéndose lo siguiente como conclusión: a través de la comunicación, observación, estimulación personal, el trato, obligaciones y la complacencia laboral de los trabajadores respecto a la entidad donde laboran, se lleva a cabo la influencia de la identidad organizacional sobre la rotación de trabajadores. La conclusión de esta investigación es que el nivel de identidad corporativa es baja en los colaboradores de esta entidad, como consecuencia de la desmotivación y falta de identificación organizacional con la entidad donde laboran. (p.76)

A su vez, Abarca, S. & Vergara, L. (2014), en el estudio de investigación titulado “Identidad organizacional en Cooperativas”. De la universidad de Chile. En el trabajo de investigación su propósito principal fué de ejecutar en las entidades cooperativas de Chile una medición de la identidad corporativa, para identificar de esta forma los elementos que la impactan. Utilizaron una muestra de 2500 cooperativas vigentes en Chile. Para recopilar la información, usaron como instrumento la encuesta y documentación precisa para poder entender el nivel de identificación de los colaboradores de dichas cooperativas. Así mismo se concluyó en lo siguiente: En numerosas cooperativas, no se impulsa como debería de ser la identidad organizacional, éstas deberían dar prioridad a valores institucionales como el compromiso, la solidaridad y ayuda mutua con la comunidad; por tanto, para que sea productivo y adecuado la ejecución de las acciones en la institución es necesario saber escuchar y tener una adecuada comunicación con los trabajadores. Por esta razón se concluye que numerosas personas que trabajan en la cooperativa, no se identifican con la entidad, por muchos factores que no lo permiten. Es indispensable contemplar y crear valor a través del progreso de la calidad de supervivencia de los individuos y del cumplimiento de obligaciones y necesidades. (p.77)

Por su parte, Gonzáles (2014) en su estudio “la identidad corporativa en la institución pública de la ciudad de Quito, caso de estudio: corporación nacional de telecomunicaciones-análisis vínculos al cliente interno”. Tuvo 188 colaboradores como muestra, para la recopilación de la información, usó la entrevista como técnica. También usó la escala de Likert como la primera medida y basada en la teoría social de la Cuadrangulación Metodológica, elaborada por James Bullet en el año 1998, la segunda medida. Sus primordiales resultados son: 1) Tiene una gran aceptación el correo electrónico e intranet

considerados como canales de comunicación 2) el personal de la institución se siente comprometido y con mucho sentido de pertenencia por las numerosas campañas que se han realizado y 3) El personal de la institución que trabaja fuera de la ciudad no se identifican con la institución. (p. 86)

Por su parte, Castaño & Burchardt (2012) ejecutaron la tesis titulada: “Análisis de identidad Corporativa de la Universidad Tecnológica de Pereira y su repercusión en sus públicos internos”. Seis variables se utilizaron que corresponde a la identificación corporativa, con una muestra de 30 trabajadores de la entidad, usando un muestreo intencional. Para realizar la recolección de la información, su instrumento se validó por tres expertos de la misma universidad para estudiar la primera variable, utilizando la encuesta y la entrevista, como técnica. Se llegaron a las siguientes conclusiones: 1) Para garantizar una mayor competitividad es indispensable una buena gestión de la identidad corporativa, porque en este siglo XXI se ve como requisito porque permite ir perfeccionando las diferentes actividades; 2) Para el buen desarrollo organizacional el motor es el recurso humano. Por esta razón, se debe considerar y evaluar para su desarrollo, que las propuestas, planes o acciones vayan dirigidas para conseguir las metas; puesto que las contribuciones ayudan a desarrollar el sentido de pertenencia; 3) a pesar que la institución cuenta con notables trabajadores que se identifican con la institución, estos son insuficientes para conseguir una sólida identificación con la universidad como organización y 4) con el fin de instaurar una huella comunicativa, es importante desarrollar una adecuada estrategia, en términos de identidad, en todos los canales de comunicación en la institución. (p.98)

Por otro lado, Salirrosas, C & Lamela, G. (2016) realizaron un estudio titulado “Propuesta de un programa de relaciones públicas para el fortalecimiento de la identidad organizacional de los trabajadores de cosecha en la Empresa Agroindustrial Camposol S.A. en el Distrito De Chao- 2015”. Para poder aplicar esta encuesta se utilizó a 328 empleados que laboran la entidad Agroindustrial Camposol S.A , en el área de cosecha, como muestra para el estudio; el propósito de esta investigación plantear un programa de Relaciones Públicas de esta forma se mejorará la identificación con la corporación de los empleados que labora en la cosecha de la entidad Agroindustrial Camposol S.A. Presentó las siguientes conclusiones: se demostró que no existe algún programa de relaciones públicas que mejoren la identificación organizacional, por lo que se evidencia la ausencia de programas que ayudan a sus colaboradores y dirigentes a proveer una mejor comunicación y buenas

relaciones interpersonales, igualmente a todos los empleados. Así mismo también se pudo comprobar que cuando se realiza la propagación de la información y participación activa de los colaboradores relacionado con lograr la ejecución de meta y objetivo ya establecida en la institución, esto permite que se asimile la cultura de la organización de manera permanente y que se esté direccionando al logro del objetivo y meta ya señalada.

Por lo que se refiere a, García, H. & Rojas, A. (2015) realizaron su estudio titulado “Identidad organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del PEHCBM, periodo 2014”. De la Universidad Nacional de San Martín. Como objeto de estudio fue identificar como se relaciona la Identidad organizacional y satisfacción laboral de los empleados del PEHCBM, en el año 2014, utilizó a 33 trabajadores como muestra, utilizando la aplicación de una encuesta para los trabajadores, obteniéndose como resultados que la identidad corporativa de los empleados del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo tienen deficiente su nivel (49%), porque el liderazgo estratégico de los trabajadores en la misma institución, está encaminado a obtener beneficios personales, no existe una buena planificación en cuanto a los recursos económicos, las decisiones que se toman en situaciones de crisis no se realizan de manera oportuna; así mismo, la estructura operativa no se apoya en el reconocimiento y entendimiento de los que conforman la estructura funcional, el cual está conformada por la misión y las metas de la entidad. (p.98)

Por otro lado, Orellana, G. Bossio, S. & Jaime, J. (2014), muestra la tesis que tiene como título “Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú”. De la Universidad Católica del Perú. Utilizando como muestra a 77 colaboradores administrativos de la entidad, utilizaron el método de investigación descriptiva; utilizando un cuestionario para la recopilación de la información. Teniendo lo siguiente como conclusión: Se encontraron solamente diferentes relevantes relacionadas al trabajo, teniendo el nivel más alto el adulto tardío, de la dimensión social en las edades en el desarrollo. Del mismo modo, en las condiciones de trabajo, en las dimensiones de identidad social y la identidad corporativa, el administrador designado es el que tiene la clasificación promedio más alta. (p.44)

Por otra parte, Ferradas y Morales (2013) en su estudio “Mejoramiento de la identidad corporativa de la cooperativa de ahorro y crédito Nuestra Señora del Rosario usando la estrategia de desarrollo de marca en la ciudad de Trujillo”, tomó a 317 trabajadores y clientes como muestra para el estudio. Para la recopilación de la información,

se usaron cuatro técnicas para medir las variables de estudio, entre ellas tenemos al cuestionario, análisis de documento, investigación y grupo focal, para poder recopilar la información. Obteniéndose las siguientes conclusiones: los autores encontraron que la identificación y la imagen corporativa de la Cooperativa son más ampliamente aceptadas en la agencia Cajabamba donde se fundó, excluyéndose la agencia ubicada en Trujillo; también el servicio adecuado que brindan los colaboradores es uno de sus elementos claves que permiten identificar a esta cooperativa.

Por su parte, Chávez (2017) presentó el estudio de investigación titulado “Administración pública, calidad de la información en la toma de decisiones por la gestión del servicio hospitalario EsSalud, 2016”. Trabajo de investigación para adquirir la categoría de Doctor en Administración Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo. Su finalidad fue mostrar que la administración pública y la calidad de los datos tienen influencia en la toma de decisión de los colaboradores desarrollados en el trabajo administrativo del servicio hospitalario en la sede central de EsSalud 2016, el método utilizado corresponde al diseño transversal no experimental, con un descriptor de correlación causal y el estudio como herramienta para recolectar la información utilizó tres encuestas, en las cuales se usó la escala Likert, estos instrumentos mostraron alta confiabilidad. El resultado de este estudio muestra que la toma de decisiones de un profesional y un técnico en la sede de EsSalud 2016 se ve afectada por el 58,4% de la calidad de los datos que son procesados y la administración pública. Esto muestra que la administración desarrolla un rol esencial en la toma de medidas de las entidades, lo que hace relevante esta investigación.

A su vez, Nolasco (2017), mostró el estudio “Gestión administrativa y la satisfacción laboral en el cambio organizacional del Programa Mejoramiento Integral de Barrio del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento – Lima, 2017”. Trabajo de investigación para obtener la categoría de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo. Tiene como objeto mostrar que en el Ministerio de Vivienda - Lima, 2017, la gestión administrativa y la satisfacción laboral afectan el cambio de la organización; el método utilizado corresponde a la estrategia cuantitativa, usó el diseño no experimental, tipo de estudio- causal. La estadística fue la herramienta utilizada para analizar y procesar datos, así como para presentar los resultados, y como un instrumento de recopilación de datos utilizó tres cuestionarios, la confiabilidad se implementó utilizando estadísticas Alpha de Cronbach. Las conclusiones de la investigación muestran que el

cambio organizacional es de 67.4%, del programa de vecindario para el Ministerio de Vivienda- Lima-2017, dependiendo de la gestión de la administración y la satisfacción laboral. Sin embargo, estas tareas representan una contribución importante a la investigación, ya que la influencia significativa que ejerce la gestión administrativa dentro de las organizaciones es evidente.

De igual forma, Santiago (2017), presentó el estudio de investigación titulado “Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa N° 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de Lurigancho 2017”. Trabajo de investigación para alcanzar la categoría de Maestro en administración de Educación, de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Teniendo como objeto la identificación del vínculo entre la gestión institucional y la toma de decisiones; para la recolección de datos se utilizó la encuesta, la metodología empleada pertenece al diseño descriptivo -correlacional, se usó una muestra a 60 profesores de la IE 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de San Juan de Lurigancho, A este respecto, las conclusiones de esta investigación comprueban que si existe una relación significativa, entre la gestión institucional y la toma de decisión de los trabajadores de la entidad educativa N° 0027 “San Antonio de Jicamarca”. Para tal efecto, los datos obtenidos de esta tesis resultan relevantes para la investigación ya que se demuestra que la toma de decisiones se ve influenciada considerablemente por la gestión institucional.

Por su parte, Carrasco (2018) presento la investigación titulada “Gestión administrativa y el desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018”. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación de la Universidad César Vallejo. Su fin de este estudio es mostrar la influencia que ejercen la gestión administrativa y el desempeño laboral sobre la imagen corporativa de la entidad de Educación Emblemática 2018, se utilizó a los empleados de la institución como población; así mismo para recopilar la información se utilizó un cuestionario de interrogantes tipo Likert Scalese y la encuesta fue la herramienta que se utilizó, usaron el método- hipotético deductivo, con un diseño no experimental-Transversal y, se usó el Alfa de Cronbach, para la confiabilidad de los instrumentos. La conclusión de este estudio muestra que la imagen de la institución educativa emblemática 2018 se afecta positivamente por la gestión administrativa y el desempeño en el trabajo, lo cual es notable para la investigación, ya que verifica positivamente el grado de influencia que la gestión administrativa tiene en la imagen institucional.

En conclusión, estos trabajos de investigación respaldan y afianzan que la identidad organizacional y las decisiones tomadas influyen en la gestión administrativa. Motiva para una participación eficaz de los trabajadores y propiciar una adecuada gestión administrativa, que permita conseguir el objetivo y meta de la entidad.

Durante la investigación bibliográfica de este estudio, se identifican bases teóricas que sustentan las variables en estudio, de estas evidencias se define la variable de identidad organizacional, el cual es definida por Consuegra (2011), que se refiere al hecho de que la identidad organizacional es la razón o la razón por el que las personas creen que tienen un lugar en el espacio de trabajo, donde se guía y puede identificar con principios y valores en la entidad. Por lo tanto, refiere que la identificación con la identidad, se considera como una organización interna, dinámica de impulsos y autoconstruida, habilidades, historia propia y creencias. (P.65)

Del mismo modo, Pintado (2009), refiere que la identidad corporativa se define como el motivo por el cual la entidad tiene sus particularidades que lo hace diferente de otra, guiándose por los valores, principios, políticas, siendo estas ejecutadas por los colaboradores de una entidad o empresa. La entidad es aquella en el cual sus participantes se muestren identificados con ella y pueden lograr sus objetivos. (p.66)

Por otro lado, Capriotti (2009) define la identidad de la define la identidad de la organización como la asociación de características y particularidades, lo que supone que la marca de la empresa es propia, la identifica y la distingue de los demás. (P.77)

A su vez, Costa (2011) también refiere que la identidad de la organización funciona como un método o procedimiento de comunicación que está integrado en el plan general de la organización y está representado por los participantes, quienes son los principales actores que deben ser objeto y tienen que lograr una identificación con cada uno de los elementos, característica y pauta establecida por la entidad. (P.88)

De manera similar, Mínguez (2013) especifica que la identidad organizacional se define como aquella asociación que se puede representar a ella misma en su totalidad. Por consiguiente, la identificación se puede programar de cuatro formas diferentes: quién eres, qué haces, cómo lo haces, a dónde quieres ir. (P.93)

Por otra parte, Franklin (2011) argumenta que una identificación corporativa va a tomar importancia utilizando un modelo más amplio y accesible referente a la organización, la cual está relacionada con todo su ámbito y lo que va a generar el cumplimiento de los valores y normas establecidas. Se muestra el valor que tiene en relación a una organización o lugar en específico el estar identificado con la institución, así mismo sentirse comprometido y leal a todo lo que implica.

A su vez, Espinoza (2013), indica que la identificación de la organización promueve que una entidad por su particularidad se distinga, por su función que realiza, tradición, hábito, costumbre o reglas; para esto es importante implementar el establecimiento de los lazos de lealtad y camaradería; del mismo modo, se inician diferentes compromisos y acuerdos por parte de los que participan, que deben realizarse internamente en la organización de los trabajadores, demostrando esto que se identifican con la empresa. (p.65)

En tal caso, Jiménez, (2010) muestra que la identificación de la organización es la fusión de características, cualidades y particularidades que tienen más o menos una estabilidad y son duraderos en la empresa, lo cual va a establecer su forma de ser, proceder y de relación con otros miembros de la entidad. Del mismo modo, dentro de la identificación en una organización se tienen en cuenta los aspectos físicos o visuales que caracterizan a una entidad, como la marca, el logotipo, los aspectos culturales y su plan estratégico (misión, visión, objetivos, creencias de valores). (p.78)

A su vez, Balmer, R. (2010) refiere que la identificación de la organización es la suma de componentes concretos que no se pueden cambiar ni modificar, las cuales diferencian a una empresa de otra, así mismo, e está conformada por el trabajo y la labor que realizan los representantes de la empresa, su cultura, costumbres y especialmente el ámbito que rodea a la organización. Las Empresas, son interdisciplinarias, a través de maniobra o tácticas, comunicación, organización y su cultura empresarial. (P.56)

Por otro lado, Llopis, E. (2012) define a la identidad de la organización como la concepción más significativa en la marca. La Identificación de la organización es una terminología que tiene un significado de cultura corporativa, organización y estrategias. Así mismo lo que diferencia de una organización a otra es su singularidad y exclusividad que tiene cada institución. La identidad de la organización está conformada por las cualidades, virtudes, opiniones, ideas y formas de proceder que, en su conjunto delimitan la conducta de una organización; del mismo modo, están influenciados por componentes como su ideología,

historia, orientación, su público, sus características y personalidad de sus representantes más significativos, su valor y estrategia ética. Las empresas se manifiestan por todo lo que realizan (el servicio que prestan, sus beneficios y producción), además de la forma cómo lo ejecutan (su calidad, excelencia y forma de proceder), enunciando de esta manera lo que representan (su identificación que la diferencia de otros y su cultura) y, por último, por medio de ellos, comunican todo esto. (P.77)

Del mismo modo, se considerará el estudio de la variable de identidad organizacional, que el autor Jiménez (2011) quien lo conceptualiza como la agrupación de funciones, particularidades y atributos constantes y perdurables que la institución utiliza para proceder y socializar, para formar las siguientes dimensiones: personal, social y organizacional. (Jiménez, 2011, p. 89). Entre las dimensiones tenemos la identidad personal, que implica incompatibilidades individuales, relacionados a los rasgos de personalidad innatos, su estructura como ser vivo, su aspecto psicológico y socioemocional, los cuales se llevan a cabo por medio de la manera y procedimiento como socializan y se educan, para así acceder a lograr el aprendizaje y poder distar tanto los objetos materiales como las personas, especialmente las sociales, la interacción favorece el reconocimiento de uno mismo y de los demás, y así uno obtiene su propia identidad. (Jiménez, 2011, p.92).

Por otro lado, la identificación social, refiere que es la agrupación de todas las funciones y actividades que desempeña el sujeto en diversas agrupaciones del que forma parte (Páramo, 2000), Además, afirma que se necesita la intervención social para su desarrollo, y de los métodos individuales, el lenguaje, la impresión y conocimiento, estos componentes se integran con la parte afectiva y social que estimula beneficios, motivaciones y cualidades para responder a la interrelación en los diferentes agrupaciones en los que maneja. (Jiménez, 2011, p.92).

Por otro lado, se define a la identidad social como la agrupación de todas las funciones o actividades que realiza la persona en los distintos grupos del que integra. (Paramo, 2000), así mismo explica que se necesita de la participación de las personas, y de todos los métodos particulares, tales como la apreciación, la lengua, el habla y el aspecto cognitivo para su desarrollo; cada uno de estos elementos logran estimular el interés, motivación, y actitud de las personas, con el fin de responder a la interrelación en las diversas agrupaciones en los que se desenvuelve, al complementarse con lo afectivo y lo social (Jiménez, 2011, p.92).

Por último, la tercera dimensión es la identidad organizacional, se produce cuando existe una interrelación entre distintas personas que participan en una organización, las cuales tienen sus propias características y que al juntarse dan una imagen propia a la organización. Esta se refiere a la imagen que tiene la organización con cada uno de sus integrantes en la parte interna y en la externa, está relacionado con su competencia, cliente, proveedor, entre otros. (Jiménez, 2011, p.94).

Por otra parte, en el estudio de la variable toma de decisión el teórico Morgenstern (1999) lo define como la elección entre diversas alternativas, que emplea métodos cuantitativos provistos por la administración con el propósito de solventar las diversas circunstancias de la vida, en varios ámbitos: empresarial, emocional, familiar, etc. El tomar decisiones se considera una habilidad netamente humana, resultado del poder de la razón en conjunto con la voluntad, dicho de otra forma, lo que se piensa y lo que se quiere convergen en la misma dirección. La libertad que posee cada ser humano para elegir lo que quiere hacer es la evidencia de la capacidad de tomar decisiones.

Según Wiig. K. (2003) precisa a la toma de decisión como el procedimiento que tiene lugar en todos los niveles de cada empresa o entidad, los cuales pueden ser operacional, práctico, procedimental y estratégico, es decir, todo lo que se hace es de manera individual o grupal y que se toma en consideración un grupo de componentes y factores o causas que intervienen en este procedimiento. Se precisa a la toma de decisión como el procedimiento de enseñanza y preparación natural u organizada medio del cual usted favorece a alguna alternativa, que pueden ser dos o más, así mismo se considera a la manera de poder solucionar diferentes tipos de situación o problemas en la supervivencia, ámbito familiar, las asociaciones o la institución (Fundación del desarrollo socio económico y restauración ambiental, 2011).

Además, Koontz, Harol (2000) confirma que la toma de decisiones se considera una parte significativa de la planificación táctica de negocios, dada la impresión de los objetivos y oportunidades que se presenten, el eje y la parte principal del planeamiento es el método que se utiliza para tomar la decisión, lo cual representa que el procedimiento que nos conduce a la toma de decisiones puede considerarse una creación de supuestos o alternativas, evaluándolas cual puede ser la más factible de acuerdo a las metas trazadas y, por lo tanto, pudiendo elegir una alternativa; se dice que cuando elige con efectividad debe ser de manera

práctica, los individuos que proceden o deciden de forma racional, son aquellos que buscan alcanzar un objetivo, el cual debe conseguir ejecutarse a través de una acción y debe comprender claramente el curso del ejercicio mediante el cual se establecen los objetivos, bajo las circunstancias y limitaciones que existen, y para recopilar los datos y la capacidad de realizar el análisis y la evaluación de las opciones que preferirían y así alcanzar el objetivo deseado y sobre todo de esta manera lograr lo mejor para el cumplimiento del objetivo.

El hecho de tomar una decisión implica un procedimiento de reflexión que necesita cierto período para evaluar las diversas opciones que se tiene, así como también las consecuencias derivadas de cada elección. Frecuentemente los individuos están exigiéndose excesivamente a sí mismos al momento de tomar decisiones y esperan haber hecho la elección correcta, sin embargo, en la vida siempre se van a asumir riesgos sin importar el camino que se tome. Es importante tener en cuenta que no existe tal cosa como un único camino acertado. Por otro lado, resulta conveniente recordar que, al tomar una decisión, esta se toma teniendo en cuenta el nivel de madurez que se posee en ese específico momento, por lo que las cosas se han hecho lo mejor que se ha podido.

La toma de decisiones es el procedimiento por medio del cual se alcanza como resultado una única resolución o varias, con el objetivo de solventar una situación, en la que pueden tomar parte un actor o varios y se escoge entre las diversas opciones efectos futuros. Se hace referencia a la medida en la que las consecuencias que se relacionan con la decisión tomada podrían afectar en un futuro. Las decisiones que influirán a largo plazo se podrían considerar como decisiones de alto nivel, al mismo tiempo que una decisión que tendrá influencia a corto plazo se puede considerar de un nivel inferior.

La reversibilidad tiene que ver con el nivel de rapidez con la que una determinación se puede revertir y el grado de obstáculo que podría tener el realizar dicho cambio. Si el hecho de revertir la decisión resulta complicado, es recomendable que se tome la decisión a un nivel alto, en ese mismo sentido, si revertir la decisión tomada resulta sencillo, se sugiere realizar la toma de decisiones a un bajo nivel.

Así mismo el impacto hace referencia al nivel en que las demás actividades se verán influenciadas por la decisión tomada. En caso de que el impacto sea extensivo se exhorta que la disposición sea tomada a un alto nivel, si el impacto resulta ser único, es asociado con la toma de decisión a un bajo nivel.

En cuanto a calidad hace referencia a los valores éticos, la imagen que proyecta la compañía, las relaciones laborales, etc. Cuando una parte considerable de estos factores se ven involucrados, es recomendable que la decisión sea tomada a un nivel alto, como es la situación de que pocos de estos elementos estén involucrados, es recomendable que la decisión sea tomada a un nivel bajo.

Por otro lado, la periodicidad toma en cuenta si las decisiones son tomadas de manera frecuente o si son tomadas excepcionalmente; las decisiones excepcionales se consideran de alto nivel y las decisiones tomadas de manera frecuente se consideran de un nivel bajo.

Por último, la estructura determina si las decisiones están programadas, normalmente las decisiones que están programadas ya se encuentran definidas y necesitan un análisis leve, estas implican un corto plazo, se consideran reversibles y poseen un menor nivel de complejidad; las decisiones que no están programadas resultan aleatorias y necesitan ser más analizadas, estas tienen un mayor nivel de complejidad y resultan ser irreversibles, además, son de largo plazo.

En cuanto a la dimensión de la toma de decisiones tenemos que Morgenstern (1999) nos señala “el hecho de tomar decisiones se puede fundamentar en los resultados que pueden ser conocidos con exactitud, los resultados que pueden ser conocidos con una posibilidad de ocurrencia (riesgo) y los resultados que son desconocidos o que tienen posibilidades inciertas (incertidumbre)” (p. 85).

A este respecto la primera dimensión de nivel de programabilidad, Morgenstern (1999) indico que “existen decisiones que han sido planeadas y decisiones las cuales no han sido planeadas, las planeadas son aquellas que se fundamentan en un conjunto de reglamentos o procesos de elección, mientras que las no planeadas no cuentan con reglamentos ni con procesos que estén pre-establecidos: las condiciones cuentan con cambios que no permiten la creación de reglamentos para realizar la elección o decisión” (p. 86).

Por otro lado, en cuanto a la dimensión de criterios que se usa para realizar la toma de decisión Morgenstern (1999) señala “la existencia de un patrón o modelo que esté reglamentado y normado explica la forma en que se puede realizar la toma de decisiones o disposiciones, con datos suficientes acerca de las opciones y el favorecimiento del valor humano en el instante de las decisiones” (p. 86). Para el individuo responsable de realizar la elección de una alternativa en la empresa, los criterios para tener en cuenta son los mismos

que se toman en cuenta en el resto de las actividades humanas, dichas decisiones deben regirse por la moral, la cual no es determinada por la economía, sino que es independiente y está a un nivel superior, también la ética es fundamental al momento de la toma de decisiones.

Por último, la tercera dimensión correspondiente al nivel de impacto de las decisiones, Morgenstern (1999) señaló “que el proceso dentro de una organización para tomar la decisión se puede producir cuando se da la disminución de desacuerdos y por la atención secuencial de los objetivos; la evitación de la duda, propiciando la previsión el riesgo y la indecisión. Las decisiones tomadas en la empresa ejercerán su influencia en las diferentes áreas de la entidad, los cuales pueden ser a corto o a largo periodo, por lo que estas deben ser tomadas por personal capacitado para ello. (p. 87).

En cuanto a la teoría del comportamiento en 1950, su representante Abraham Maslow creó esta teoría desde un punto de vista conductista. Esta evalúa tanto la organización formal como la informal. Se concentra en la psicología organizacional. La concepción de organización se fundamenta en las relaciones interpersonales.

La concepción que se tiene del ser humano es la de un ser social, además de ser un organismo individual. La contribución de la teoría del comportamiento que tiene como fundamento una pirámide de necesidades, es la teoría de Maslow de las necesidades humanas, las cuales el ser humano satisface conforme va cumpliendo objetivos. La pirámide de necesidades influye en los incentivos y su propósito es mantener satisfechos a los trabajadores.

En cuanto al sustento con cimientos teóricos de la variable en estudio de gestión administrativa se explica como la práctica de los procedimientos administrativos, los cuales están conformados por cuatro elementos los cuales son la planificación, organización, dirección y el control de todas las labores de la entidad, dicho de otra forma, la toma de decisiones y maniobras que resulten oportunas para lograr los objetivos trazados de la entidad, tienen que estar fundamentados en los procedimientos. Al comienzo de las actividades empresariales, se debe contar con una planificación apropiada para luego proceder a la organización, y una vez organizada la empresa, ésta se puede encargar de las acciones de la dirección, con el propósito coordinar las labores para lograr los objetivos que

han sido propuestos durante la planificación, sin perder de vista el control (Chiavenato, 2009, p.65).

Gracias a la adecuada planificación de las actividades empresariales, se hace posible que la gerencia pueda tomar las decisiones de manera organizada y metódica. La gerencia durante su proceso de gestión, se encarga de repartir las responsabilidades entre los diferentes niveles que integran la estructura empresarial, en el ámbito administrativo y en el operativo, a través de la coordinación apropiada de las labores. La gestión administrativa hace referencia a las maneras, estrategias y procedimientos que se diseñan con el fin de conseguir el objeto establecido por la organización, por lo que es necesario tener claro lo que se quiere conseguir como consecuencia del trabajo de la empresa. (p.68)

Se considera a la gestión administrativa como un procedimiento en el cual, se crea y se mantiene un ambiente en el que los trabajadores, al trabajar en grupo, logran de forma eficiente los objetivos de la empresa. Son básicamente las acciones en las que el gerente lleva a cabo sus actividades por medio de la ejecución de cada una de las fases de este procedimiento administrativo, con el fin de conseguir el objeto de la empresa. Esencialmente, la gestión administrativa es el procedimiento que se basa en coordinar, poner orden y control, para llevar a cabo las labores básicas de una empresa de forma sistemática. Con el fin de que la gestión administrativa se desarrolle correctamente, se requiere que ésta favorezca la eficiencia dentro de la organización.

Nos presenta las siguientes características entre las que tenemos la universalidad que se refiere que donde esté la presencia de un organismo social, se realizará la gestión administrativa, por el hecho de que en dichos organismos es necesaria la coordinación metódica de medios.

En cuanto a la especificidad, está todo el tiempo acompañada de distintas ciencias como la economía, ingeniería, etc., no obstante, la gestión administrativa conserva su especificidad.

En cuanto a la unidad del proceso se compone de distintas etapas, esta es única y constante, lo que cambia es su nivel de implementación en los distintos procedimientos en los que se quiera emplear. Se debe conservar siempre la interrelación entre sus elementos.

Por último, la unidad jerárquica son aquellos individuos que poseen carácter de jefe en un organismo social, cuentan con un grado de participación, el cual por lógica se da en

diferentes niveles y categorías; estos constituyen un único cuerpo administrativo que va desde un Gerente General hasta el último mayordomo.

Para Chiavenato (2009), precisa que la administración es la acción de guiar, dirigir, vigilar y tomar control del trabajo y empeño de un conjunto de personas que tienen que alcanzar una meta trazada. El encargado de la administración por excelencia es aquella persona que puede lograr que sus colaboradores puedan alcanzar sus objetivos trazados utilizando la mínima inversión en recursos y esfuerzo de los individuos de manera colectiva, teniendo el mínimo obstáculo en las diligencias que son útiles. La administración de una empresa son actividades generalizadas y cruciales para cualquier tipo de esfuerzo de un individuo de manera grupal, ya sea en una empresa industrial, en uno de sus dependencias, en centros hospitalarios, en parroquias o templos, entre otros. El hombre debe favorecer cada vez más a otros individuos para el cumplimiento de las metas; De manera que, la labor administrativa, es en principio, las coordinaciones de las funciones colectivas. (p.131)

El resumen, la finalidad de la gestión administrativa es conseguir culminar un fin trazado y obtener resultados positivos para la entidad, para esto es necesario la organización y el trabajo de forma colectiva de los individuos; durante el procedimiento se puede evidenciar el empeño, compromiso, responsabilidad propia, colaboración, apoyo y la capacidad de realizar sus funciones adecuadamente de los colaboradores.

Además, Campos y Loza (2011), define la gestión de la administración como la disposición que tiene cada entidad en concretar, lograr y valorar sus objetivos utilizando de forma apropiada los recursos que se tiene a disposición. Es coordinar todos los recursos que se tiene a disposición para el logro de ciertas metas” (p.14).

Esta es una definición generalizada que no dice mucho, es decir es algo limitada, de naturaleza idiomática, hecha de acuerdo con su significado de su origen, además, es necesario obtener una comprensión mucho más amplia de esta terminología, por lo que es necesario utilizar una variedad de conceptos realizados por diversos autores para un mejor entendimiento de la misma.

Del mismo modo, Fayol (1963) quien fue citado por Rodés (2014) conceptualizó las funciones básicas de una organización por primera vez y afirma que "es la habilidad y destreza de conducir a individuos; además, consiste en realizar la planificación, organización, coordinaciones, control y delegación de funciones a los colaboradores, por lo tanto, lo considera la habilidad de poder conducir a l individuo". (p.18).

Este modelo de gestión administrativa tuvo mucha aceptación y efectos importantes en su tiempo, su beneficio y valoración se mantuvo sin cambios durante los años, en sus características básicas.

Se puede concluir, teniendo en cuenta estas definiciones, que la gestión de la administración es el procedimiento en el que se proyecta y conserva un entorno en el cual, realizando trabajos grupales, las personas cumplen sus metas específicas con efectividad. Así mismo se define como la actuación que se desarrolla para alcanzar una meta o abordar un problema; es decir, es el acto o labor realizada y el resultado de la administración. Es la competencia que tiene la entidad para concretar, lograr y realizar la evaluación de sus objetivos utilizando los recursos que se tiene a disposición de manera apropiada.

Por otro lado, Reyes (1992) refiere que las distintas particularidades y caracteres de la gestión administrativa son:

Es universal, porque podemos utilizarlo y emplearlo en todo el universo. Esta actividad administrativa se va a desarrollar en cualquier lugar donde haya un organismo social. o se llega a cabo donde se da la presencia de un organismo social.

Es específica, porque su función es precisa, diferenciada y describe a los fenómenos distintos que lo acompañan.

Es temporal, porque siempre existe, lo que significa que exclusivo y extraordinario el fenómeno administrativo y, por consiguiente, va existir toda la vida en la organización, la cual se puede producir en mayor o menor medida.

Es jerárquico, porque está compuesto por aquellos que tienen el carácter de gerentes en una organización social y son los que intervienen y colaboran en los diferentes niveles de la administración (p.15).

Por otro lado, Chiavenato (2009), describe la gestión administrativa, afirmando que actualmente se admite como actividades principales del encargado de la administración el planificar, organizar, gestionar y controlar., constituye el llamado procedimiento administrativo, que consiste en poner en práctica las actividades fundamentales como la planificación, organización, dirección y el control (p.142). Entre las dimensiones tenemos, la dimensión de planificación en el cual Chiavenato (2009) referente a esta dimensión afirma que las entidades normalmente planifican anticipadamente. Por tanto, la principal función

administrativa es la planeación, por lo que constituye el fundamento de las otras. La planificación es la principal función administrativa que identifica anticipadamente las metas que se quieren lograr y los procedimientos que se llevaran a cabo para cumplirlas; primero se plantean los objetivos y luego se describen detalladamente los métodos que permitan alcanzarlos de la manera más eficiente. La planificación identifica a donde se quiere llegar, que se tiene que hacer, en qué momento, de qué forma y el orden que debe seguir (p.143).

Al planear se supone que los gestores consideran con anticipación cuales son los objetivos y las acciones, y que fundamentan sus acciones en alguna metodología, planificación o en la lógica, en vez de en presentimientos. La planificación propone cuáles son las metas de la empresa e identifica las acciones que se deben realizar para lograrlas.

Asimismo, Zuani (2003), afirma que “La planificación implica la descripción de las metas de una empresa, la proposición de un método global para lograr dichas metas y la creación de una extensa jerarquía de planificaciones que posibiliten la integración y coordinación de las labores que se desarrollaran en el futuro, en el cual la empresa hará de sus metas una realidad” (p.345).

De lo anterior se concluye que es un procedimiento complicado, pero no imposible de desarrollar. Es necesario realizar el trabajo de forma metodológica y ordenada, para poder entender de forma general y global a todos los que conforman la organización, y programar las diligencias que se ejecutaran posteriormente para conseguir el cumplimiento de la meta trazada.

Por otro lado, Val (2007) señala que “la planificación es realizar la programación de determinada actividad, dicho de otra forma, es la proyección de alguna acción hacia un futuro anhelado, para lo cual se tienen que administrar los medios que se requieren para facilitar su consecución” (p.85).

Lo que implica un proceso constante y flexibilizado que se debe realizar previo al emprendimiento de una acción, y es fundamental para la creación de estados futuros deseados, los cuales necesitan decisiones interconectadas.

También, Hurtado (2008), describe que la planificación es el proceso administrativo que establece metas que quieren lograr un futuro y las trabajo que se debe realizar para el cumplimiento de los mismos. (p.25).

Por tanto, se debe definir a la planeación, como la habilidad utilizada por los encargados de las funciones administrativas, para poder alcanzar la meta trazada, por medio del uso adecuado de los recursos que son necesarios y teniendo en cuenta todas las opciones.

En cuanto a la dimensión organización, Chiavenato (2009) afirma, que la empresa se considera una entidad social, ya que está constituida de individuos; está dirigida a metas porque se diseña con el propósito de obtener resultados: la creación de utilidades, proveer complacencia social, etc. La organización plantea dividir el trabajo y conceder la realización a sus miembros (p.148).

Con el fin de lograr las metas, llevar a cabo los planes y conseguir que los individuos laboren eficientemente, las labores tienen que acoplarse de forma lógica y repartir la autoridad para prevenir desacuerdos y desorden.

Por otro lado, Hernández (2011) sobre la organización afirma que, es el procedimiento para repartir y poner orden en el trabajo, los recursos y la autoridad entre los individuos que son parte de una entidad, con el fin de que estos estén en la capacidad de lograr los objetivos planteados. La organización involucra dos aspectos que son: el organigrama y la acumulación e incorporación de los recursos que se necesitan para realizar el plan (p.36).

Al tener el plan elaborado, se prosigue a ponerlo en práctica, para lo que se requiere tener reunidos y ordenados los recursos que se requieren para realizar dicho plan.

En tal sentido, Val (2007) señala que “la organización implica ordenar cada uno de los componentes constituyentes de manera favorable, con el fin de conseguir un propósito”. Para esto es necesario estar al tanto de los reglamentos, el orden y la dependencia. Como consecuencia de esto se logra una entidad: la organización (p.85).

Así mismo. Hurtado (2008), define que organizar es un sistema en el que participan componentes básicos para la atribución de funciones y responsabilidades por medio de cargos, con el propósito de lograr las metas. (p.47).

En efecto, en la organización se plantean las obligaciones y compromisos de manera específica, así mismo, se establece el sistema de la organización, asignándoles los recursos que requieren para el cumplimiento de las metas.

Por otra parte, en la dimensión de dirección, Chiavenato (2009) señala, que una vez establecidas la planeación y la organización, viene la dirección, que se encarga de ejecutar

las actividades y dinamizar la organización. Se relaciona la dirección con la puesta en marcha y con la acción, además, tiene mucha influencia en los individuos ya que se relaciona de manera directa con el uso de los empleados de una organización. Los cargos los tienen que asignar a los trabajadores, los cuales se tienen que entrenar, guiar y motivar con el propósito de obtener lo que se espera de ellos. La dirección se vincula con la forma en que se guía la actividad de los colaboradores que integran la entidad para lograr la meta determinada por la entidad (p.149).

Con el propósito de dirigir a los trabajadores en cualquier área de la organización, la persona que administra tiene que liderar, incentivar e informar. Ya que las personas son fundamentales para que existan las empresas, la dirección o conducción es considerada como una de las actuaciones y función administrativa más complicada, ya que requiere instrucción, indicaciones, motivación y la totalidad de los procedimientos a través de los cuales los encargados de la administración pretenden influenciar a los trabajadores para que actúen de acuerdo a las expectativas y logren las metas de la empresa.

Dirigir significa mandar, influenciar e incentivar a los trabajadores con el propósito de que estos lleven a cabo labores esenciales. Implica guiar las intenciones y las operaciones a un propósito establecido, al mismo tiempo que incluye el hecho de establecer reglas, regir y gobernar para la conducción de una organización (Val, 2007). Dentro de las empresas, ello se apoya en la jerarquía y exige coordinación, habilidades especializadas y requerimientos técnicos.

Por otro lado, Hernández (2011) refiere que la función de dirección son aquellas labores que realiza el administrador, desde el inicio hasta proseguir con las actividades que indican en la planificación y en la organización con el fin de poder dar cumplimiento al objetivo trazado. (p.8).

Por esto, la dirección incluye tomar la decisión, para emprender las funciones o acciones que corresponden y así conseguir la meta trazada, teniendo principalmente la potestad o el liderazgo.

Así mismo, Hurtado (2008) refiere que la función de dirección radica en efectuar y realizar lo planeado, utilizando los recursos humanos que se tiene a disposición; aquellos que deben ser dirigidos por un administrador eficiente que los lleve a lograr los objetivos propuestos” (p.48).

Es durante la dirección donde se va a dirigir y motivar a los colaboradores de una organización, se puede incentivar el compartir y relacionarse entre los miembros de la organización y realizar la solución de las dificultades que se presenten en el trabajo.

Por lo que se refiere a la dimensión control, Chiavenato (2009) señala que el objetivo del control es cerciorarse de que el resultado de la planificación, organización y dirección, esté de acuerdo con las metas trazadas por la entidad. El propósito del control es verificar si la actividad que se controla alcanza o no las metas establecidas. Básicamente el inspeccionar y controlar es un procedimiento en el que las acciones ejecutadas están orientadas hacia un propósito determinado (p.151).

El control hace posible el ajuste de las acciones de la empresa a los estándares establecidos con anterioridad, y se mantiene funcionando gracias a los datos que recibe. Para conseguir información sobre la operación que está siendo controlada se observa o se verifica el desempeño o los resultados.

Por otro lado, Anda (2004) afirma que el control verifica que las acciones y funciones que se ejecutan de acuerdo a la realidad, estén de acuerdo con las actividades que fueron planificadas. Está incluido en el proceso de la gestión realizada por los colaboradores administrativos, quienes realizan el cálculo entre los resultados pasados y actuales relacionadas con aquellos resultados que se esperan, ya sea de forma parcial o total, con el propósito de enmendar, favorecer y crear planes nuevos (p.15).

Por lo que está implicado que se necesita un conjunto de actividades que tienen como propósito comparar el estado actual con otro estado que ha sido planeado.

Así mismo Hernández (2011) afirma que “el control es aplicable antes, durante y después de la ejecución de las actividades; de igual forma se aplica a la cantidad, costo, calidad y al tiempo” (p.75). Por esto, el control se define como un proceso para asegurarse de que los hechos se den de acuerdo a lo que se planificó.

También, Hurtado (2008) refiere que mediante el control se puede conseguir resultados durante y después de los procesos, el cual se usa usan para la tomar decisiones y la aplicación de las correcciones necesarias” (p.48)

Esto quiere decir que, en la fase de control del proceso de administración, se puede medir el desarrollo de la práctica y ejercicio profesional, así mismo, se pueden realizar las rectificaciones necesarias y controlar los recursos de la empresa.

En cuanto a la Teoría estructuralista, en 1947 James Burnham es el representante de esta teoría. Se enfoca en la estructura organizacional, los individuos y el entorno. La teoría estructuralista tiene un punto de vista de la organización globalizante y múltiple, tanto formal como informal, en el que la organización se toma en cuenta como una unidad social amplia e intrincada. El sistema abierto es su base y emplea un modelo natural.

Para el estructuralismo, los seres humanos desempeñan papeles dentro de diversas organizaciones como seres sociales. Las contribuciones que hace la teoría estructuralista son los niveles jerárquicos: el primero es el nivel técnico, el segundo es el nivel gerencial y el tercero es el nivel institucional. Las metas de la empresa intentan alcanzar el equilibrio entre las metas particulares y las metas de la entidad. Los incentivos son de carácter material y social.

Por otra parte, el problema general de la investigación se planteó saber ¿Cómo influye la identidad organizacional y la toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho- 2019?; Además, en este estudio, se señaló cuatro problemas específicos, que son, ¿Cómo influye la identidad personal y la toma de decisiones en la planificación de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho- 2019?, ¿Cómo influye la identidad personal y la toma de decisiones en la organización de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho- 2019?, ¿Cómo influye la identidad personal y la toma de decisiones en la dirección de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho- 2019? y ¿Cómo influye la identidad personal y la toma de decisiones en el control de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019?.

La presente justificación teórica, de este estudio, se justificó teóricamente fundamentando que la gestión en la administración, es el procedimiento en el cual se va a dirigir, vigilar y tomar control del trabajo y empeño de un conjunto de personas que tienen que alcanzar una meta trazada por una entidad, utilizando la mínima inversión en recursos y esfuerzo de los individuos de manera colectiva, teniendo el mínimo obstáculo en las diligencias que son útiles, así mismo para lograr una adecuada gestión administrativa es conseguir culminar un fin trazado y obtener resultados positivos para la entidad, para esto es necesario la que los colaboradores se identifiquen con su entidad, haya una buena

organización y el trabajo de forma colectiva de los individuos; durante el procedimiento se puede evidenciar el empeño, compromiso, responsabilidad propia, colaboración, apoyo y la capacidad de tomar buenas decisiones que ayuden a realizar sus funciones adecuadamente de los colaboradores. Por esta razón, la investigación se realizó teniendo en cuenta las teorías que ya existen relacionadas con la variable en estudio, teniendo en cuenta que la teoría utilizada para la identificación de la organización, es aquel citado por Jiménez, A. (2011), la toma de decisiones por Morgenstern (1999) y la gestión administrativa por Chiavenato (2009) , las cuales permitieron realizar un diagnóstico de acuerdo a la realidad que se evidencia en los colaboradores administrativos del establecimiento de salud en estudio y serán muy útiles para futuros investigadores que se encuentren interesados en el tema.

Por otra parte, como justificación práctica, se espera lograr que los efectos y conclusiones conseguidas, nos permitan mejorar y participar en el desarrollo adecuado de la identidad organizacional, tomar las decisiones y la gestión de la administración de la entidad, y estos resultados aportará a posteriores estudios, con el fin de dar beneficio a los colaboradores de la entidad y permita poder ofrecer una mejor atención al usuario que acude a la entidad.

Con relación a la justificación Metodológica, esta investigación se propuso utilizar tres variables de estudio, la que es considerada como multivariante, utilizando también una metodología estadística, los métodos estadística, donde incluye la técnica e instrumento para recopilar la información, como los cuestionarios, estas herramientas serán validados a través del juicio de expertos , antes de ser aplicados a la realidad de los empleados del establecimiento de salud en estudio, para explicar objetivamente la influencia y significatividad entre sus variables.

Así mismo, la justificación epistemológica de este estudio tiene que ver con el marco de referencia del que se discutía con anterioridad. Si expresamos que, en nuestra área de investigación, la identificación con la organización, y tomar la decisión influyen en la gestión de la administración, es primordial en nuestro ámbito epistemológico, en ese sentido corresponderá volver a pensar desde qué lugar y de qué manera estos importantes estudios pueden efectuar contribuciones a la ciencia, después de realizado este trabajo científico. Es un reto muy difícil, utilizar la gestión de la administración de manera tan veloz, utilizando en este estudio temático que son importantes para aportar en la ampliación de conocimientos. Esta difusión de la información nos alerta sobre lo significativo que sería aportar

conocimientos sobre el tema y más aún, su forma de tratar el tema de investigación, teniendo en cuenta que éste tenga un real argumento y un sustento en el ámbito de la gestión de la administración. Realizar la justificación epistemológica contribuirá a la probabilidad de descifrar si en realidad el tema de este estudio de investigación garantiza el cumplimiento de propósito de una tesis de identificación de la organización, tomar la decisión y la gestión en la administración, que es, en definitiva, lo que nos incumbe.

En este sentido, la relevancia social de esta investigación es que sus resultados pueden demostrar a los pobladores que la ejecución de las funciones que constituyen a la identidad organizacional, la toma de decisión y la gestión administrativa influye significativamente en conseguir la meta trazada por la entidad. Al mismo tiempo, es conveniente porque le permite saber qué acciones tomar para realizar de forma adecuada las funciones y actividades que el departamento generalmente establece para los empleados de la compañía. Del mismo modo, brindar un alcance de las dificultades de estudio que se han demostrado después de aplicar el instrumento al objeto en investigación, con el propósito de mejorar el entorno de trabajo.

En este estudio, el objetivo general es determinar la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-2019. Así mismo, tenemos entre los objetivos específicos, que son cuatro, Establecer la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la planificación de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-2019, establecer la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la organización de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-2019, establecer la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la dirección de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-2019 y establecer la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en el control de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-2019.

Por otro lado, esta investigación propone como hipótesis general que la identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-2019. Así mismo, tenemos a 4 hipótesis específicas, la identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en la planificación de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-2019, la identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en la organización de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-2019, la identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en la dirección de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-2019 y la identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en el control de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho-2019.

II.- Método

2.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de estudio

Según su finalidad

Es básica. A su vez, Valderrama (2013) describe que el estudio es básico, ya que está conformado por nociones y principios de teoría, los cuales establecen la base teórica y científica en el marco teórico, luego se tomarán hipótesis, luego se probarán estadísticamente y se contrastarán con el problema de la actualidad para poder obtener los resultados y conclusiones.” (P. 164).

Este estudio tiene como fin conocer cómo influyen las variables de identidad organizacional y toma de decisión en la gestión administrativa de los empleados administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho.

Según su carácter

Descriptivo. Ya que se limitará a describir el nivel alcanzado por las variables en estudio.

Correlacional causal. Ya que demostrará la dependencia de las variables analizadas con respecto a otras.

Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que este estudio “Describe en un momento determinado la influencia que se produce de entre dos variables o más características, cualidades, o variables, en relación a otra variable, los que pueden ser en función al vínculo de causa-efecto o en términos correlacionales,” (p. 158).

Según su naturaleza

Enfoque cuantitativo. Según Hernández (2010) refiere que “para probar la hipótesis, utiliza la recolección de información, teniendo como fundamento el cómputo numérico y analizar estadísticamente de manera detallada a fin de implantar patrones de guía y conducta y la prueba de la teoría”.

Según su alcance temporal

Transversal. Ya que la información será medida en un único tiempo.

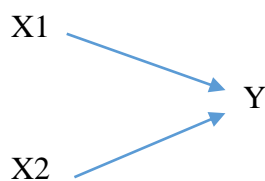
Este estudio es de tipo transversal o transeccional, ya que la información que se recogieron en un solo momento, en cada variable respectivamente. Por lo que, Hernández, et al (2014)

reafirmaron que: “Los diseños transeccionales (transversales) son estudios que recolectan la información en un único momento” (p. 155).

Diseño de investigación

Este estudio tiene diseño no experimental, por lo que Hernández, Fernández y Baptista (2010), refiere que el estudio por su diseño, es no experimental de corte transversal, correlacional –causal, en donde explica o describe la influencia de una variable con otra, en nuestro caso la identidad organizacional y la toma de decisión, y su influencia con la gestión administrativa. “Son estudios no experimentales puesto que se pueden ejecutar sin manipular deliberadamente la variable en estudio y en la que solo se evidenciar las características de los fenómenos en su aspecto original para posteriormente poder realizar su análisis” (p.149). Agrega que el estudio solo busca detallar las propiedades, los perfiles y características del individuo, comunidad, objetos, procedimientos o cualquier nuevo fenómeno que se pueda analizar (p.80).

Esquema al tipo de diseño correlacional causal



Donde:

X1: Identidad organizacional (variable Independiente)

X2: Toma de decisiones (variable Independiente)

Y: Gestión administrativa (variable Dependiente)

Método Hipotético deductivo

El método utilizado es hipotético- deductivo, por lo tanto, se buscó brindar respuestas a los problemas en estudio, utilizando los supuestos de forma tentativa.

Según Sabino (2013), nos refiere que “es el método, proceso o vía que persigue el individuo que se encarga de realizar la investigación, para realizar sus actividades como un ejercicio o experiencia científica” (p.151)

Para realizar el método hipotético – deductivo se llevan a cabo los siguientes pasos fundamentales, de las cuales tenemos: la observación del fenómeno a poner en estudio, formación de un supuesto para dar explicación a un fenómeno, suposición de resultados o propuestas más fundamentales que la misma hipótesis, y control o evidencia de la veracidad de los enunciados que se ha deducido, lo que se realiza la deducción, previa comparación con comparándolos con la práctica.

2.2. Operacionalización de variables

Variable Independiente 1: Identidad organizacional

Jiménez (2011) quien lo conceptualiza como la agrupación de funciones, particularidades y atributos constantes y perdurables que la institución utiliza para proceder y socializar, para formar las siguientes dimensiones: personal, social y organizacional. (p. 89).

Dimensión 1: Identificación personal

Del mismo modo, Jiménez (2011) refiere que ésta implica incompatibilidades individuales, relacionados a los rasgos de personalidad innatos, su estructura como ser vivo, su aspecto psicológico y socioemocional, los cuales se llevan a cabo por medio de la manera y procedimiento como socializan y se educan, para así acceder a lograr el aprendizaje y poder distar tanto los objetos materiales como las personas, especialmente las sociales, la interacción favorece el reconocimiento de uno mismo y de los demás, y así uno obtiene su propia identidad. (p.92).

Dimensión 2: Identidad social

Del mismo modo, Jiménez (2011) la define como la agrupación de todas las funciones o actividades que realiza la persona en los distintos grupos del que integra. (Paramo, 2000), así mismo explica que se necesita de la participación de las personas, y de todos los métodos particulares, tales como la apreciación, la lengua, el habla y el aspecto cognitivo para su desarrollo; cada uno de estos elementos logran estimular el interés, motivación, y actitud de las personas, con el fin de responder a la interrelación en las diversas agrupaciones en los que se desenvuelve, al complementarse con lo afectivo y lo social (p.92).

Dimensión 3: Identidad organizacional

Por último, Jiménez (2011) la tercera dimensión, se produce cuando existe una interrelación entre distintas personas que participan en una organización, las cuales tienen sus propias características y que al juntarse dan una imagen propia a la organización. Esta se refiere a la imagen que tiene la organización con cada uno de sus integrantes en la parte interna y en la externa, está relacionado con su competencia, cliente, proveedor, entre otros (p.94).

Variable Independiente 2: Toma de decisiones

Morgenstern (1999) manifestó que “la elección de una trayectoria de ejercicio entre diferentes opciones que usa el método cuantitativo, el que ofrece la administración para solucionar diversas condiciones de la vida en diferentes contextos, esto se puede desarrollar en el ámbito sentimental, laboral, familiar, empresarial, etc.” (p. 85)

La toma de decisión es elegir entre diversas opciones, que emplea métodos cuantitativos provistos por la administración con el propósito de solventar las diversas circunstancias de la vida, en varios ámbitos: empresarial, emocional, familiar, etc. El tomar decisiones se considera una habilidad netamente humana, resultado del poder de la razón en conjunto con la voluntad, dicho de otra forma, lo que se piensa y lo que se quiere convergen en la misma dirección. La libertad que posee cada ser humano para elegir lo que quiere hacer es la evidencia de la capacidad de tomar decisiones.

Dimensión 1: Conocimiento de los resultados

Según Morgenstern (1999) indicó que “El proceso de toma de decisiones se basa en efectos o resultados que consiguen saber con convicción, resultados que puedan conocerse, teniendo la posibilidad de que ocurra (riesgo); y, resultados que no se conozcan o con posibilidad de enormemente dudosas (incierto)” (p. 85).

Dimensión 2: El nivel de programabilidad

Según Morgenstern (1999) argumentó que “las resoluciones podrían programarse o pueden ser no planificadas. Las resoluciones que se han programado se definen como una agrupación de reglamentos o procesos de resolución. Las resoluciones no planificadas son aquellas que no tienen reglamentos o instrucciones preestablecidas: las variaciones en las diferentes situaciones son tales que las reglas de decisión no pueden formularse” (p. 86).

Dimensión 3: los criterios para la toma de decisiones

Según Morgenstern (1999) afirmó que "un patrón reglamentario se refiere a la forma o procedimiento como se va a realizar la toma de decisiones, utilizando los datos detallado en absoluto completa sobre las opciones y optimizando el valor de la persona en el período del fracaso" (p. 86).

Dimensión 4: impacto de la decisión

Según Morgenstern (1999) señaló que "la decisión que se toman en las entidades puede ocurrir debido a la disminución de problemas y el atención y vigilancia de forma secuencial a los propósitos de la institución; para tratar de impedir la exposición al peligro y la inseguridad o indecisión; El plan que se utiliza para encontrar problemas donde la investigación dé soluciones, etc. "(P.87).

Variable Dependiente: Gestión administrativa

Chiavenato (2009) indicó que "El desarrollo de la administración radica en poder guiar, conducir y poner control en el esfuerzo que realizan un conjunto de personas con la finalidad de conseguir objetivos en común. La persona que administra una entidad de manera eficiente, lógicamente, invierte mínimamente en recursos y trabajo para que los grupos puedan lograr sus objetivos, y la mínima interrupción con otras diligencias eficaces. Define a la administración como una función esencial y primordial, que se realiza para difundir todo el empeño que los individuos realizan de forma grupal, la que puede llevarse a cabo en una organización, entidades, en las parroquias o templos, hospitales, entre otros. El hombre tiene la necesidad de ayudar cada vez más a otras personas para poder lograr el cumplimiento de sus metas trazadas; por lo tanto, el proceso de administración es primordialmente, coordinar actividades en grupo". (p.131)

Dimensión 1: Planificación

Así mismo, Chiavenato (2009) referente a esta dimensión afirma que las entidades normalmente planifican anticipadamente. Por tanto, la principal función administrativa es la planeación, por lo que constituye el fundamento de las otras. La planificación es la principal función administrativa que identifica anticipadamente las metas que se quieren lograr y los procedimientos que se llevaran a cabo para cumplirlas; primero se plantean los objetivos y luego se describen detalladamente los métodos que permitan alcanzarlos de la manera más

eficiente. La planificación identifica a donde se quiere llegar, que se tiene que hacer, en qué momento, de qué forma y el orden que debe seguir (p.143).

Dimensión 2: Organización

Por otro lado, Chiavenato (2009) afirma, que esta dimensión es una entidad social, ya que está constituida de individuos; está dirigida a metas porque se diseña con el propósito de obtener resultados: la creación de utilidades, proveer complacencia social, etc. La organización plantea dividir el trabajo y conceder la realización a sus miembros (p.148).

Dimensión: Dirección

Por otra parte, Chiavenato (2009) señala, que una vez establecidas la planeación y la organización, viene la dirección, que se encarga de ejecutar las actividades y dinamizar la organización. Se relaciona la dirección con la puesta en marcha y con la acción, además, tiene mucha influencia en los individuos ya que se relaciona de manera directa con el uso de los empleados de una organización. Los cargos los tienen que asignar a los trabajadores, los cuales se tienen que entrenar, guiar y motivar con el propósito de obtener lo que se espera de ellos. La dirección se vincula con la forma en que se guía la actividad de los colaboradores que integran la entidad para lograr la meta determinada por la entidad (p.149).

Dimensión: Control

Por último, Chiavenato (2009) señala que el objetivo del control es cerciorarse de que el resultado de la planificación, organización y dirección, esté de acuerdo con las metas trazadas por la entidad. El propósito del control es verificar si la actividad que se controla alcanza o no las metas establecidas. Básicamente el inspeccionar y controlar es un procedimiento en el que las acciones ejecutadas están orientadas hacia un propósito determinado (p.151).

Operacionalización de las variables

Variable Independiente 1: Identidad organizacional

Tabla 1.

Operacionalización de variable Identidad organizacional

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Identidad personal	Sentirse ligados emocionalmente	De 1 a 8	(1) Nunca	Bajo (25-57)
	organización.		(2) Casi Nunca	
	Perdurar en el puesto de trabajo porque no tiene otra oportunidad.		(3) A veces	Medio (58-90)
	El trabajo que realiza en la entidad.		(4) Casi siempre	
	Procede anteriormente		(5) Siempre	
El trabajo que desempeña tiene importancia.		Alto (91- 125)		
Identidad social	Considerar la institución como una de las excelentes en su rubro.	De 9 a 17		
	La labor producto de la preferencia.			
	Fastidio por comentarios del público.			
	La población no tiene una buena impresión sobre la institución.			
Identidad organizacional	Satisfacción con la situación laboral.	De 18 a 25		
	Orgullo de formar parte de un grupo de trabajo.			
	Orgullo de contarle a otros de ser parte de esta entidad			

Nota: Tomado de Rafael Soto Arévalo (2017)

Variable Independiente 2: Toma de decisiones

Tabla 2.

Operacionalización de la variable toma de decisiones

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Conocimiento de los resultados	Resultados con exactitud	1,2	(1) Nunca	Alto
	Consecuencias que se conozca	3	(2) Casi Nunca	(56 – 75)
		4	(3) A veces	Medio
	Consecuencias desconocidas		(4) Casi siempre	(36 – 55)
			(5) Siempre	Bajo (15- 35)
El nivel de programabilidad	Decisión que ha sido programada	5	(1) Nunca	
		6	(2) Casi Nunca	
	Decisión que no ha sido no programada		(3) A veces	
			(4) Casi siempre	
		(5) Siempre		
Los criterios para la toma de decisiones	Valor humano	7	(1) Nunca	
	Exploración de alternativas	8,9	(2) Casi Nunca	
		10	(3) A veces	
	Decisión		(4) Casi siempre	
			(5) Siempre	
El nivel de impacto de la decisión	Reducción de conflictos	11,12	(1) Nunca	
	Búsqueda de problemas	13	(2) Casi Nunca	
	Aprendizaje organizacional	14,15	(3) A veces	
			(4) Casi siempre	
		(5) Siempre		

Nota: Tomado de Lusdina Laura Chávez (2018)

Variable Dependiente: Gestión administrativa

Tabla 3.

Operacionalización de variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Planificación	Determina la Misión y Visión	De 1 a 6	(1) Nunca	Mala
	Formular el objetivo		(2) Casi Nunca	(22-51)
	Precisa los procedimientos del trabajo		(3) A veces	Regular
	Planifica las funciones		(4) Casi siempre	(52-80)
			(5) Siempre	Buena (81- 110)
Organización	Reparte las labores	De 7 a 11		
	Ordena Acciones			
	Congrega acciones			
	Estipula Recursos			
	Define a las autoridades y responsabilidades			
Dirección	Elige a los individuos	De 12 a 17		
	Coordina los esfuerzos			
	Comunica			
	Estimula			
	Dirige			
Control	Guía	De 18 a 22		
	Determina el estándar			
	Evalúa la práctica			
	Impulsa acciones para corregir			

Nota: Tomado de Norma Nolazco Enríquez (2018)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población.

La población o universo, lo conforma los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, constituida por 7 unidades (recursos humanos, logística, economía, estadística e informática, apoyo a la docencia e investigación, seguros y gestión de la calidad) y 2 oficinas (planeamiento y administración), que integran el área de administración, la cual alcanza la suma de 300 empleados.

Según Carrasco (2009), refiere que “es la agrupación de todos los componentes (unidades de análisis) los que corresponden al espacio o lugar en el que se lleva a cabo o ejecuta la investigación” (p. 236).

Tabla 4

Población 2019 Trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho

Grupo ocupacional	Población
1° Técnicos administrativos	128
2° Otros administrativos	172
Total	300

Muestra

Según Hernández, et al (2010), refiere que la muestra es un grupo más pequeño, el cual está inmerso en uno de mayo tamaño, por lo que se le considera como subgrupo de la población, así mismo se le conoce como la parte representativa del universo, donde se va a recolectar la información”. (p. 173)

En este estudio, se trabajó con una muestra de 169 trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, el que pudimos obtenerlo con la aplicación de la fórmula estadística siguiente:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

N = Población o universo

Z = Valor del nivel de confianza

p = Proporción de individuos que tienen las características del estudio

q = Proporción de individuos que no tienen las características del estudio

e = Porcentaje o margen de error

Tenemos los siguientes valores de esta fórmula:

N= 300

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q = 50% --- 0,5

E= 5% --- 0,05

Se reemplaza:

$$n = \frac{300*(1.96^2)*(0.5*0.5)}{(0.05^2)*(300-1)+(1.96^2)*(0.5*0.5)}$$

$$n = 169$$

Muestreo

Este estudio correspondió al muestreo probabilístico, aleatorio simple, el cual presenta como particularidad primordial, que todos los componentes que son parte del universo, tienen igual posibilidad de ser escogidos.

Según Bernal (2010) refiere que: “En un estudio, el muestreo aleatorio simple se emplea cuando un grupo de un universo, tiene la posibilidad de ser elegidos y pueden ser medido, cualquiera de sus componentes (p. 165).

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

Técnicas

La técnica utilizada en este estudio, para recopilar la información fue la encuesta.

Encuesta

Como técnica para recopilar la información, se maneja la encuesta. Cabe indicar que la técnica usada permite el desarrollo y cumplimiento de las metas, por medio de los datos que ha sido recopilada utilizando la encuesta. (Valderrama, 2016, p. 194)

La información se logra obtener realizando una agrupación de interrogantes reguladas, encaminadas a ser utilizadas en una muestra o subgrupo de un universo o el total del universo estadístico en estudio, la cual es desarrollada muchas veces por individuos, entidades, corporaciones, con la finalidad de saber sus caracteres, algunos hechos en particular y su apreciación y juicio sobre diferentes temas. Las interrogantes se elaboran considerando a los indicadores hallados en la operacionalización de las variables.

Instrumento

El instrumento usado es el cuestionario que permite medir la toma de decisiones, gestión administrativa y la identidad organizacional por cada dimensión.

Cuestionario

Según Carrasco (2009) refiere que el cuestionario es el interrogatorio o herramienta con alto índice de utilidad, en el momento que se va a investigar a una gran cantidad de individuos, por lo que, se consigue adquirir las respuestas de forma directa por medio de las interrogantes planteadas.

Ficha técnica del instrumento de Identidad organizacional

Instrumento 1: Identidad organizacional

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluación de los niveles de la Identidad organizacional

Autor: Mgr. Rafael Soto Arévalo

Adaptado por: Mgr. Giovanna Erika Mederos Avalos

Año: 2017

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recopilación de información mediante encuestas aplicadas a trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho. Año 2019.

Población: 300 trabajadores administrativos

Número de ítems: 25 ítems

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo de administración: 20 minutos.

Normas de aplicación: El trabajador administrativo seleccionará en cada ítem según lo que estime.

Escala: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Niveles y rango: Se plantean los siguientes

Alto (91- 125)

Medio (58-90)

Bajo (25-57)

Ficha técnica del instrumento de toma de decisiones

Instrumento 2: Toma de decisiones

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario para la evaluación de los niveles de la Toma de decisiones

Autor: Lusdina Laura Chávez,

Adaptado por: Mgr. Giovanna Erika Mederos Avalos

Año: 2018

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recopilación de información mediante encuestas aplicadas a trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho. Año 2019.

Población: 300 trabajadores administrativos

Número de ítems: 15 ítems

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo de administración: 10 minutos.

Normas de aplicación: El trabajador administrativo seleccionará en cada ítem según lo que estime.

Escala: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Niveles y rango: Se plantean los siguientes

Alto (56 – 75)

Medio (36 – 55)

Bajo (15- 35)

Ficha técnica del instrumento de gestión administrativa

Instrumento 3: Gestión administrativa

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario para la evaluación de niveles de la Gestión administrativa

Autor: Norma Nolazco Enríquez

Adaptado por: Mgr. Giovanna Erika Mederos Avalos

Año: 2018

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recopilación de información mediante encuestas aplicadas a trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho. Año 2019.

Población: 300 trabajadores administrativos

Número de ítems: 22 ítems

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo de administración: 15 minutos.

Normas de aplicación: El trabajador administrativo seleccionará en cada ítem según lo que estime.

Escala: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Niveles y rango: Se plantean los siguientes

Mala (22-51)

Regular (52-80)

Buena (81- 110)

Validez

Según Hernández, et al. (2014), sustentaron que “define a la validez como el nivel donde la herramienta utilizada evalúa la variable que aspiramos a evaluar, del mismo modo se puede utilizar distintos tipos de pruebas o evidencia, como lo concerniente al contenido, al criterio y al constructo” (p. 201).

Las herramientas usadas en dos variables que son independientes: identidad organizacional y toma de decisiones y en una variable que es dependiente: gestión

administrativa, fueron expuestos a un juicio de expertos, el que fue provechoso para el objetivo del estudio.

En este trabajo de investigación se ejecutó la validez de contenido, en cual, por medio del juicio de expertos, se tuvo en cuenta tres componentes como la pertinencia, relevancia y claridad, de todos los elementos que forman parte de los instrumentos utilizados en el estudio.

Tabla 5.

Resultado del juicio de expertos

Experto	Especialidad	Opinión
Dr. Hugo Ricardo Prado López	Metodólogo	Aplicable
Dr. Juan Méndez Vergaray	Metodólogo	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento (Anexo 7, 8 y 9)

Como podemos observar en la tabla 5, el veredicto de los dos expertos, especialistas en investigación, han determinado que los instrumentos usados son aplicables.

Confiabilidad del instrumento

Carrasco (2009), refiere que la confiabilidad es “una característica que debe tener en cuenta el instrumento de medición, el cual va permitir conseguir los resultados, al poder poner en aplicación en una o más oportunidades al mismo individuo o grupo de individuos en diferentes períodos de tiempo” (p.339).

Para poder constituir la confiabilidad de los instrumentos se utilizó una prueba piloto de 40 empleados, cuyos caracteres eran parecidos al universo evaluado.

Para constituir la confiabilidad del instrumento se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues esto necesita de una sola administración de la herramienta usada que se va a medir. (Hernández y Baptista, 2010). Se utiliza también para establecer la confiabilidad en escalas cuyos ítems deben de tener de dos o más opciones, así mismo, la fórmula establece el nivel de consistencia y precisión del instrumento. La escala de confiabilidad proporciona los siguientes valores:

Considerando la escala (Hernández y Baptista, 2010).

Niveles de confiabilidad

Nivel	Valor
Muy alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy baja	0,01 a 0,20

Tabla 6.

Confiabilidad de cuestionario de Identidad organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
	Válido	40	100,0
Casos	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se encuentra cimentado en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	25

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Confiabilidad muy alta

Tabla 7.

Confiabilidad de cuestionario de Toma de decisiones

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
	Válido	40	100,0
Casos	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

- a. La eliminación por lista se encuentra cimentado en todas las variables del procedimiento.
- b.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	15

Confiabilidad alta

Tabla 8.

Confiabilidad de cuestionario de Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	40	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	40	100,0

- a. La eliminación por lista se encuentra cimentado en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	22

Confiabilidad muy alta

Tabla 9.

Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Identidad organizacional	,895	25
Toma de decisiones	,767	15
Gestión administrativa	,866	22

Podemos observar que en la tabla 9, se evidencia que los efectos del estudio de la fiabilidad de las herramientas que se usaron en variables de estudio que son tres. Se puede comprobar que la identidad organizacional, toma de decisiones y la gestión administrativa tienen fiabilidad muy alta, alta y muy alta, según corresponde. Por consiguiente, tienen fiabilidad los tres instrumentos.

2.5. Procedimiento

Para levantar los datos se empleó dos cuestionarios utilizando la escala de Likert con respecto a la identidad organizacional, toma de decisiones y gestión administrativa. Luego se tabuló la información utilizando la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS V. 24, lo que permitió elaborar tablas y figuras en función de sus niveles y rangos establecidos y finalmente contrastar las hipótesis estableciendo en primera instancia la correlación y significancia estadística considerando un 5 % de error.

2.6. Método de análisis de datos

El procedimiento de recopilación de datos requiere de las siguientes acciones: elección de un instrumento o metodología de recopilación, aplicación del mismo y preparación de sugerencias y observaciones, y por último obtener para el análisis los y las mediciones.

En este trabajo de investigación, la metodología científica se usó como un procedimiento general y uniforme, porque tiene un grupo de operaciones, donde la estadística se usa como una de su herramienta.

Además, se usó el método deductivo hipotético para contrastar las hipótesis. Así mismo, Bernal (2010) confirmó que la metodología deductivo hipotético "radica en un proceso basado en ciertos supuestos, como hipótesis e intentos de refutar o falsificar tales hipótesis, y saca resultados que deben ser confrontadas con los hechos, en ese sentido este enfoque llega a unas conclusiones por medio de un proceso de cálculo formal e inferencia." (p. 60).

Para la investigación en la actualidad, se desarrollaron tres instrumentos de medición, que aparecen en la parte de los apéndices (apéndices), que se aplicarán a 169 trabajadores administrativos del objeto en estudio, el procedimiento de selección será una aleatorización simple, donde todos los trabajadores administrativos tendrán la misma probabilidad para ser elegido.

2.7. Aspectos éticos

Para desarrollar esta investigación, fue necesario tener la aprobación de la jefatura de docencia e investigación del objeto en estudio, así como el consentimiento informado de la personal administrativa de dicha entidad, que expresa que es confidencial y de carácter anónimo, el cual es de utilidad solamente para objeto de estudio. Se basa en el respeto a los colaboradores en la investigación, de forma anónima, es decir, los cuestionarios son anónimas y con la aprobación previa de la persona encuestada.

III.- Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 10.

Identidad organizacional, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	76	45,0	45,0	45,0
	Alto	93	55,0	55,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de evaluación de la variable identidad organizacional (Anexo 2)

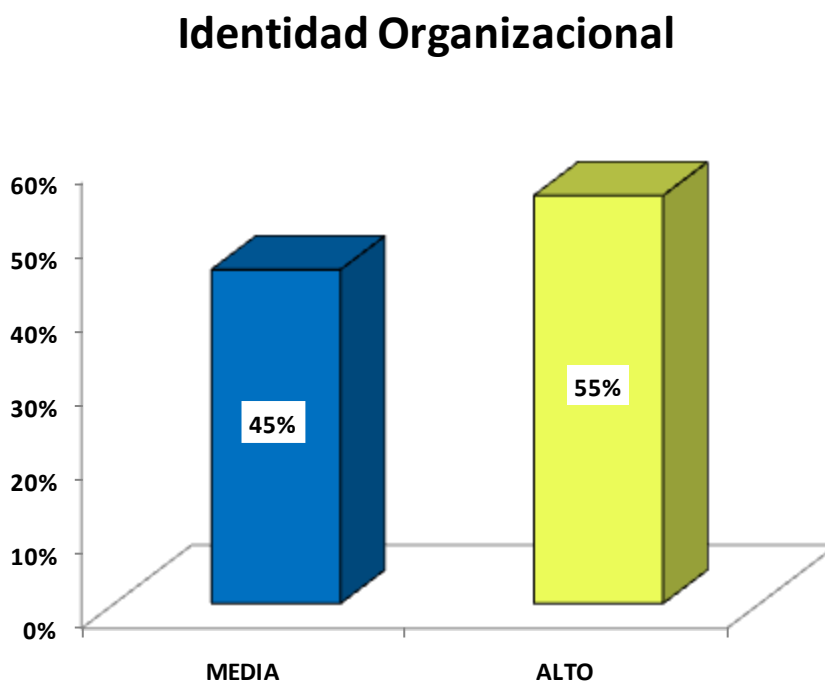


Figura 1. Frecuencia Identidad organizacional

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 1 se puede observar que, referente a la dimensión Identidad organizacional, el 44,51% presenta un nivel Media y el 55,49% presenta un nivel Baja.

Tabla 11.

Dimensiones de la Identidad organizacional, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

	Bajo	Medio	Alto
Identidad personal		10.1	89.9
Identidad social		15.4	84.6
Identidad organizacional		79.3	20.7

Fuente: Cuestionario de evaluación de la variable identidad organizacional (Anexo 2)

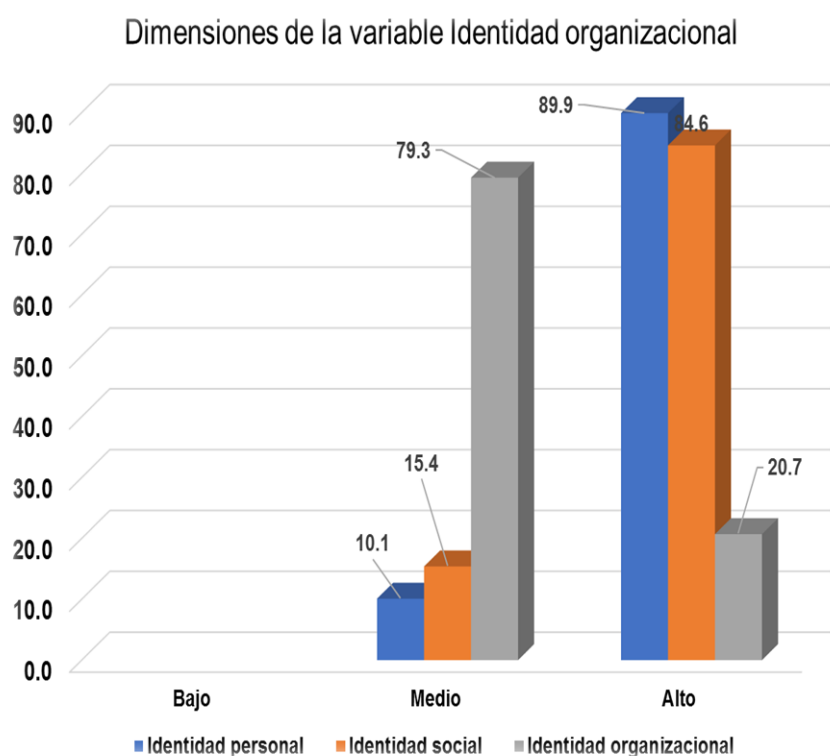


Figura 2. Frecuencia dimensiones de la variable Identidad organizacional.

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 2 se puede observar que, referente a las dimensiones de la variable Identidad organizacional, la dimensión Identidad personal presenta el 10,1% un nivel Medio y el 89,9% un nivel Alto. Así mismo, en cuanto a la dimensión Identidad social presenta el 15,4% un nivel Bajo y el 84,6% un nivel Medio.

Respecto, a la dimensión Identidad organizacional presenta el 79,3% un nivel Medio y el 20,7% un nivel Alto.

Tabla 12.

Toma de decisiones, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	32	18,9	18,9	18,9
	Alto	137	81,1	81,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de evaluación de la variable toma de decisiones (Anexo 3)

Toma de Decisiones

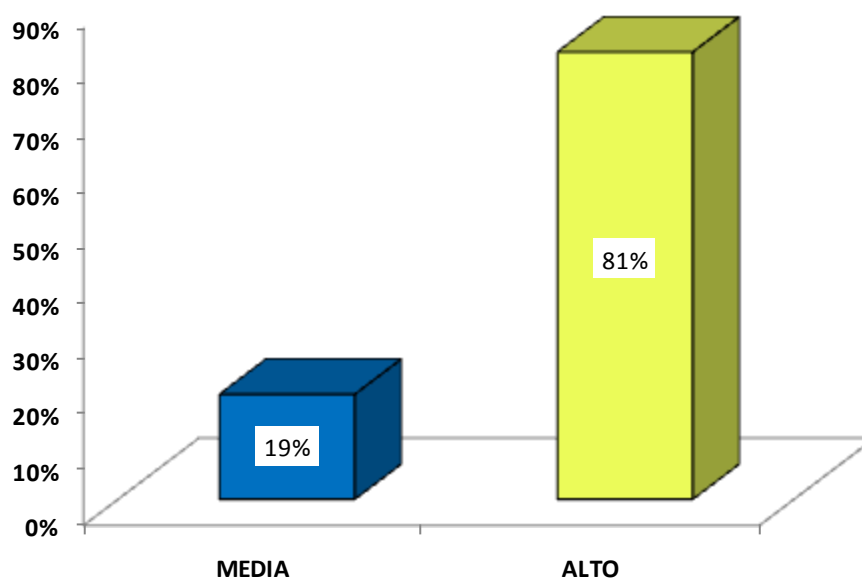


Figura 3. Frecuencia Toma de decisiones.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 3 se puede observar que, referente a la dimensión Toma de decisiones, el 19% presenta un nivel Media y el 81% presenta un nivel Alto.

Tabla 13.

Dimensiones de la Toma de decisiones, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

	Bajo	Medio	Alto
Conocimiento de los resultados		24.3	75.7
El nivel de programabilidad		28.4	71.6
Los criterios para la toma de decisiones		24.3	75.7
El nivel de impacto de la decisión		19.5	80.5

Fuente: Cuestionario de evaluación de la variable toma de decisiones (Anexo 3)

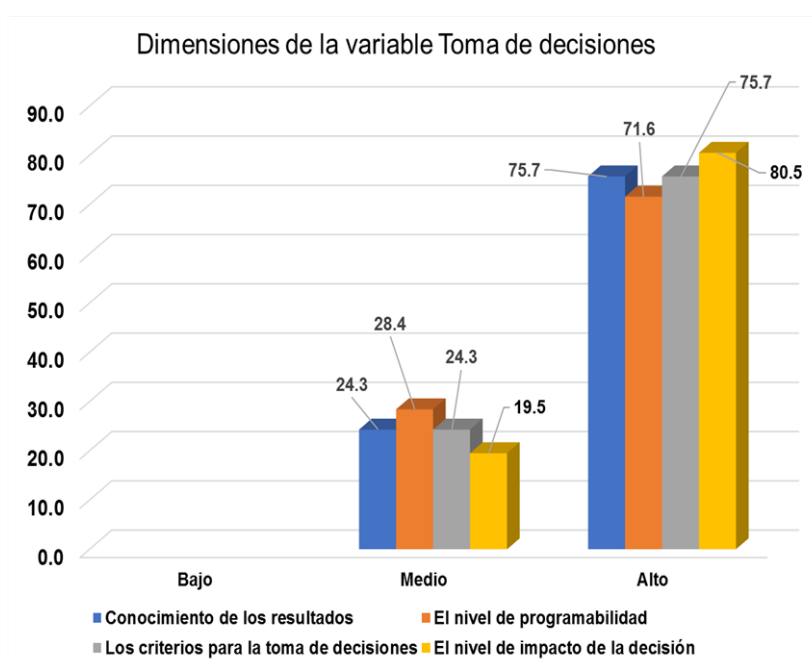


Figura 4. Frecuencia dimensiones de la variable Toma de decisiones

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 4 se puede observar que, las dimensiones de la variable Toma de decisiones, como la dimensión Conocimiento de los resultados presenta el 24,3% un nivel Medio y el 75,7% un nivel Alto. Así mismo, la dimensión el nivel de programabilidad presenta el 28,4% un nivel Medio y el 71,6% un nivel Alto. Respecto, a la dimensión Los criterios para la toma de decisiones presenta el 24,3% un nivel Medio y el 75,7% un nivel Alto. También, a la dimensión El nivel de impacto de la decisión presenta el 19,5% un nivel Medio y el 80,5% un nivel Alto.

Tabla 14.

Gestión administrativa, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	17	10,1	10,1	10,1
	Regular	67	39,6	39,6	49,7
	Buena	85	50,3	50,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de evaluación de la variable gestión administrativa (Anexo 4)

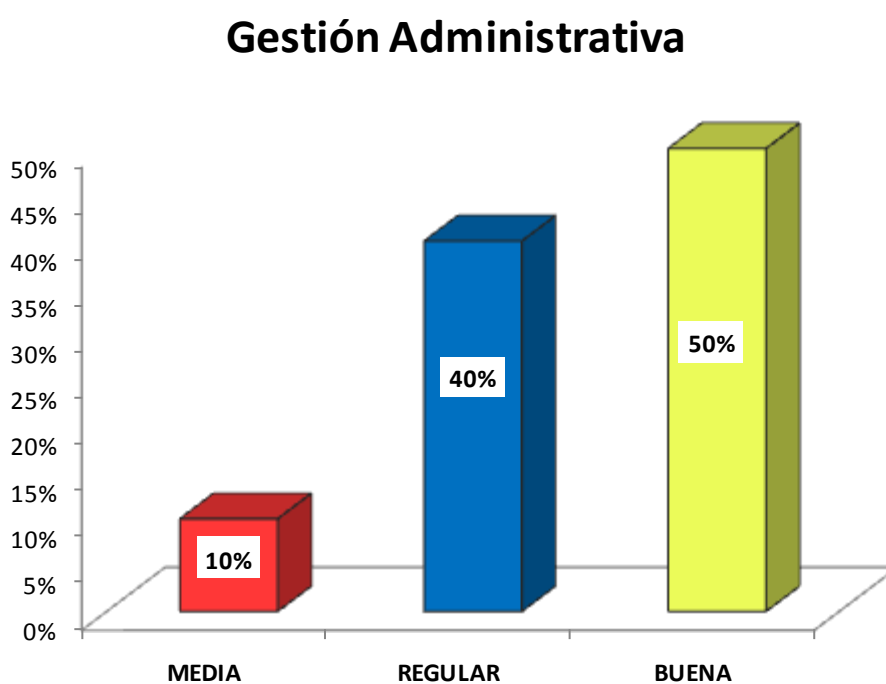


Figura 5. Frecuencia Gestión administrativa.

En la tabla 14 y figura 5 se puede observar que, referente a la dimensión Gestión administrativa, el 10% presenta un nivel Mala, el 40% muestra un nivel Regular y el 50% presenta un nivel Buena.

Tabla 15.

Dimensiones de la Gestión administrativa, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

	Mala	Regular	Buena
Planificación	10.1	39.1	50.9
Organización	4.7	39.1	56.2
Dirección	10.1	44.4	45.6
Control	10.1	39.1	50.9

Fuente: Cuestionario de evaluación de la variable gestión administrativa (Anexo 4)

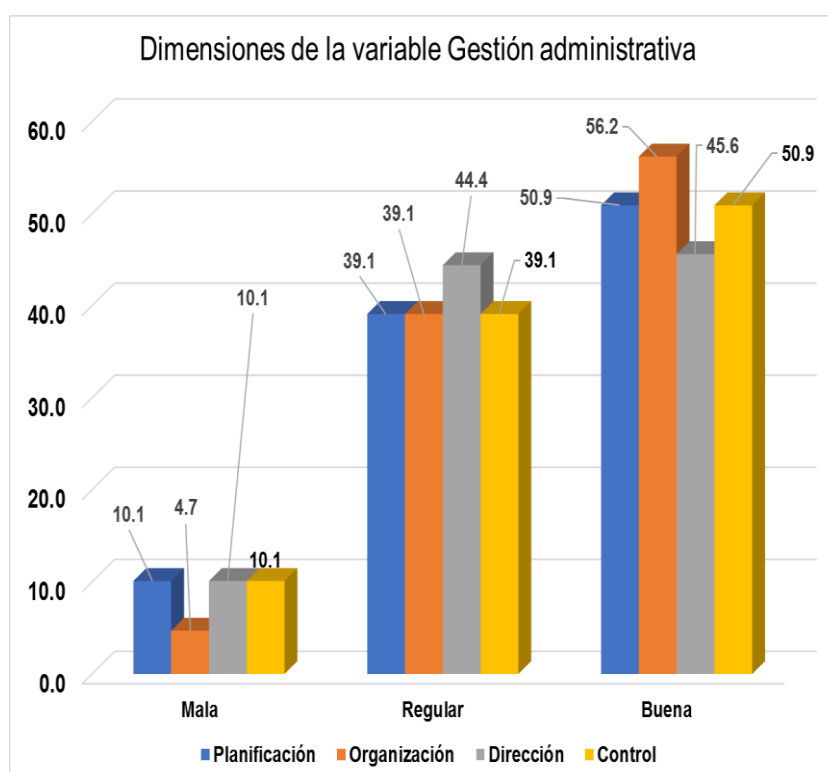


Figura 6. Frecuencia dimensiones de la variable Gestión administrativa

En la tabla 15 y figura 6 se puede observar que, referente a las dimensiones de la variable Gestión administrativa, la dimensión Planificación presenta el 10,1% un nivel Mala, el 39,1% un nivel Regular y el 50,9% un nivel Buena. Así mismo, la dimensión Organización presenta el 4,7% un nivel Mala, el 39,1% un nivel Regular y el 56,2% un nivel Buena.

Referente, a la dimensión Dirección presenta el 10,1% un nivel Mala, el 44,4% un nivel Regular y el 45,6% un nivel Buena. También, a la dimensión Control presenta el 10,1% un nivel Mala, el 39,1% un nivel Regular y el 50,9% un nivel Buena

3.2. Validación de hipótesis

Prueba de Normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 16.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Identidad personal	,530	169	,000
Identidad social	,511	169	,000
Identidad organizacional	,488	169	,000
Identidad organizacional	,367	169	,000
Conocimiento de los resultados	,471	169	,000
El nivel de programabilidad	,451	169	,000
Los criterios para la toma de decisiones	,471	169	,000
El nivel de impacto de la decisión	,493	169	,000
Toma de decisiones	,496	169	,000
Planificación	,321	169	,000
Organización	,357	169	,000
Dirección	,292	169	,000
Control	,321	169	,000
Gestión administrativa	,318	169	,000

La prueba de normalidad de las variables presenta un valor $p = 0.000 < 0.05$, $p = 0,000 < 0.05$ y $0,000 < 0.05$ (Kolmogorov-Smirnov $n=169$). Luego, el primer caso correspondiente a la primera variable de identidad de la organización, no se ajusta a una distribución normal, en el segundo correspondiente a la variable de toma de decisiones, no se ajusta a una distribución normal y por último en el tercer caso correspondiente a la variable de gestión administrativa, también no se ajusta a una distribución normal. Ante las pruebas

mostradas, p _valor de las variables y las once dimensiones son menores a 0,05 señalado como el nivel de significancia, en conclusión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , en este estudio se empleó la prueba de regresión logística ordinal.

Hipótesis general.

H_0 : Identidad organizacional y Toma de decisiones no influyen significativamente en la Gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a : Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Modelo de regresión Logística ordinal

Tabla 17.

Tabla de clasificación de bondad de ajuste de los resultados

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	185,101	4	,253
Desvianza	80,751	4	,000

Función de enlace: Logit.

En el resultado de la Tabla 16, se pudo observar, que la significancia fue mayor que el nivel propuesto ($p=0,253 > 0,05$) por lo que, siendo una prueba requisito, hubo certeza para aceptar la hipótesis nula, aseverando que el modelo de regresión para las variables identidad organizacional y toma de decisiones sobre la gestión administrativa es significativamente explicativo.

Tabla 18.

Tabla de resumen del modelo (Pseudo R-Cuadrado)

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,368
Nagelkerke	,434
McFadden	,244

Función de enlace: Logit.

Se consiguió un R cuadrado de cox y Snell igual a 0,368 equivalente a 36,8% de potencia de análisis mínimo, teniendo un máximo de 0,434 equivalente a 43,4% (Coeficiente de Nagelkerke), lo que marca un intervalo suficiente para la explicación de la incidencia de la Identidad organizacional y Toma de decisiones sobre la Gestión administrativa. Se tuvo un ajustado de 24,4% (R cuadrado de McFadden = 0,244). Teniendo este porcentaje, discreto y suficiente, se interpreta este análisis, sin embargo, la precisión del modelo queda definida por la significancia que se conseguiría en paso final, que implica el contraste final de la hipótesis de estudio.

En la prueba final de la significancia de los aportes de las variables independientes (Identidad organizacional y Toma de decisiones) sobre la dependiente (Gestión administrativa) se plantearon las hipótesis de contraste:

Tabla 19.
Estimación de los parámetros

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestiónadministrativa = 1]	-5,014	,504	99,053	1	,000	-6,002	-4,027
	[Gestiónadministrativa = 2]	-2,100	,355	34,916	1	,000	-2,796	-1,403
Ubicación	[Identidadorganizacional=2]	-2,950	,420	49,235	1	,000	-3,774	-2,126
	[Identidadorganizacional=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[Tomadeddecisiones=2]	-2,916	,478	37,247	1	,000	-3,853	-1,980
	[Tomadeddecisiones=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se evidenció que las variables independientes estudiadas, que son dos (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Gestión administrativa, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por esta razón, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Gestión administrativa.

En el momento en que se vio la ubicación de la significancia, la variable Identidad organizacional fue significativa solo en los niveles 2 (Nivel Media) con un valor p menor que el nivel que fue propuesto ($p=0,000 < 0,05$) respectivamente.

Sin embargo, la variable Toma de decisiones se pudo observar que solamente un nivel fue significativo, siendo el 2 (Media) teniendo un valor de significación menor al nivel propuesto: $p=0,000 > 0,05$ respectivamente.

Hipótesis específica 1

Ho: Identidad organizacional y Toma de decisiones no influyen significativamente en la Planificación de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Ha: Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Planificación de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 20.

Clasificación de bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	213,958	4	,291
Desvianza	88,830	4	,000

Función de enlace: Logit.

Se puede observar en la tabla 19, que el resultado de la significancia fue mayor que el nivel propuesto ($p=0,291 > 0,05$) por lo que, siendo una prueba requisito, hubo certeza para aceptar la hipótesis nula, aseverando que el modelo de regresión para las variables Identidad organizacional y Toma de decisiones sobre la Planificación es significativamente explicativo.

Tabla 21.

Resumen del modelo (Pseudo R-Cuadrado)

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,398
Nagelkerke	,469
McFadden	,269

Función de enlace: Logit.

Se alcanzó un R cuadrado de cox y Snell igual a 0,398 equivalente a 39,8% de potencia de análisis mínimo, teniendo un máximo de 0,469 equivalente a 46,9% (Coeficiente de Nagelkerke), lo que marca un intervalo suficiente para la explicación de la incidencia de la Identidad organizacional y Toma de decisiones sobre la Planificación. Se tiene un porcentaje ajustado de 26,9% (R cuadrado de McFadden = 0,269). Teniendo lo suficientemente como discreto un porcentaje, este análisis se puede exponer, aunque podemos precisar del modelo ya definido por la significación que se alcanzaría en paso final, que involucra el contraste final de la hipótesis del estudio.

En la prueba final de la significación de los aportes de las variables independientes (Identidad organizacional y Toma de decisiones) sobre la dependiente (Planificación) se plantearon las hipótesis de contraste:

Tabla 22.

Estimaciones de parámetro

		Intervalo de confianza al 95%						
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Planificacion = 1]	-5,148	,531	94,073	1	,000	-6,189	-4,108
	[Planificacion = 2]	-2,018	,348	33,528	1	,000	-2,700	-1,335
Ubicación	[Identidadorganizacional=2]	-2,451	,406	36,473	1	,000	-3,246	-1,655
	[Identidadorganizacional=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[Tomadedecisiones=2]	-3,860	,539	51,237	1	,000	-4,917	-2,803
	[Tomadedecisiones=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

- a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Planificación, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Planificación.

Cuando se vio la ubicación de la significancia, la variable Identidad organizacional fue significativa solo en los niveles 2 (Nivel Media) con un valor p menor que el nivel propuesto ($p=0,000 < 0,05$) respectivamente.

Sin embargo, la variable Toma de decisiones se pudo observar que solamente un nivel fue significativo, siendo el 2 (Media) teniendo un valor de significación menor al nivel propuesto: $p=0,000 > 0,05$ respectivamente.

Hipótesis específica 2

Ho: Identidad organizacional y Toma de decisiones no influyen significativamente en la Organización de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Ha: Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Organización de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 23.

Clasificación de bondad de ajuste de los resultados

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	14,043	4	,194
Desvianza	20,134	4	,000

En el resultado se pudo observar que el valor de la significancia fue mayor que el nivel propuesto ($p=0,194 > 0,05$) por lo que, siendo una prueba requisito, hubo evidencia para aceptar la hipótesis nula, afirmando que El modelo de regresión para las variables Identidad organizacional y Toma de decisiones sobre la Organización es significativamente explicativo.

Tabla 24.

Resumen del modelo (Pseudo R-Cuadrado) de los resultados obtenidos para la predicción del contraste de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,402
Nagelkerke	,495
McFadden	,308

Función de enlace: Logit.

Se consiguió un R cuadrado de cox y Snell igual a 0,402 equivalente a 40,2% de potencia de análisis mínimo, teniendo un máximo de 0,495 equivalente a 49,5% (Coeficiente de

Nagelkerke), lo que marca un intervalo suficiente para la explicación de la incidencia de la Identidad organizacional y Toma de decisiones sobre la Organización. Consiguiendo un porcentaje ajustado de 30,8% (R cuadrado de McFadden = 0,308). Con este porcentaje, suficientemente discreto, se explica este análisis, aunque la precisión del modelo quedaría definida por la significación que se obtendría en paso final, que involucra el contraste final de la hipótesis de investigación.

En la prueba final de la significación de los aportes de las variables independientes (Identidad organizacional y Toma de decisiones) sobre la dependiente (Organización) se planteó las hipótesis de contraste:

Tabla 25.

Estimación de los parámetros mediante la prueba de regresión logística ordinal que mide la Identidad organizacional y la Toma de decisiones

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Organizacion = 1]	-6,435	,702	84,056	1	,000	-7,811	-5,059
	[Organizacion = 2]	-2,451	,403	36,969	1	,000	-3,240	-1,661
Ubicación	[Identidadorganizacional=2]	-3,007	,455	43,703	1	,000	-3,898	-2,115
	[Identidadorganizacional=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[Tomadedecisiones=2]	-3,676	,544	45,718	1	,000	-4,742	-2,611
	[Tomadedecisiones=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se vio que las dos variables independientes que se analizó (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Organización, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Organización.

Cuando se vio la ubicación de la significancia, la variable Identidad organizacional fue significativa solo en los niveles 2 (Nivel Media) con un valor p menor que el nivel planteado ($p=0,000 < 0,05$) respectivamente.

Sin embargo, la variable Toma de decisiones se observa que sólo un nivel fue significativo, siendo el 2 (Media) teniendo un valor de significación menor al nivel propuesto: $p=0,000 > 0,05$ respectivamente.

Hipótesis específica 3

Ho: Identidad organizacional y Toma de decisiones no influyen significativamente en la Dirección de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Ha: Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Dirección de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 26.

Clasificación de bondad de ajuste de los resultados

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	281,851	4	,324
Desvianza	92,543	4	,000

Función de enlace: Logit.

En el resultado se evidenció que el valor de la significancia fue mayor que el nivel propuesto ($p=0,324 > 0,05$) por lo que, siendo una prueba requisito, hubo certeza para aceptar la hipótesis nula, afirmando que El modelo de regresión para las variables Identidad organizacional y Toma de decisiones sobre la Dirección es significativamente explicativo.

Tabla 27.

Resumen del modelo (Pseudo R-Cuadrado) de los resultados obtenidos para la predicción del contraste de la hipótesis específica 3

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,442
Nagelkerke	,520
McFadden	,307

Función de enlace: Logit.

Se consiguió un R cuadrado de cox y Snell igual a 0,442 equivalente a 44,2% de potencia de análisis mínimo, teniendo un máximo de 0,520 equivalente a 52,0% (Coeficiente de Nagelkerke), lo que marca un intervalo suficiente para la explicación de la incidencia de la Identidad organizacional y Toma de decisiones sobre la Dirección. Teniendo un porcentaje ajustado de 30,8% (R cuadrado de McFadden = 0,307). Con este porcentaje, suficientemente discreto, podemos dar una explicación a este análisis, aunque quedaría definida por la significación la precisión del modelo, que se conseguiría en paso final, que implica el contraste final de la hipótesis de estudio.

En la prueba final de la significación de los aportes de las variables independientes (Identidad organizacional y Toma de decisiones) sobre la dependiente (Dirección) se trazaron las hipótesis de contraste:

Tabla 28.

Estimación de los parámetros mediante la prueba de regresión logística ordinal que mide la Identidad organizacional y la Toma de decisiones

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Direccion = 1]	-5,443	,533	104,339	1	,000	-6,488	-4,399
	[Direccion = 2]	-1,962	,345	32,385	1	,000	-2,637	-1,286
Ubicación	[Identidadorganizacional=2]	-2,898	,415	48,788	1	,000	-3,712	-2,085
	[Identidadorganizacional=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[Tomadedecisiones=2]	-3,959	,551	51,621	1	,000	-5,039	-2,879
	[Tomadedecisiones=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Dirección, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por esta razón, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Dirección.

Cuando se vio la ubicación de la significancia, la variable Identidad organizacional fue significativa solo en los niveles 2 (Nivel Media) con un valor p menor que el nivel propuesto ($p=0,000 < 0,05$) respectivamente.

Sin embargo, la variable Toma de decisiones se pudo observar que solamente un nivel fue significativo, siendo el 2 (Media) teniendo un valor de significación menor al nivel propuesto: $p=0,000 > 0,05$ respectivamente.

Hipótesis específica 4

Ho: Identidad organizacional y Toma de decisiones no influyen significativamente en la Control de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Ha: Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Control de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 29.

Clasificación de bondad de ajuste de los resultados

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	213,958	4	,278
Desvianza	88,830	4	,000

Función de enlace: Logit.

En el resultado se pudo observar que el valor de la significancia fue mayor que el nivel propuesto ($p=0,278 > 0,05$) por lo que, siendo una prueba requisito, hubo certeza para aceptar la hipótesis nula, afirmando que El modelo de regresión para las variables Identidad organizacional y Toma de decisiones sobre la Control es significativamente explicativo.

Tabla 30.

Resumen del modelo (Pseudo R-Cuadrado) de los resultados obtenidos para la predicción del contraste de la hipótesis específica 4

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,398
Nagelkerke	,469
McFadden	,269

Función de enlace: Logit.

Se obtuvo un R cuadrado de cox y Snell igual a 0,398 equivalente a 39,8% de potencia de análisis mínimo, teniendo un máximo de 0,469 equivalente a 46,9% (Coeficiente de Nagelkerke), lo que marca un intervalo suficiente para la explicación de la incidencia de la Identidad organizacional y Toma de decisiones sobre la Control. Obteniendo un porcentaje ajustado de 26,9% (R cuadrado de McFadden = 0,269). Con este porcentaje, suficientemente discreto, podemos explicar este análisis, aunque la precisión del modelo quedaría definida por la significación que se conseguiría en paso final, que comprende el contraste final de la hipótesis de estudio.

En la prueba final de la significación de los aportes de las variables independientes (Identidad organizacional y Toma de decisiones) sobre la dependiente (Control) se plantearon las hipótesis de contraste:

Tabla 31.

Estimación de los parámetros mediante la prueba de regresión logística ordinal que mide la Identidad organizacional y la Toma de decisiones

		Intervalo de confianza al 95%						
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Control = 1]	-5,148	,531	94,073	1	,000	-6,189	-4,108
	[Control = 2]	-2,018	,348	33,528	1	,000	-2,700	-1,335
Ubicación	[Identidadorganizacional=2]	-2,451	,406	36,473	1	,000	-3,246	-1,655
	[Identidadorganizacional=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[Tomadedecisiones=2]	-3,860	,539	51,237	1	,000	-4,917	-2,803
	[Tomadedecisiones=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Control, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Control.

Cuando se vio la ubicación de la significancia, la variable Identidad organizacional fue significativa solo en los niveles 2 (Nivel Media) con un valor p menor que el nivel propuesto ($p=0,000 < 0,05$) respectivamente.

Sin embargo, la variable Toma de decisiones se pudo observar que solamente un nivel fue significativo, siendo el 2 (Media) teniendo un valor de significación menor al nivel propuesto: $p=0,000 > 0,05$ respectivamente.

IV.- Discusión

Referente a la hipótesis general de este estudio fue determinar la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Gestión administrativa de los trabajadores administrativos de la entidad en estudio, en la cual se analiza los resultados de este estudio, respecto a la hipótesis general se halló que la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Gestión administrativa.

Se evidenció que las dos variables independientes estudiadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Gestión administrativa, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Gestión administrativa.

Con el trabajo anterior, el resultado de la investigación es similar al trabajo de Castaños y Burchardt (2012) que realizó un estudio de "análisis de la identidad de la compañía en la Universidad Tecnológica de Pereira y su impacto en su audiencia interna". La conclusión de que 1) la gestión de la identificación de la corporación es crucial debido a los requisitos establecidos por el siglo XXI, ya que ayuda a continuar mejorando las diversas funciones para garantizar una mayor competitividad; 2) La persona es el motor para que la organización funcione bien. Tanto es así que cualquier propuesta, plan o medida destinada a alcanzar los objetivos debe ser considerada y evaluada para su implementación. Ya que cada aportación permite desarrollar el sentido de pertenencia; 3) Aunque la universidad tiene sus símbolos que se notan fácilmente, es insuficiente para conseguir una identidad corporativa sólida en la universidad y 4) es necesario desarrollar una estrategia apropiada en los canales de comunicación cuando se trata de identificación para instituir una huella comunicativa.

El desarrollo de la investigación tienen equivalencia con el estudio que corresponde a Orellana, G. Bossio, S & Jaime, J. (2014) en su estudio "Evaluación de la identidad corporativa de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Perú del Centro". Pontificia Universidad Católica del Perú. La conclusión es que en el trabajo se encontró solo incompatibilidades significativas en las edades en el desarrollo de la dimensión de identidad social, siendo el adulto tardío el que tenía el nivel más alto. Del mismo modo, en las condiciones de trabajo, en la dimensión de identidad social y en toda la escala de identidad de la organización, el administrativo de condición nombrado es el que tiene la clasificación promedio más alta. (P.44)

El hallazgo previo de la investigación indica Chávez (2017) presentó el estudio “Administración pública, calidad de información en la toma de decisión de gestión de servicios hospitalarios EsSalud, 2016”. Concluyéndose que, la toma de decisión de los que son tienen profesión y son técnicos de la sede principal de EsSalud en el 2016 se ve influida en un 58.4% por la administración pública y por la calidad de la información. Esto demuestra que la administración juega un rol determinante en tomar las decisiones en las entidades, lo que resulta relevante al tema de la investigación.

Referente a la hipótesis específica 1 de este estudio fue determinar la identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Planificación, en que se analiza los resultados del estudio, referente a la hipótesis específica 1 se halló que la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Planificación.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Planificación, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Planificación.

Con trabajos anteriores, el resultado de la investigación es similar al trabajo realizado por Díaz, G. (2013) en su disertación: "Identidad organizacional y rotación del personal (encuesta realizada en empresas que venden acabados de edificios, en el municipio de Quetzaltenango)". Para concluir que la forma en que organizacional La identidad afecta la rotación de empleados depende de la motivación personal y la observación, comunicación, tratamiento, compromiso y satisfacción de los trabajadores hacia el departamento. Las importantes razones por las cuales los empleados abandonan la organización es la falta de optimizar un buen salario y la manera como lo tratan sus jefes. (P.76)

El hallazgo de este estudio es equivalente a García, H. & Rojas, A. (2015) en su disertación "Identidad organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de PEHCBM, período 2014". La conclusión de que la identidad organizacional de los empleados del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo está en un nivel muy pobre (49%), porque en el liderazgo institucional predominante para los trabajadores solo tiene como objetivo de lograr favores en su búsqueda propia, no tiene planificación financiera óptima, las decisiones no las toma rápidamente, en situaciones críticas, la

estructura operativa no se encuentra respaldada por el reconocimiento y la comprensión de la estructura funcional de la misión y los objetivos de la entidad. (P.98)

Los resultados de investigaciones anteriores indican que Abarca, S. y Vergara, L. (2014), en su disertación: "Identidad organizacional en cooperativas". Universidad de Chile Santiago de Chile, Chile. La conclusión de que los individuos que trabajan en la cooperativa no están identificados, porque hay muchos componentes que no lo permiten. Se considera indispensable crear valor al satisfacer una necesidad y optimizar la calidad de vida de los individuos (P.77).

En referencia a la hipótesis específica 2 de este estudio fue determinar la identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Organización de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019, en la que se discute los siguientes resultados de este estudio, con respecto a la hipótesis específica 2 se halló que la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Organización.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Organización, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Organización.

Con los estudios anteriores al hallazgo en esta investigación muestra similitud con el trabajo de Gonzáles (2014) quien realizó una investigación sobre “la identidad corporativa en instituciones públicas de la ciudad de Quito, caso de estudio: corporación nacional de telecomunicaciones- análisis vinculas al cliente interno”. Concluyéndose que: 1) los canales de comunicación como el correo electrónico e intranet tienen mayor acogida, 2) Se han conseguido que los empleados se sientan comprometidos y con gran sentido de pertenencia con las constantes campañas que se realizan y 3) No se identifican con la entidad los trabajadores que laboran fuera de la ciudad.

Además, el hallazgo del estudio es equivalente a Nolzco (2017), presentó el trabajo titulado “Gestión administrativa y la satisfacción laboral en el cambio organizacional del Programa Mejoramiento Integral de Barrio del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento – Lima, 2017”. Concluyéndose que, el cambio organizacional, es dependiente hasta un 67,4% de la gestión administrativa y de la satisfacción laboral. No obstante, estos

datos representan un gran aporte a la investigación, debido a que se evidencia la influencia considerable que ejerce la gestión administrativa dentro de las organizaciones.

El hallazgo previo de la investigación indica Román (2018), quien presentó su trabajo de investigación titulada “La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao, 2018”. Concluyéndose que, el objetivo es probar que la gestión pública y el liderazgo femenino influyen en la toma de decisión del Gobierno Regional de Callao - 2018.

Referente a la hipótesis específica 3 de este estudio fue determinar la identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Dirección. en la que se discute los siguientes resultados del estudio, con respecto a la hipótesis específica 3 se ha encontrado que la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Dirección.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Dirección, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Dirección.

Con los trabajos previos el hallazgo de la investigación es similar con el trabajo de Carrasco (2018) presento la investigación titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018”. Concluyéndose que, la imagen institucional de una organización educativa emblemática 2018 se ve influenciada de manera positiva por la gestión administrativa y por el desempeño laboral, lo que resulta relevante para la investigación, ya que comprueba el nivel de influencia positiva que tiene la gestión administrativa en la imagen institucional.

También el estudio de la investigación es equivalente a García (2016), presentó el estudio de investigación titulada “Toma de decisiones por grandes organizaciones en condiciones de Incertidumbre: Estudio de las grandes hidroeléctricas en Colombia 2010-2020”. Concluyéndose que, muestran evidencia relevante sobre el vínculo que existe entre el modelo de toma de decisiones ambientales usadas por las grandes entidades que se basan en juicio experto, y el grado de influencia en los fallos comprendido como la propensión a tomar en cuenta los pedidos externos provenientes de las comunidades de la localidad, lo que hace favorece la influencia que tienen las comunidades locales en las decisiones que

involucran el medioambiente. En efecto, el aporte de esta tesis a la investigación radica en que la toma de decisiones se ve influenciada también por las comunidades que existen alrededor de las organizaciones.

Referente a la hipótesis específica 4 de este estudio fue determinar la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en el Control, en la que se discute los siguientes resultados de este estudio, en relación a la hipótesis específica 4 se encontró que la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Control de los trabajadores administrativos.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Control, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Control.

En trabajos anteriores, el resultado de la investigación es similar al trabajo de Salirrosas, C & Lamela, G. (2016) en su investigación “Propuesta de un programa de relaciones públicas para fortifiquen la identidad organizacional de los trabajadores de la cosecha en la empresa Camposol Agroindustrial SA. Distrito Chao - 2015”. En conclusión, la falta de programas de relaciones públicas que fortalezcan la identidad corporativa, es decir, no hay programas que ayuden a favorecer una mejor comunicación y propicie buenas relaciones entre los empleados y sus líderes, del mismo modo entre los mismos trabajadores. Entonces se contribuye a la internalización

Además, la conclusión de la investigación es equivalente a Ferradas y Morales (2013) en su tesis titulada "Mejora de la identidad corporativa de la cooperativa de crédito Nuestra Señora del Rosario. En conclusión, la identidad y la imagen corporativa de la Cooperativa son más ampliamente aceptadas en la agencia Cajabamba, donde se fundó, pero no en la agencia ubicada en la ciudad de Trujillo, también uno de sus elementos clave que permiten identificar a la cooperativa. La adecuada prestación de servicios que ofrecen los colaboradores.

El hallazgo previo de la investigación indica que Santiago (2017) presentó la investigación titulada “Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa No. 0027 San Antonio de Jicamarca del Distrito Lurigancho 2017”. En conclusión, existe una relación importante entre la toma de decisiones de la institución educativa No. 0027

"San Antonio de Jicamarca" del distrito Lurigancho 2017 y la gestión institucional. Por lo tanto, los datos obtenidos en esta tesis son relevantes para la investigación, ya que se demuestra que el procedimiento de tomar las decisiones está considerablemente influenciado por la gestión institucional.

V.- Conclusiones

- Primera:** Como podemos observar en la hipótesis general, la Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Gestión administrativa, las cuales son significativas para los niveles 1 (Mala; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Regular; $p = 0,000 < 0,05$) de los trabajadores administrativos en el lugar del estudio.
- Segunda:** Como podemos observar en la hipótesis específica 1, la Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Planificación, las cuales son significativas para los niveles 1 (Mala; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Regular; $p = 0,000 < 0,05$) de los trabajadores administrativos en el lugar en estudio.
- Tercera:** Como podemos observar en la hipótesis específica 2, la Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Organización, las cuales son significativas para los niveles 1 (Mala; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Regular; $p = 0,000 < 0,05$) de los trabajadores administrativos en el lugar en estudio.
- Cuarta:** Como podemos observar en la hipótesis específica 3, la Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Dirección, las cuales son significativas para los niveles 1 (Mala; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Regular; $p = 0,000 < 0,05$) de los trabajadores administrativos en el lugar en estudio.
- Quinta:** Como podemos observar en la hipótesis específica 4, la Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Control, las cuales son significativas para los niveles 1 (Mala; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Regular; $p = 0,000 < 0,05$) de los trabajadores administrativos en el lugar en estudio.

VI.- Recomendaciones

Primera: Se plantea que las autoridades que representan de la entidad donde se realiza el estudio ejecuten planes de mejora en temas relacionados con la identidad organizacional, toma de decisiones y de la gestión administrativa con la finalidad de ofrecer mejores oportunidades, siendo indispensable en su trabajo de gestión la aplicación de cambios en sus modelos económicos, políticos, sociales, tecnológicos y culturales, de esta manera se va a lograr fortalecer la competitividad con la finalidad de optimizar la relación costo beneficio en el mínimo periodo permitido, el que permita conseguir las fines y objetivos de la institución.

Segunda: Se sugiere que las autoridades que representan a la entidad donde se realiza el estudio den prioridad a la elaboración de planes de mejora transversal para lograr la identidad organizacional, basado en la Resolución Nro 151-2017-SERVIR “ Guías para la gestión de los procesos de Cultura y Clima Organizacional y Comunicación Interna del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos” el que de manera directa va influenciar en las obligaciones de los empleados y su productividad, empleando la retroalimentación por medio de la monitorización permanente y realizando modificaciones en base a prácticas que han tenido éxito en diferentes entidades que lograron alcanzar buenas calificaciones en cuanto a identidad organizacional y toma de decisiones.

Tercera: Se recomienda a las autoridades de la entidad donde se realiza el estudio, instauren programas de comunicación eficientes que puedan integrar de manera adecuada a todos los procesos de la gestión administrativa en la entidad, así todos manejen los mismos criterios y trabajen de forma consecutiva; considerando que la identidad organizacional, toma de decisiones y gestión administrativa son aspectos que se puede lograr por medio de una comunicación asertiva, la cual se evidencia en el talento y competencia de la organización; así mismo, la adaptación a los cambios del ambiente va a facilitar cumplir con la meta trazada, de la misma manera

puede satisfacer las necesidades de sus colaboradores , coordinar y controlar las acciones que motivan y comprometen a los trabajadores de participar activamente en la institución.

Cuarta: Se recomienda que las autoridades de la entidad donde se realiza el estudio, tengan bien definido la estructura y procesos de la gestión administrativa, y difundir en el personal de institución. Por otra parte, se aconseja dar prioridad a las actualizaciones y entrenamiento a los trabajadores, sobre temas que tengan relación con las funciones que desempeñan en la entidad, así mismo educar sobre toma de decisiones y competencias profesionales para poder lograr los propósitos y objetivos de la institución.

Quinta: Se sugiere que las autoridades de la entidad donde se realiza el estudio, establezcan Políticas de Gestión basados en el liderazgo, asumiendo que la ejecución de este procedimiento va a generar el desarrollo en la institución. De igual manera, estas actividades que se planifiquen pueden propiciar una mejor atención al usuario sosteniendo que es indispensable el liderazgo en el gobierno y dirección de la institución, , todo esto se va a lograr cuando los las autoridades de la institución dirijan y realicen los procesos de trabajo teniendo en cuenta los objetivos trazados.

Referencias

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (2da Ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Campos, S. y Loza, P. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra*. Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>
- Carrasco, M. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018*. Universidad César Vallejo. Recuperada de: file:///C:/Users/JORGE/Downloads/Carrasco_CMA.pdf
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Chávez, L. (2017). *Administración pública, calidad de información en la toma de decisiones de gestión de servicios hospitalarios EsSalud, 2016*. Universidad César Vallejo. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4484/Laura_CL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma Ed.), McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/46045187/Definicion-de-Eficiencia-eficacia-control-urgente-control-importante-agenda-ejecutiva-y-matriz-de-administracion-del-tiempo>
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de: [avenato_2da_parte](#)
- Consuegra, N. (2011). *Diccionario de Psicología*. Colombia: ECOE.
- Espinoza, S. (2013). *Diccionario de Economía y Finanzas*. Perú: Editorial Andrade.
- Estupiñán, B. (2015). *Evaluación de la Gestión administrativa de la distribuidora de agua FONTBELLA en el cantón Atacames*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperada de: <https://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/123456789/430/1/ESTUPINAN%20ORTIZ%20BORIS%20EFREN.pdf>

- Franklin, E. (2011). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- García, R. (2016). *Toma de decisiones por grandes organizaciones en condiciones de Incertidumbre*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperada de: http://bdigital.unal.edu.co/53824/1/rodolfogarcia_sierra.2016.pdf
- Hernández, C. (2011). *Planificación y programación*, (2da Ed.) San José: EUNED
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta Ed.) México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de Administración*. Colombia: Instituto Tecnológico Metropolitano
- Jimenez, A. (2011). *Comunicación e imagen corporativa*. Barcelona: Editorial UOC.
- Marchán, S. (2016). *Diagnóstico de la gestión administrativa en la empresa panificadora Espiga Dorada*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperada de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/703/1/MARCHAN%20GRUEZO%20SHIRLEY%20LORENA.pdf>
- Morgenstern, O. (1999). *Theory of Games and Economic Behavior*. Nueva Jersey: Princeton U.P.
- Nolazco, N. (2017). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en el cambio organizacional del Programa Mejoramiento Integral de Barrio del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento - Lima, 2017*. Universidad César Vallejo. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13819/Nolazco_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sabino, C. (2013). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Lumen.
- Santiago, M. (2017). *Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa N° 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de Lurigancho 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9954/Santiago_CMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Val, I. (2007). *Organizar, acción y efecto*. Madrid: Esic

- Valderrama, S. (2016). *Pasos para eleaborar proyectos de investigacion cientifica: cuantitativa, cualtitativa y mixta*. (2da Ed.) Perú: Editorial San Marcos
- Vásquez, F. (2015). *Estudio sobre la toma de decisiones en el deporte en edad escolar mediante una aplicación digital*. Universidad de Sevilla. Recuperada de: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/36478/Tesis%20doctoral%20%28Francisco%20Javier%20Va%CC%81zquez%20Ramos%29%20mixta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zuani, E. (2003). *Introducción a la Administración de Organizaciones*. Salta: Maktub

Artículo científico

- Cano, A. (2003). *Administrative management in family medicine*. Cuban Journal of Comprehensive General Medicine (edition: 0864-2125, edition: 1561-3038). Editorial Medical Sciences
- Homero, E. (2012). *Decision making in patients with advanced dementia*. Las Condes Clinical Medical Journal, volume 23, number 1, pages 91-94 (number: 0716-8640)
- Manrique, H. and Castro, A. (2019). *Decision making: intuition and deliberation in the experience of decision makers*. Innovate: Journal of Administrative and Social Sciences (ISSN: 0121-5051, EISSN: 2248-6968). National university of Colombia.
- Mendez, L. (2015). *Identity and organizational image*. A tour of the most relevant Anglo-Saxon articles of the last twenty years. Editorial: Catholic University of Uruguay. Journal: Dixit (issn: 1688-3497, eissn: 0797-3691)
- Moncada, A. and Cuba, M. (2013). *Clinical decision making in primary care*. Heredian Medical Evista (number: 1729-214X). Peruvian University Cayetano Heredia.
- Riffo, R. (2015). *Administrative and quality management in the schools of Los Chorrillos*. Vol. 4 No. Ed. Esp. (2019): Scientific Magazine. Miguel de Cervantes University, UMC. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Sánchez, D. (2000). *Annals of the Royal National Academy of Medicine*. Royal National Academy of Medicine.
- Sánchez, M. (2010). *Decision Making in Robotics*. Iberoamerican Journal of Industrial Automation and Computing RIAI, volume 7, number 4, pages 5-16 (issn: 1697-7912)
- Solis, V. (2019). *Administrative management and its impact on the financial sustainability of the SME manufacturing sector in Manabí*. University of Matanzas - Cuba. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1178.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Identidad Organizacional, y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.
AUTOR: Mtra. Giovanna Erika Mederos Avalos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo influye la identidad organizacional y la toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cómo influye la identidad organizacional y la toma de decisiones en la planificación de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cómo influye la identidad organizacional</p>	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL					
	Determinar la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.	La identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos	
			DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD PERSONAL	Sentirse ligados emocionalmente organización. Perdurar en el puesto de trabajo porque no tiene otra oportunidad. El trabajo que realiza en la entidad. Procede anteriormente El trabajo que desempeña tiene importancia.	1-8	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo (25-57) Medio (58-90) Alto (91- 125)	
			DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD SOCIAL	Considerar la institución como una de las excelentes en su rubro. La labor producto de la preferencia. Fastidio por comentarios del público. La población no tiene una buena impresión sobre la institución.	9-17			
			DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	Satisfacción con la situación laboral. Orgullo de formar parte de un grupo de trabajo. Orgullo de contarles a otros de ser parte de esta institución.	18-25			
			Hipótesis específica 1	Variable 2: TOMA DE DECISIONES				
			La identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en la planificación de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
		Hipótesis específica 2	DIMENSIÓN 1: Conocimiento de los resultados	Resultados con exactitud Consecuencias que se conozcan Consecuencias desconocidas	1-4	1.Nunca 2.Casi nunca	Alto 16 - 20 Medio 10 - 15	

<p>y la toma de decisiones en la organización de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019? Problema específico 3</p> <p>¿Cómo influye la identidad organizacional y la toma de decisiones en la dirección de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>¿Cómo influye la identidad organizacional y la toma de decisiones en el control de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019?</p>	<p>Establecer la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la organización de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>Objetivo específico 3</p>	<p>influyen significativamente en la organización de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>La identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en la dirección de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	<p>DIMENSIÓN 2: El nivel de programabilidad</p>	<p>Decisión que ha sido programada Decisión que no ha sido programada</p>	<p>5-6</p>	<p>3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>Bajo 4 - 9</p>	
	<p>Establecer la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la dirección de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>Objetivo específico 4</p>	<p>Hipótesis específica 4</p> <p>La identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en el control de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	<p>DIMENSIÓN 3: Los criterios para la toma de decisiones</p>	<p>Valor humano Exploración de alternativas Decisión</p>	<p>7-10</p>			
	<p>Establecer la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en el control de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	<p>Objetivo específico 4</p>	<p>DIMENSIÓN 4: El nivel de impacto de la decisión</p>	<p>Reducción de conflictos Búsqueda de problemas Aprendizaje organizacional</p>	<p>11-15</p>			
	Variable 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos	
			DIMENSIÓN1: Planificación	Determina la Misión y Visión Formular el objetivo Precisa los procedimientos del trabajo Planifica las funciones	1-6	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Mala (22-51) Regular (52-80) Buena (81- 110)	
			DIMENSIÓN 2: Organización	Divide las labores Ordena Acciones Congrega actividades Estipula Recursos Define a las autoridades y responsabilidades	7-11			
			DIMENSIÓN 3: Dirección	Elige a los individuos Coordina los esfuerzos Comunica Estimula Dirige Guía	12-17			
			DIMENSIÓN 4: Control	Determina el estándar Evalúa la práctica Impulsa acciones para corregir	18-22			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
TIPO: Básico	POBLACIÓN: 300 trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho	Variable 1: identidad organizacional Técnica: Encuesta Instrumentos: Autor: Mgr . Rafael Soto Arévalo Instrumento: cuestionario Año:2017 Ámbito de aplicación: Hospital san juan de Lurigancho Forma de Administración: Directa	DESCRIPTIVA: Tablas, figuras y frecuencias
DISEÑO: No experimental Transversal NIVEL: Correlacional MÉTODO: hipotético-deductivo	MUESTRA: 169 trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho MUESTREO: Probabilística aleatorio simple	Variable 2: Toma de decisiones Técnica: encuesta Instrumentos: Autor: Lusdina Laura Chávez Instrumento: Cuestionario Año:2018 Ámbito de aplicación: Hospital san juan de Lurigancho Forma de Administración: Directa	INFERENCIAL: PRUEBA DE NORMALIDAD K-S Kolmogorov – Smirnov
		Variable 3: Gestión administrativa Técnica: encuesta Instrumentos: Autor: Norma Nolasco Enríquez Instrumento: Cuestionario Año:2018 Ámbito de aplicación: Hospital san juan de Lurigancho Forma de Administración: Directa	

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA VARIABLE IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la gestión administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho (HSJL), para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar las actividades internas y externas del Hospital San Juan de Lurigancho.

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente cada enunciado antes de responder, marcando sólo una vez cada pregunta con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA:

CÓDIGO	N	CN	AV	CS	S
CATEGORÍA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PUNTAJE	1	2	3	4	5

ENUNCIADO		1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
IDENTIDAD PERSONAL						
1	Se siente ligado emocionalmente al Hospital San Juan de Lurigancho (HSJL).					
2	Está en ese puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar.					
3	Su interés por la labor que desempeña, proviene desde antes de ingresar a trabajar en el HSJL.					
4	Se siente cómodo al permanecer mucho tiempo en su puesto de trabajo.					
5	Permanecer en el HSJL, es una cuestión de necesidad y no de prestigio.					
6	Posee los valores o cualidades personales, para desarrollar su labor en el HSJL.					
7	Está contento en el puesto de trabajo que tiene.					
8	La labor que desempeña en su puesto de trabajo es importante para el HSJL.					
IDENTIDAD SOCIAL						
9	Está orgulloso de ser parte del equipo de trabajo del HSJL.					
10	Trabajar en el HSJL, mejora su prestigio o estatus social					

11	Participa en las ceremonias protocolares que organiza el HSJL.					
12	Considera que el HSJL es una de las mejores del rubro.					
13	Se siente incómodo por comentarios del público.					
14	Existe favoritismo en la designación del puesto de trabajo.					
15	La opinión de la población de la atención en el HSJL es buena.					
16	Cumple con los compromisos que establece con sus colegas.					
17	Establece relaciones de cooperación con sus colegas.					
IDENTIDAD ORGANIZACIONAL						
18	Se siente satisfecho con la condición laboral que tiene					
19	Se arrepiente de haber ingresado a trabajar en el HSJL.					
20	Se siente orgullosa de ser parte de un equipo de trabajo del HSJL.					
21	Se siente motivado de trabajar en el HSJL					
22	Asiste a reuniones no oficiales que organiza su grupo de trabajo.					
23	Su actitud mejora por el hecho de trabajar en el HSJL					
24	Considera que su puesto de trabajo es producto de su desempeño.					
25	Se interesa en conocer la historia, plan estratégico y reglamentos del HSJL					

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la gestión administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho (HSJL), para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar las actividades internas y externas del Hospital San Juan de Lurigancho.

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente cada enunciado antes de responder, marcando sólo una vez cada pregunta con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA:

CÓDIGO	N	CN	AV	CS	S
CATEGORÍA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PUNTAJE	1	2	3	4	5

ENUNCIADO		1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
CONOCIMIENTO DE LOS RESULTADOS						
1	Se toma decisiones acertadas en beneficio de la institución.					
2	Se adopta enfoques intelectuales y creativos para tomar una decisión.					
3	Se asume responsablemente las decisiones de los superiores.					
4	Se tiene definidas las funciones que desempeña en la institución.					
NIVEL DE PROGRAMABILIDAD						
5	Se determina con anterioridad la toma de decisiones en la institución.					
6	Se prepara para desempeñarse de manera efectiva en sus funciones en la institución.					
CRITERIOS PARA LA TOMA DE DECISIONES						
7	El equipo de trabajo toma en cuenta sus ideas para la toma de decisiones.					
8	Se plantean nuevas alternativas para mejorar los sistemas de información.					

9	Los directivos supervisan las actividades que se realiza en el equipo de trabajo.					
10	Se permite la toma de decisiones por parte de los profesionales y técnicos.					
NIVEL DE IMPACTO DE LA DECISIÓN						
11	Se realiza rotación de puestos de trabajo para eliminar la monotonía.					
12	Se realiza sistemas de control para comprobar progresos del sistema de información.					
13	Se cuenta con un control interno para conducir la organización hacia resultados favorables.					
14	Se mejora el sistema de información, en base a los conocimientos del equipo de trabajo.					
15	El diálogo es el principal instrumento para buscar alternativas de solución en beneficio de la institución.					

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 3

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la gestión administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar las actividades internas y externas del Hospital San Juan de Lurigancho.

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente cada enunciado antes de responder, marcando sólo una vez cada pregunta con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA:

CÓDIGO	N	CN	AV	CS	S
CATEGORÍA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PUNTAJE	1	2	3	4	5

ENUNCIADO		1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN						
1	Comprende el concepto de la visión y misión del Hospital San Juan de Lurigancho (HSJL).					
2	Se difunde la visión y misión del HSJL.					
3	Se cumplen las metas a corto plazo en el HSJL.					
4	Los objetivos planteados del HSJL, se ajustan a la realidad.					
5	Los planes de trabajo del HSJL, se ajustan a la realidad.					
6	Se detalla de acuerdo a las necesidades de la población, el programa de actividades del HSJL.					
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN		N	CN	AV	CS	S
7	Se define y se comunica las funciones y responsabilidades de los trabajadores del HSJL.					
8	Se desarrolla actividades, con personal de buena formación profesional, en el HSJL?					
9	Se tiene bien definida la función de los trabajadores en cada área de trabajo del HSJL?					
10	Se asigna los recursos en forma equitativa y conveniente a cada asistente y área respectiva en el HSJL.					

11	Se difunde el organigrama funcional en un lugar visible que permite conocer la jerarquía y responsabilidades de los trabajadores del HSJL.					
	DIMENSIÓN DIRECCIÓN	N	CN	AV	CS	S
12	Se designan las autoridades y/o jefes de área, por meritocracia.					
13	Existe una buena coordinación entre las áreas que corresponden para la ejecución de tareas designadas en el HSJL					
14	La comunicación es fluida y eficaz en el HSJL.					
15	Se utiliza incentivos adecuados, para mejorar el rendimiento laboral del trabajador en el HSJL.					
16	Se realiza liderazgo con democracia en el HSJL.					
17	Es adecuada la información que se da a los usuarios sobre los procedimientos administrativos en el HSJL.					
	DIMENSIÓN CONTROL	N	CN	AV	CS	S
18	Se realiza una política de seguimiento estandarizado de los procesos realizados en el HSJL.					
19	Existe evaluación periódica y sistemática en cada área de trabajo del HSJL.					
20	La evaluación del desempeño laboral es integral e imparcial para los trabajadores del HSJL.					
21	Se realiza acciones correctivas después de realizar el monitoreo y evaluación en el HSJL.					
22	Se realiza en forma adecuada las acciones correctivas tomadas, en el HSJL.					

ANEXO 5

BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

V1 IDENTIDAD ORGANIZACIONAL																									
	D1								D2								D3								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
ENC 1	4	1	5	4	3	4	2	5	5	2	1	2	5	2	3	2	5	1	3	2	3	4	3	3	3
ENC 2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	2	3	2	
ENC 3	2	3	5	3	2	3	1	5	5	5	1	1	5	1	2	1	5	5	5	2	4	3	2	3	5
ENC 4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	3	2
ENC 5	3	2	5	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3
ENC 6	4	1	5	5	1	3	1	5	4	1	4	1	4	1	1	4	1	5	1	5	4	5	5	5	4
ENC 7	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	5	5	5	2
ENC 8	3	1	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	1	4	2	3	2	3	3	3	4
ENC 9	4	1	3	5	2	3	1	3	4	1	3	3	5	1	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3	4
ENC 10	3	1	1	3	3	4	1	5	5	4	1	3	5	1	2	5	6	1	2	1	1	2	2	2	4
ENC 11	3	1	2	4	5	2	1	3	5	5	1	1	5	1	2	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4
ENC 12	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4
ENC 13	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3
ENC 14	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	3
ENC 15	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
ENC 16	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	5	2	4	3	3	4	3	2
ENC 17	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	2	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	3	2
ENC 18	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	3
ENC 19	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
ENC 20	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3
ENC 21	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4
ENC 22	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
ENC 23	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
ENC 24	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
ENC 25	3	4	5	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5
ENC 26	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	4
ENC 27	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	5	4	4	4
ENC 28	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
ENC 29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
ENC 30	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4
ENC 31	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4
ENC 32	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4
ENC 33	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5
ENC 34	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3
ENC 35	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3
ENC 36	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
ENC 37	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4
ENC 38	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5
ENC 39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4
ENC 40	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
ENC 41	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2
ENC 42	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2
ENC 43	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2
ENC 44	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	5	4	2	2	3	2	2	3	3	2
ENC 45	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3
ENC 46	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3
ENC 47	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3
ENC 48	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2
ENC 49	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2
ENC 50	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2
ENC 51	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	4	1	3	2	2	3	4	3
ENC 52	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	1	3	4	3
ENC 53	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	3
ENC 54	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	5	2
ENC 55	2	4	2	3	2	2	4	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2
ENC 56	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4
ENC 57	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	5	4	2	2	3	3	2	3	4	4
ENC 58	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	5	3	2	3	2	4	2	3	3	2
ENC 59	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
ENC 60	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
ENC 61	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3
ENC 62	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3
ENC 63	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2
ENC 64	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2
ENC 65	4	3	2	2	2	4	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2
ENC 66	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	2	2
ENC 67	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	5	2	3	2	3	2	3	3	4	3
ENC 68	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	4	3
ENC 69	1	4	3	2	3	1	4	3	1	2	3	1	1	4	3	4	2	3	1	4	3	2	3	4	2
ENC 70	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	2
ENC 71	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
ENC 72	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	2
ENC 73	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	5	

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES

	V2 TOMA DE DECISIONES														
	D1				D2		D3				D4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
ENC 1	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5
ENC 2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2
ENC 3	1	1	1	5	5	2	5	3	4	4	4	5	4	1	5
ENC 4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
ENC 5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4
ENC 6	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	3	5	4	5
ENC 7	4	4	4	4	5	5	2	4	3	3	4	3	3	3	3
ENC 8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4
ENC 9	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
ENC 10	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	2	2	3	3
ENC 11	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
ENC 12	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4
ENC 13	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4
ENC 14	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4
ENC 15	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
ENC 16	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3
ENC 17	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3
ENC 18	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3
ENC 19	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
ENC 20	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
ENC 21	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4
ENC 22	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
ENC 23	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
ENC 24	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
ENC 25	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4
ENC 26	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5
ENC 27	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5
ENC 28	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
ENC 29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
ENC 30	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4
ENC 31	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5
ENC 32	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
ENC 33	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5
ENC 34	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4
ENC 35	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
ENC 36	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
ENC 37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4
ENC 38	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
ENC 39	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
ENC 40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENC 41	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4
ENC 42	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3
ENC 43	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3
ENC 44	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2
ENC 45	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
ENC 46	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
ENC 47	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
ENC 48	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4
ENC 49	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2
ENC 50	2	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3
ENC 51	1	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3
ENC 52	1	1	3	3	1	3	2	2	3	4	1	3	3	4	2
ENC 53	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2
ENC 54	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2
ENC 55	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	4
ENC 56	3	2	4	2	2	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4
ENC 57	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4
ENC 58	2	2	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3
ENC 59	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
ENC 60	1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	4
ENC 61	1	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4
ENC 62	2	2	3	2	2	3	2	3	2	5	2	3	2	5	3
ENC 63	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	4	3
ENC 64	3	2	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4
ENC 65	2	3	2	1	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4
ENC 66	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
ENC 67	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3
ENC 68	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3
ENC 69	3	2	3	2	2	3	1	4	3	3	2	3	3	3	4
ENC 70	3	1	4	1	1	4	2	3	3	3	1	4	3	3	4
ENC 71	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4
ENC 72	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3
ENC 73	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	4	5	3
ENC 74	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3
ENC 75	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4
ENC 76	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4
ENC 77	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
ENC 78	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3
ENC 79	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3
ENC 80	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3

ENC 81	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
ENC 82	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
ENC 83	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4
ENC 84	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
ENC 85	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
ENC 86	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
ENC 87	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4
ENC 88	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5
ENC 89	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5
ENC 90	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
ENC 91	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
ENC 92	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	1	4	2	3	3
ENC 93	3	3	2			2	3	2	3	2	2	3	2	2	3
ENC 94	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4
ENC 95	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
ENC 96	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4
ENC 97	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4
ENC 98	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4
ENC 99	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
ENC 100	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
ENC 101	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
ENC 102	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4
ENC 103	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4
ENC 104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
ENC 105	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4
ENC 106	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
ENC 107	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
ENC 108	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
ENC 109	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5
ENC 110	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5	4	3	4
ENC 111	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4
ENC 112	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
ENC 113	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
ENC 114	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4
ENC 115	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
ENC 116	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4
ENC 117	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4
ENC 118	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4
ENC 119	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
ENC 120	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
ENC 121	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
ENC 122	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4
ENC 123	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4
ENC 124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
ENC 125	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4
ENC 126	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
ENC 127	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
ENC 128	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
ENC 129	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	5
ENC 130	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5	4	3	4
ENC 131	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4
ENC 132	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
ENC 133	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
ENC 134	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2
ENC 135	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4
ENC 136	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	3	5	4	5
ENC 137	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	3	4	3	3	3
ENC 138	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4
ENC 139	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
ENC 140	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	2	2	3	3
ENC 141	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
ENC 142	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4
ENC 143	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
ENC 144	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
ENC 145	5	4	5	5	5	5	4	3	5	2	2	3	4	3	3
ENC 146	2	3	1	2	1	4	1	3	3	1	2	3	4	1	3
ENC 147	3	2	3	5	3	5	3	3	2	2	2	3	3	4	5
ENC 148	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	1	4	4	4
ENC 149	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5
ENC 150	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5
ENC 151	2	3	5	5	3	5	4	3	2	3	2	3	3	4	5
ENC 152	2	2	4	3	1	5	1	2	1	2	1	1	1	2	1
ENC 153	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	2	3	3	4
ENC 154	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	3	5	4	3
ENC 155	2	2	5	5	4	4	3	3	3	2	3	4	5	3	4
ENC 156	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4
ENC 157	2	2	5	5	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2
ENC 158	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5
ENC 159	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2
ENC 160	1	1	1	5	5	2	5	3	4	4	4	5	4	1	5
ENC 161	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
ENC 162	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4
ENC 163	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	3	5	4	5
ENC 164	4	4	4	4	5	5	2	4	3	3	4	3	3	3	3
ENC 165	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4
ENC 166	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
ENC 167	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	2	2	3	3
ENC 168	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
ENC 169	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

V3 GESTIÓN ADMINISTRATIVA																							
	D1						D2					D3						D4					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
ENC1	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
ENC2	4	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	
ENC3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	5	5	3	
ENC4	3	4	4	3	1	2	2	4	4	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	
ENC5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
ENC6	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	
ENC7	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	1	2	2	4	3	
ENC8	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
ENC9	4	3	3	3	1	2	3	4	3	3	5	1	3	3	1	3	3	1	2	2	2	3	
ENC10	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
ENC11	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	
ENC12	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
ENC13	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	
ENC14	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	
ENC15	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
ENC16	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	
ENC17	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	
ENC18	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	
ENC19	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	
ENC20	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ENC21	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	
ENC22	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
ENC23	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
ENC24	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
ENC25	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	
ENC26	3	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5	
ENC27	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	
ENC28	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	
ENC29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
ENC30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	
ENC31	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	
ENC32	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	
ENC33	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	
ENC34	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	
ENC35	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	
ENC36	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	
ENC37	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	
ENC38	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	
ENC39	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
ENC40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ENC41	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	
ENC42	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	
ENC43	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	
ENC44	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	
ENC45	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
ENC46	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
ENC47	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	
ENC48	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
ENC49	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	
ENC50	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	
ENC51	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
ENC52	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	4	3	1	3	
ENC53	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
ENC54	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	
ENC55	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	
ENC56	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	4	
ENC57	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	
ENC58	4	2	3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	
ENC59	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	
ENC60	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	
ENC61	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	
ENC62	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	2	2	3	
ENC63	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	
ENC64	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
ENC65	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	
ENC66	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
ENC67	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	
ENC68	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	
ENC69	3	2	3	3	2	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3	2	3	
ENC70	3	1	4	3	1	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	1	4	
ENC71	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	4	2	3	2	2	2	3	
ENC72	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	
ENC73	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	
ENC74	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	
ENC75	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	
ENC76	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	
ENC77	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
ENC78	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	
ENC79	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	
ENC80	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	

ENC 81	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5
ENC 82	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENC 83	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4
ENC 84	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
ENC 85	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
ENC 86	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
ENC 87	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4
ENC 88	3	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3
ENC 89	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3
ENC 90	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
ENC 91	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
ENC 92	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	2
ENC 93	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
ENC 94	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4
ENC 95	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	3	4	2	4	5	4	5
ENC 96	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	4	2	5	4	4	5	4
ENC 97	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4
ENC 98	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	3
ENC 99	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
ENC 100	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	5	2	4	3	3	2
ENC 101	4	3	3	3	4	4	5	4	2	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	2
ENC 102	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	3
ENC 103	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
ENC 104	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5
ENC 105	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5
ENC 106	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
ENC 107	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
ENC 108	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
ENC 109	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4
ENC 110	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	5	4
ENC 111	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	5	4
ENC 112	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
ENC 113	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
ENC 114	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	4	3	3	2	2
ENC 115	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2
ENC 116	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2
ENC 117	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	5	4	2	2	2
ENC 118	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2
ENC 119	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3
ENC 120	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2
ENC 121	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3
ENC 122	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	4	2
ENC 123	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3
ENC 124	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	4	1	3
ENC 125	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1
ENC 126	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2
ENC 127	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1
ENC 128	2	4	2	3	2	2	4	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2
ENC 129	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	2	3	2
ENC 130	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	5	4	2	2	3
ENC 131	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	5	3	2	3	2
ENC 132	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3
ENC 133	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3
ENC 134	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	4	3	2	2	2
ENC 135	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
ENC 136	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3
ENC 137	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	1	2	4
ENC 138	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
ENC 139	4	3	3	3	1	2	3	4	3	3	5	1	3	3	1	3	3	1	2	2
ENC 140	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
ENC 141	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5
ENC 142	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3
ENC 143	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
ENC 144	4	5	5	3	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
ENC 145	2	2	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4
ENC 146	1	2	3	4	3	5	2	3	1	2	3	2	3	4	2	3	5	1	2	2
ENC 147	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3
ENC 148	1	5	3	3	3	3	3	5	5	1	2	3	3	1	4	4	2	4	4	3
ENC 149	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	1	3	4	1	1	2	4	4	3
ENC 150	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2
ENC 151	3	3	2	2	1	2	3	5	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2
ENC 152	1	4	4	2	1	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1
ENC 153	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	1	3	2	3	2	3
ENC 154	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4
ENC 155	5	3	3	3	3	2	5	5	5	4	3	5	3	3	1	2	3	2	5	3
ENC 156	3	2	1	1	2	1	5	5	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3
ENC 157	3	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
ENC 158	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
ENC 159	4	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	2	3
ENC 160	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	5	3
ENC 161	3	4	4	3	1	2	4	4	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
ENC 162	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3
ENC 163	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4
ENC 164	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	1	2	4
ENC 165	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
ENC 166	4	3	3	3	1	2	3	4	3	3	5	1	3	3	1	3	3	1	2	2
ENC 167	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
ENC 168	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5
ENC 169	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3

ANEXO 6

PRUEBA PILOTO

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

	V1																								
	D1								D2								D3								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
ENC 1	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	1	2	4	3	5	5
ENC 2	3	4	4	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4
ENC 3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	1	2	1	1	5	5	4	4
ENC 4	2	3	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	5
ENC 5	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	4
ENC 6	2	4	2	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5
ENC 7	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	1	2	1	1	3	4	3	4	4	5	5	4	4
ENC 8	1	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4
ENC 9	4	4	5	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	1	1	1	4	2	3	2	4	2	4	2	5
ENC 10	3	3	3	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	4	4	3	4	3	4	4
ENC 11	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	5	4	5	1	2	2	1	1	4
ENC 12	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4
ENC 13	1	1	1	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	2
ENC 14	4	4	5	4	5	2	4	5	2	4	2	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2
ENC 15	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	3	4	2	3	1
ENC 16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	4	4
ENC 17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
ENC 18	2	4	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	3
ENC 19	1	3	1	3	5	5	3	5	5	1	5	1	3	1	3	5	5	1	3	1	3	5	5	4	5
ENC 20	1	3	1	3	4	2	3	4	2	1	2	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	4	2	5	5
ENC 21	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	1	2	4	3	5	5
ENC 22	3	4	4	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4
ENC 23	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	1	2	1	1	5	5	4	4
ENC 24	2	3	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	5
ENC 25	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	4
ENC 26	2	4	2	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5
ENC 27	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	1	2	1	1	3	4	3	4	4	5	5	4	4
ENC 28	1	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4
ENC 29	4	4	5	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	1	1	1	4	2	3	2	4	2	4	2	5
ENC 30	3	3	3	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	4	4	3	4	3	4	4
ENC 31	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	5	4	5	1	2	2	1	1	4
ENC 32	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4
ENC 33	1	1	1	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	2
ENC 34	4	4	5	4	5	2	4	5	2	4	2	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2
ENC 35	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	3	4	2	3	1
ENC 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	4	4
ENC 37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
ENC 38	2	4	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	3
ENC 39	1	3	1	3	5	5	3	5	5	1	5	1	3	1	3	5	5	1	3	1	3	5	5	4	5
ENC 40	1	3	1	3	4	2	3	4	2	1	2	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	4	2	5	5

BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD TOMA DE DECISIONES

	V2														
	D1				D2		D3				D4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
ENC 1	5	3	3	4	4	4	5	5	2	1	2	4	3	5	5
ENC 2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4
ENC 3	4	4	4	4	2	4	2	1	2	1	1	5	5	4	4
ENC 4	2	1	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	5
ENC 5	2	4	5	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	4
ENC 6	2	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5
ENC 7	4	2	1	2	1	1	3	4	3	4	4	5	5	4	4
ENC 8	1	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4
ENC 9	4	4	4	1	1	1	4	2	3	2	4	2	4	2	5
ENC 10	3	5	5	4	4	5	1	2	4	4	3	4	3	4	4
ENC 11	2	3	4	3	4	4	5	4	5	1	2	2	1	1	4
ENC 12	3	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4
ENC 13	1	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	2
ENC 14	4	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2
ENC 15	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	3	4	2	3	1
ENC 16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	4	4
ENC 17	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
ENC 18	2	2	4	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	3
ENC 19	1	1	3	1	3	5	5	1	3	1	3	5	5	4	5
ENC 20	1	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	4	2	5	5
ENC 21	5	3	3	4	4	4	5	5	2	1	2	4	3	5	5
ENC 22	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4
ENC 23	4	4	4	4	2	4	2	1	2	1	1	5	5	4	4
ENC 24	2	1	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	5
ENC 25	2	4	5	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	4
ENC 26	2	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5
ENC 27	4	2	1	2	1	1	3	4	3	4	4	5	5	4	4
ENC 28	1	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4
ENC 29	4	4	4	1	1	1	4	2	3	2	4	2	4	2	5
ENC 30	3	5	5	4	4	5	1	2	4	4	3	4	3	4	4
ENC 31	2	3	4	3	4	4	5	4	5	1	2	2	1	1	4
ENC 32	3	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4
ENC 33	1	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	2
ENC 34	4	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2
ENC 35	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	3	4	2	3	1
ENC 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	4	4
ENC 37	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
ENC 38	2	2	4	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	3
ENC 39	1	1	3	1	3	5	5	1	3	1	3	5	5	4	5
ENC 40	1	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	4	2	5	5

BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

V3																						
D1						D2					D3						D4					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
ENC 1	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	1	2	4	3	5	5
ENC 2	3	4	4	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4
ENC 3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	1	2	1	1	5	5	4	4
ENC 4	2	3	2	4	4	1	1	1	1	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	5
ENC 5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	4
ENC 6	2	4	2	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5
ENC 7	4	3	4	3	4	4	2	4	2	1	2	1	1	3	4	3	4	4	5	5	4	4
ENC 8	1	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4
ENC 9	4	4	5	2	3	2	4	2	4	4	1	1	1	4	2	3	2	4	2	4	2	5
ENC 10	3	3	3	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	4	4	3	4	3	4	4
ENC 11	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	5	4	5	1	2	2	1	1	4
ENC 12	3	3	4	2	3	2	4	2	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4
ENC 13	1	1	1	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	2
ENC 14	4	4	5	4	5	2	4	2	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2
ENC 15	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	3	4	2	3	1
ENC 16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	4	4
ENC 17	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
ENC 18	2	4	1	1	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	3
ENC 19	1	3	1	3	5	5	1	5	1	3	1	3	5	5	1	3	1	3	5	5	4	5
ENC 20	1	3	1	3	4	2	1	2	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	4	2	5	5
ENC 21	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	1	2	4	3	5	5
ENC 22	3	4	4	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4
ENC 23	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	1	2	1	1	5	5	4	4
ENC 24	2	3	2	4	4	1	1	1	1	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	5
ENC 25	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	3	4
ENC 26	2	4	2	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5
ENC 27	4	3	4	3	4	4	2	4	2	1	2	1	1	3	4	3	4	4	5	5	4	4
ENC 28	1	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4
ENC 29	4	4	5	2	3	2	4	2	4	4	1	1	1	4	2	3	2	4	2	4	2	5
ENC 30	3	3	3	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	4	4	3	4	3	4	4
ENC 31	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	5	4	5	1	2	2	1	1	4
ENC 32	3	3	4	2	3	2	4	2	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4
ENC 33	1	1	1	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	2
ENC 34	4	4	5	4	5	2	4	2	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2
ENC 35	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	3	4	2	3	1
ENC 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	4	4
ENC 37	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
ENC 38	2	4	1	1	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	3
ENC 39	1	3	1	3	5	5	1	5	1	3	1	3	5	5	1	3	1	3	5	5	4	5
ENC 40	1	3	1	3	4	2	1	2	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	4	2	5	5

ANEXO 7

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de evaluación sobre la **Identidad Organizacional**”

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la identidad organizacional.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Identidad organizacional

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

FRANCO LOPEZ HUVO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

FIRMA DEL EVALUADOR

[Firma]
DNI... *43313069*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD PERSONAL							
1	Se siente ligado emocionalmente al Hospital San Juan de Lurigancho (HSJL).	✓		✓		✓		
2	Está en ese puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar.	✓		✓		✓		
3	Su interés por la labor que desempeña, proviene desde antes de ingresar a trabajar en el HSJL.	✓		✓		✓		
4	Se siente cómodo al permanecer mucho tiempo en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Permanecer en el HSJL, es una cuestión de necesidad y no de prestigio.	✓		✓		✓		
6	Posee los valores o cualidades personales, para desarrollar su labor en el HSJL.	✓		✓		✓		
7	Está contento en el puesto de trabajo que tiene.	✓		✓		✓		
8	La labor que desempeña en su puesto de trabajo es importante para el HSJL.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Esta orgulloso de ser parte del equipo de trabajo del HSJL.	✓		✓		✓		
10	Trabajar en el HSJL, mejora su prestigio o estatus social	✓		✓		✓		
11	Participa en las ceremonias protocolares que organiza el HSJL.	✓		✓		✓		
12	Considera que el HSJL es una de las mejores del rubro.	✓		✓		✓		
13	Se siente incómodo por comentarios del público.	✓		✓		✓		
14	Existe favoritismo en la designación del puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La opinión de la población de la atención en el HSJL es buena.	✓		✓		✓		
16	Cumple con los compromisos que establece con sus colegas.	✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de evaluación sobre la **Identidad Organizacional**”

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la identidad organizacional.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Identidad organizacional

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MENDEZ VERGARAY JUAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Psicología

VALORACIÓN:

aplicable

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 09200211

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD PERSONAL							
1	Se siente ligado emocionalmente al Hospital San Juan de Lurigancho (HSJL).	✓		✓		✓		
2	Está en ese puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar.	✓		✓		✓		
3	Su interés por la labor que desempeña, proviene desde antes de ingresar a trabajar en el HSJL.	✓		✓		✓		
4	Se siente cómodo al permanecer mucho tiempo en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Permanecer en el HSJL., es una cuestión de necesidad y no de prestigio.	✓		✓		✓		
6	Posee los valores o cualidades personales, para desarrollar su labor en el HSJL.	✓		✓		✓		
7	Está contento en el puesto de trabajo que tiene.	✓		✓		✓		
8	La labor que desempeña en su puesto de trabajo es importante para el HSJL.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Esta orgulloso de ser parte del equipo de trabajo del HSJL.	✓		✓		✓		
10	Trabajar en el HSJL, mejora su prestigio o estatus social	✓		✓		✓		
11	Participa en las ceremonias protocolares que organiza el HSJL.	✓		✓		✓		
12	Considera que el HSJL es una de las mejores del rubro.	✓		✓		✓		
13	Se siente incómodo por comentarios del público.	✓		✓		✓		
14	Existe favoritismo en la designación del puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La opinión de la población de la atención en el HSJL, es buena.	✓		✓		✓		
16	Cumple con los compromisos que establece con sus colegas.	✓		✓		✓		

17	Establece relaciones de cooperación con sus colegas.	✓			✓		✓		✓		Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL.														
18	Se siente satisfecho con la condición laboral que tiene	✓			✓		✓		✓		✓		✓	
19	Se arrepiente de haber ingresado a trabajar en el HSJL.	✓			✓		✓		✓		✓		✓	
20	Se siente orgullosa de ser parte de un equipo de trabajo del HSJL.	✓			✓		✓		✓		✓		✓	
21	Se siente motivado de trabajar en el HSJL.	✓			✓		✓		✓		✓		✓	
22	Asiste a reuniones no oficiales que organiza su grupo de trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓	
23	Su actitud mejora por el hecho de trabajar en el HSJL.	✓			✓		✓		✓		Si	No	Si	No
24	Considera que su puesto de trabajo es producto de su desempeño.	✓			✓		✓		✓		✓		✓	
25	Se interesa en conocer la historia, plan estratégico y reglamentos del HSJL.	✓			✓		✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: No aplicable | Aplicable | Aplicable después de corregir |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Ezequiel de la Cruz de la Cruz

DNI: 8.900.521

Especialidad del validador: Psicólogo

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 8

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TOMA DE DECISIONES



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de evaluación sobre **Toma de decisiones**”

OBJETIVO:

Determinar cómo influye **la toma de decisiones**.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Toma de Decisiones

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Prado López Huro Ricardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....43313063.....



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA TOMA DE DECISIONES**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DE LOS RESULTADOS							
1	Se toma decisiones acertadas en beneficio de la institución.	✓		✓		✓		
2	Se adopta enfoques intelectuales y creativos para tomar una decisión.	✓		✓		✓		
3	Se asume responsablemente las decisiones de los superiores.	✓		✓		✓		
4	Se tiene definidas las funciones que desempeña en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: NIVEL DE PROGRAMABILIDAD							
5	Se determina con anterioridad la toma de decisiones en la institución.	✓		✓		✓		
6	Se prepara para desempeñarse de manera efectiva en sus funciones en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CRITERIOS PARA LA TOMA DE DECISIONES							
7	El equipo de trabajo toma en cuenta sus ideas para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
8	Se plantean nuevas alternativas para mejorar los sistemas de información.	✓		✓		✓		
9	Los directivos supervisan las actividades que se realiza en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Se permite la toma de decisiones por parte de los profesionales y técnicos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: NIVEL DE IMPACTO DE LA DECISIÓN							
11	Se realiza rotación de puestos de trabajo para eliminar la monotonía.	✓		✓		✓		
12	Se realiza sistemas de control para comprobar progresos del sistema de información.	✓		✓		✓		
13	Se cuenta con un control interno para conducir la organización hacia resultados favorables.	✓		✓		✓		
14	Se mejora el sistema de información, en base a los conocimientos del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
15	El diálogo es el principal instrumento para buscar alternativas de solución en beneficio de la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | Aplicable después de corregir | No

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/ Mg):
DR. LOS PEZ HOLA RICHARDO
DNI: 43313069

Especialidad del validador: Psicología

.....de.....del 20.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de evaluación sobre **Toma de decisiones**”

OBJETIVO:

Determinar cómo influye **la toma de decisiones**.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Toma de Decisiones

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MENDEZ VERGARA Y JUAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Psicología

VALORACIÓN:

aplicable

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....

09200211

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA TOMA DE DECISIONES**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DE LOS RESULTADOS							
1	Se toma decisiones acertadas en beneficio de la institución.	✓		✓		✓		
2	Se adopta enfoques intelectuales y creativos para tomar una decisión.	✓		✓		✓		
3	Se asume responsablemente las decisiones de los superiores.	✓		✓		✓		
4	Se tiene definidas las funciones que desempeña en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: NIVEL DE PROGRAMABILIDAD							
5	Se determina con anterioridad la toma decisiones en la institución.	✓		✓		✓		
6	Se prepara para desempeñarse de manera efectiva en sus funciones en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CRITERIOS PARA LA TOMA DE DECISIONES							
7	El equipo de trabajo toma en cuenta sus ideas para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
8	Se plantean nuevas alternativas para mejorar los sistemas de información.	✓		✓		✓		
9	Los directivos supervisan las actividades que se realiza en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Se permite la toma de decisiones por parte de los profesionales y técnicos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: NIVEL DE IMPACTO DE LA DECISIÓN							
11	Se realiza rotación de puestos de trabajo para eliminar la monotonía.	✓		✓		✓		
12	Se realiza sistemas de control para comprobar progresos del sistema de información.	✓		✓		✓		
13	Se cuenta con un control interno para conducir la organización hacia resultados favorables.	✓		✓		✓		
14	Se mejora el sistema de información, en base a los conocimientos del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
15	El diálogo es el principal instrumento para buscar alternativas de solución en beneficio de la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | Aplicable después de corregir | No

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:
M. Soledad Lozano Cruz

DNI: *09200211*

Especialidad del validador: *Dr. en Psicología*

.....de.....del 20*19*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 9

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de evaluación sobre la **Gestión Administrativa**”

OBJETIVO:

Determinar como influye la **eficiencia Gestión Administrativa**.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Eficiencia

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PARDO LOPEZ HUGO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...43313067...

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Comprende el concepto de la visión y misión del Hospital San Juan de Lurigancho (HSJL).	✓		✓		✓		
2	Se difunde la visión y misión del HSJL.	✓		✓		✓		
3	Se cumplen las metas a corto plazo en el HSJL.	✓		✓		✓		
4	Los objetivos planteados del HSJL, se ajustan a la realidad.	✓		✓		✓		
5	Los planes de trabajo del HSJL, se ajustan a la realidad.	✓		✓		✓		
6	Se detalla de acuerdo a las necesidades de la población, el programa de actividades del HSJL.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se define y se comunica las funciones y responsabilidades de los trabajadores del HSJL.	✓		✓		✓		
8	Se desarrolla actividades, con personal de buena formación profesional, en el HSJL?	✓		✓		✓		
9	Se tiene bien definida la función de los trabajadores en cada área de trabajo del HSJL?	✓		✓		✓		
10	Se asigna los recursos en forma equitativa y conveniente a cada asistente y área respectiva en el HSJL.	✓		✓		✓		
11	Se difunde el organigrama funcional en un lugar visible que permite conocer la jerarquía y responsabilidades de los trabajadores del HSJL.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se designan las autoridades y/o jefes de área, por meritocracia.	✓		✓		✓		
13	Existe una buena coordinación entre las áreas que corresponden para la ejecución de tareas designadas en el HSJL.	✓		✓		✓		
14	La comunicación es fluida y eficaz en el HSJL.	✓		✓		✓		
15	Se utiliza incentivos adecuados, para mejorar el rendimiento laboral del trabajador en el HSJL.	✓		✓		✓		

16	Se realiza liderazgo con democracia en el HSJL.								
17	Es adecuada la información que se da a los usuarios sobre los procedimientos administrativos en el HSJL.								
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	Se realiza una política de seguimiento estandarizado de los procesos realizados en el HSJL.								
19	Existe evaluación periódica y sistemática en cada área de trabajo del HSJL.								
20	La evaluación del desempeño laboral es integral e imparcial para los trabajadores del HSJL.								
21	Se realiza acciones correctivas después de realizar el monitoreo y evaluación en el HSJL.								
22	Se realiza en forma adecuada las acciones correctivas tomadas, en el HSJL.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Pedro López Vera
DNI: 43313063

Especialidad del validador: Actuador

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de evaluación sobre la **Gestión Administrativa**”

OBJETIVO:

Determinar como influye la **eficiencia Gestión Administrativa**.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Eficiencia

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

HENDEZ VERGARAY JUAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Psicología

VALORACIÓN:

aplicable

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09200211

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
 MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Comprende el concepto de la visión y misión del Hospital San Juan de Lurigancho (HSJL).	✓		✓		✓		
2	Se difunde la visión y misión del HSJL.	✓		✓		✓		
3	Se cumplen las metas a corto plazo en el HSJL.	✓		✓		✓		
4	Los objetivos planteados del HSJL, se ajustan a la realidad.	✓		✓		✓		
5	Los planes de trabajo del HSJL, se ajustan a la realidad.	✓		✓		✓		
6	Se detalla de acuerdo a las necesidades de la población, el programa de actividades del HSJL.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se define y se comunica las funciones y responsabilidades de los trabajadores del HSJL.	✓		✓		✓		
8	Se desarrolla actividades, con personal de buena formación profesional, en el HSJL?	✓		✓		✓		
9	Se tiene bien definida la función de los trabajadores en cada área de trabajo del HSJL?	✓		✓		✓		
10	Se asigna los recursos en forma equitativa y conveniente a cada asistente y área respectiva en el HSJL.	✓		✓		✓		
11	Se difunde el organigrama funcional en un lugar visible que permite conocer la jerarquía y responsabilidades de los trabajadores del HSJL.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se designan las autoridades y/o jefes de área, por meritocracia.	✓		✓		✓		
13	Existe una buena coordinación entre las áreas que corresponden para la ejecución de tareas designadas en el HSJL.	✓		✓		✓		
14	La comunicación es fluida y eficaz en el HSJL.	✓		✓		✓		
15	Se utiliza incentivos adecuados, para mejorar el rendimiento laboral del trabajador en el HSJL.	✓		✓		✓		

16	Se realiza liderazgo con democracia en el HSJL.								
17	Es adecuada la información que se da a los usuarios sobre los procedimientos administrativos en el HSJL.								
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	Se realiza una política de seguimiento estandarizado de los procesos realizados en el HSJL.								
19	Existe evaluación periódica y sistemática en cada área de trabajo del HSJL.								
20	La evaluación del desempeño laboral es integral e imparcial para los trabajadores del HSJL.								
21	Se realiza acciones correctivas después de realizar el monitoreo y evaluación en el HSJL.								
22	Se realiza en forma adecuada las acciones correctivas tomadas, en el HSJL.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable** **No**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mig. *Diego Ferrer de las Vegas*
DNI: *01200211*

Especialidad del validador: *Dr. en Psicología*

.....de.....del 20..19

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

ANEXO N°10
CARTA DE PRESENTACIÓN

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres
"Año de Lucha Contra la Corrupción e impunidad"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR
ENCUESTA DE TESIS

A: MC Pablo Samuel Córdova Ticse
Director de Hospital San Juan de Lurigancho
Fecha: Lima, 05 de noviembre de 2019

Me es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente ya a la vez solicitarle, la autorización para aplicar la encuesta de mi tesis de doctorado Titulada: "Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019", la cual se aplicará al personal administrativo de la institución que usted dirige.

En ese sentido, solicito a su digna persona designar a quien corresponda, facilitar el acceso a la institución, a fin de que pueda desarrollar la investigación, que será de gran aporte a esta institución.

Con este motivo, le saludo cordialmente.

Atentamente.



LIC. GIOVANNA ERIKA MEDEROS AVALOS

DNI: 41346709

ADJUNTO:

- Cuestionario para la variable identidad organizacional
- Cuestionario para la variable toma de decisiones
- Cuestionario para la variable gestión administrativa



MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
 HOJA DE ENVIO DE TRÁMITE GENERAL


SECRETARÍA: SPALMAG

N° DE RUTA: R19-12207

INTERESADO: MEDEROS AVALOS GIOVANNA ERIKA

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA DE TESIS

REGISTRO: 05/11/2019 11:49:15 AM

PASE A (1)	PASA (2)	FECHA (3)	REMITIDO (4)
Dircción	2 - 3	05/11/2019	
<i>Jocovina</i>	2-6	05/11/2019	

IMPRIME: SPALMAG

CLASE (MOTIVO DEL PASE)

- | | | |
|----------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1. Aprobación | 6. Por correspondencia | 11. Otros |
| 2. Exención | 7. Por conveniencia | 12. Acción inmediata |
| 3. Su reconocimiento | 8. Aceptación arbitral | 13. Preparar contestación |
| 4. Opinión | 9. Según solicitud | 14. Proyecto R |
| 5. Tránsito | 10. Toma de Nota y devol. | 15. Ver Otros |

012
100
ver y cargo
Flora
10/11/19

MINISTERIO DE SALUD
 INSTITUTO DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD
 HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
 UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACION
 06 NOV 2019
RECIBIDO
 FIRMA *[Signature]* HORA 12:50

ANEXO 11
ARTICULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

2. AUTOR

Mtra. Mederos Avalos, Giovanna Erika

gemaluz2@hotmail.com

Estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar vallejo

3. RESUMEN

La presente investigación que lleva por título: “Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019”, tuvo como propósito determinar la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019; para ello se planteó la hipótesis: La identidad organizacional y la toma de decisiones influyen significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. Esto conlleva a determinar la influencia de la identidad organizacional y la toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

El método utilizado fue el cuantitativo; el tipo de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal no experimental. La muestra estuvo constituida por 7 unidades (recursos humanos, logística, economía, estadística e informática, apoyo a la docencia e investigación, seguros y gestión de la calidad) y 2 oficinas (planeamiento y administración), que integran el área de administración, las cuales suman un total de 300 trabajadores administrativos. La muestra obtenida fue de 169 trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho y su muestreo es probabilístico, aleatorio simple. La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento de recolección de datos que se utilizó es el cuestionario con una escala de Likert.

4. PALABRAS CLAVES

Identidad organizacional, toma de decisiones y gestión administrativa.

5. ABSTRACT

This research, which is entitled: "Organizational identity and decision-making in the administrative management of the workers of the San Juan de Lurigancho Hospital, 2019", was intended to determine the influence of organizational identity and decision-making in management administrative of the workers of the San Juan de Lurigancho Hospital, 2019; For this, the hypothesis was raised: Organizational identity and decision making significantly influence the administrative management of the workers of the San Juan de Lurigancho Hospital, 2019. This leads to determining the influence of organizational identity and decision making in the administrative management of the workers of the San Juan de Lurigancho Hospital, 2019.

The method used was the quantitative one; The type of research is descriptive correlational of non-experimental cross-section. The sample consisted of 7 units (human resources, logistics, economics, statistics and information technology, support for teaching and research, insurance and quality management) and 2 offices (planning and administration), which make up the administration area, which total a total of 300 administrative workers. The sample obtained was 169 administrative workers from the San Juan de Lurigancho Hospital and its sampling is probabilistic, simple randomized. The technique used was the survey, the data collection instrument that was used is the questionnaire with a Likert scale.

6. KEYWORDS

Organizational identity, decision making and administrative management.

7. INTRODUCCIÓN

En el presente estudio , se aborda el tema de la identidad organizacional, toma de decisiones y gestión administrativa, evidenciándose en el Perú una gran parte de los hospitales se han visto afectados durante años, debido a una gestión administrativa deficiente, ya que los trabajadores no se encuentran capacitados correctamente para llevar a cabo las labores que les corresponden dentro de los cargos que poseen; los cambios continuos en la parte directiva de las organizaciones producen cambios en las políticas internas, lo que ocasiona que se presenten anormalidades dentro de la administración, ya que no se ordena o no se planea con normalidad; lo que afecta negativamente el desempeño de los empleados y causa que éstos se desmotiven hacia el logro de sus objetivos; de igual forma el grado de comunicación que sostienen no resulta beneficioso, cuando los colaboradores eligen alguna alternativa que no

son factibles de todas las que se presentan y sin embargo, de debería seleccionar la alternativa más viable para la conveniencia de la organización.

Por lo que la presente tesis aspira demostrar la influencia que tiene la identidad organizacional, también la toma de decisión, en el desarrollo y ejecución de la gestión administrativa de los colaboradores administrativos del establecimiento de salud de nivel II-2, Hospital San Juan de Lurigancho, y su impacto que causa esta toma de decisiones que se ejecuta sobre las distintas áreas de la institución de salud, ya que éstas pueden influenciar en el desarrollo del proceso administrativo, tanto a corto como a largo plazo, lo que se podrá reflejar en el servicio que brinda la institución a los usuarios.

Del mismo modo, Jiménez (2011) conceptualiza a la identidad organizacional como la agrupación de funciones, particularidades y atributos constantes y perdurables que la institución utiliza para proceder y socializar, para formar las siguientes dimensiones: personal, social y organizacional. (Jiménez, 2011, p. 89).

Por otra parte, en el estudio de la variable toma de decisión el teórico Morgenstern (1999) lo define como la elección entre diversas alternativas, que emplea métodos cuantitativos provistos por la administración con el propósito de solventar las diversas circunstancias de la vida, en varios ámbitos: empresarial, emocional, familiar, etc.

Por otro lado, Chiavenato (2009), describe la gestión administrativa, afirmando que actualmente se admite como actividades principales del encargado de la administración la planificación, organización, gestión y control. El poner en práctica las actividades fundamentales como la planificación, organización, dirección y el control, constituye el llamado procedimiento administrativo (p.142).

8. METODOLOGÍA

Referente a la metodología de este estudio, se considera como un conjunto de métodos en el marco de la presente investigación científica, se detalla a continuación.

Esta investigación según su finalidad, es básica, por concordar con lo que propone Valderrama (2013) describe que el estudio es básico, ya que está conformado por nociones y principios de teoría, los cuales establecen la base teórica y científica en el marco teórico, luego se tomarán hipótesis.” (P. 164).

Referente al tipo de investigación, según su carácter es descriptivo, ya que se limitará a describir el nivel alcanzado por las variables en estudio. Además, es Correlacional causal, ya que demostrará la dependencia de las variables analizadas con respecto a otras.

Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que la investigación descriptiva “Describe la influencia de entre dos variables o más características, cualidades, o variables en un momento determinado, en relación a otra variable, los que pueden ser en función al vínculo de causa-efecto o en términos correlacionales,” (p. 158).

Por otra parte, se utiliza el enfoque cuantitativo, el cual Hernández (2010) refiere que “para probar la hipótesis, utiliza la recolección de información, teniendo como fundamento el cálculo numérico y el análisis estadístico detallado para implantar modelos de guía y conducta y la prueba de la teoría”.

Según su alcance temporal es de tipo Transversal, ya que la información será medida en un solo tiempo. Por lo que, Hernández, et al (2014) reafirmaron que: “Los diseños transeccionales (transversales) son estudios que recolectan la información en un único momento” (p. 155).

Este estudio es de diseño no experimental, por lo que Hernández, Fernández y Baptista (2010), refiere que la investigación por su diseño de estudio, es no experimental de corte transversal, correlacional –causal, en donde explica o describe la influencia de una variable con otra, en nuestro caso la identidad organizacional y la toma de decisión, y su influencia con la gestión administrativa.” (p.149)

El método utilizado es hipotético- deductivo, por lo tanto, se buscó brindar respuestas a los problemas en estudio, utilizando los supuestos de forma tentativa.

La población lo conforma los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, el cual alcanza la suma de 300 empleados.

En este estudio, se trabajó con una muestra de 169 trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho.

En este estudio correspondió al muestreo probabilístico, aleatorio simple, el cual presenta como particularidad primordial, que todos los componentes que son parte del universo, tienen igual posibilidad de ser escogidos.

La técnica utilizada en esta investigación, para recolectar los datos fue la encuesta y el instrumento usado es el cuestionario que permite la evaluación de la toma de decisiones, gestión administrativa y la identidad organizacional por cada dimensión.

En este trabajo de investigación se ejecutó la validez de contenido, en cual, por medio del juicio de expertos, se tuvo en cuenta tres componentes como la pertinencia, relevancia y claridad, de todos los elementos que forman parte de los instrumentos utilizados en el estudio.

Para constituir la confiabilidad del instrumento se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues esto necesita de una sola administración del instrumento que se va a medir. (Hernández y Baptista, 2010).

9. RESULTADOS

Describe de forma narrativa los hallazgos en este estudio como análisis estadístico e interpretación.

Tabla 1.

Distribución Identidad organizacional, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	76	45,0	45,0	45,0
	Alto	93	55,0	55,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	



Figural. Frecuencia Identidad organizacional, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

En la tabla 1 y figura 1 se puede observar que, referente a la dimensión Identidad organizacional, el 44,51% presenta un nivel Media y el 55,49% presenta un nivel Baja en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 2.

Distribución dimensiones de la Identidad organizacional, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

	Bajo	Medio	Alto
Identidad personal		10.1	89.9
Identidad social		15.4	84.6
Identidad organizacional		79.3	20.7

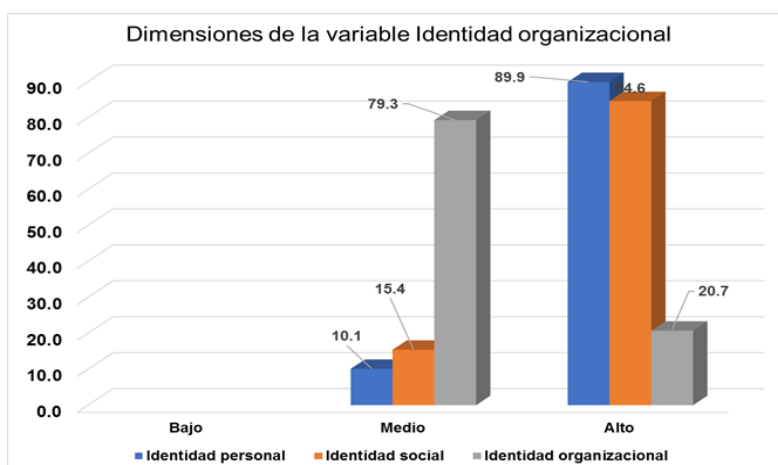


Figura2. Frecuencia dimensiones de la variable Identidad organizacional

En la tabla 2 y figura 2 se puede observar que, referente a las dimensiones de la variable Identidad organizacional, la dimensión Identidad personal presenta el 10,1% un nivel Medio y el 89,9% un nivel Alto. Así mismo, la dimensión Identidad social presenta el 15,4% un nivel Bajo y el 84,6% un nivel Medio en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Respecto, a la dimensión Identidad organizacional presenta el 79,3% un nivel Medio y el 20,7% un nivel Alto en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 3.

Distribución Toma de decisiones, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	32	18,9	18,9	18,9
	Alto	137	81,1	81,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Toma de Decisiones

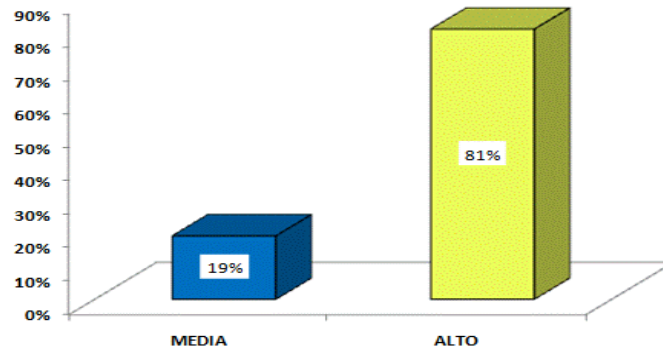


Figura 3. Frecuencia Toma de decisiones

En la tabla 3 y figura 3 se puede observar que, referente a la dimensión Toma de decisiones, el 19% presenta un nivel Media y el 81% presenta un nivel Alto en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 4.

Distribución dimensiones de la Toma de decisiones.

	Bajo	Medio	Alto
Conocimiento de los resultados		24.3	75.7
El nivel de programabilidad		28.4	71.6
Los criterios para la toma de decisiones		24.3	75.7
El nivel de impacto de la decisión		19.5	80.5

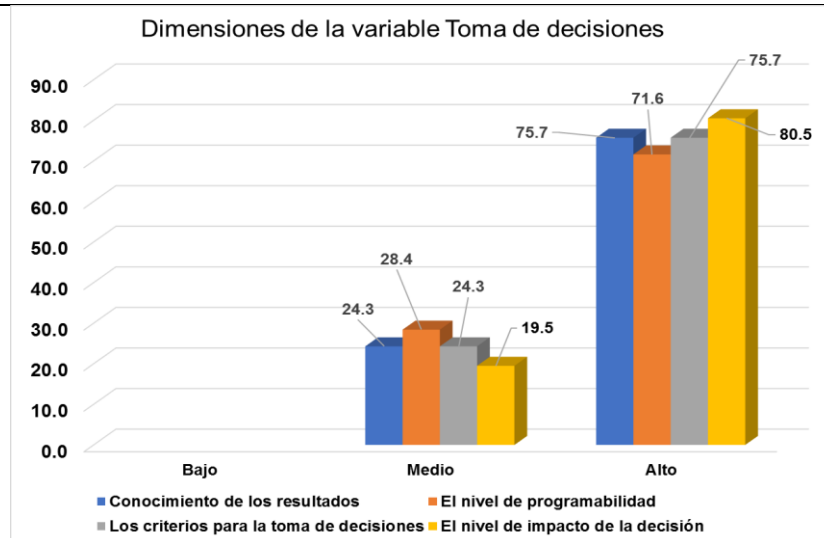


Figura4. Frecuencia dimensiones de la variable Toma de decisiones

En la tabla 4 y figura 4 se puede observar que, las dimensiones de la variable Toma de decisiones, como la dimensión Conocimiento de los resultados presenta el 24,3% un nivel Medio y el 75,7% un nivel Alto. Así mismo, la dimensión el nivel de programabilidad presenta el 28,4% un nivel Medio y el 71,6% un nivel Alto en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. Respecto, a la dimensión Los criterios para la toma de decisiones presenta el 24,3% un nivel Medio y el 75,7% un nivel Alto en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. También, a la dimensión El nivel de impacto de la decisión presenta el 19,5% un nivel Medio y el 80,5% un nivel Alto en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 5.

Distribución Gestión administrativa, trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	17	10,1	10,1	10,1
	Regular	67	39,6	39,6	49,7
	Buena	85	50,3	50,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

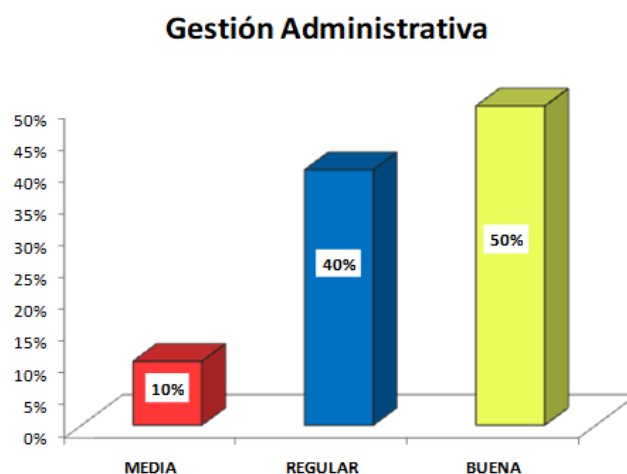


Figura5. Frecuencia Gestión administrativa

En la tabla 5 y figura 5 se puede observar que, referente a la dimensión Gestión administrativa, el 10% presenta un nivel Mala, el 40% muestra un nivel Regular y el 50% presenta un nivel Buena en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 6.

Distribución dimensiones de la Gestión administrativa

	Mala	Regular	Buena
Planificación	10.1	39.1	50.9
Organización	4.7	39.1	56.2
Dirección	10.1	44.4	45.6
Control	10.1	39.1	50.9

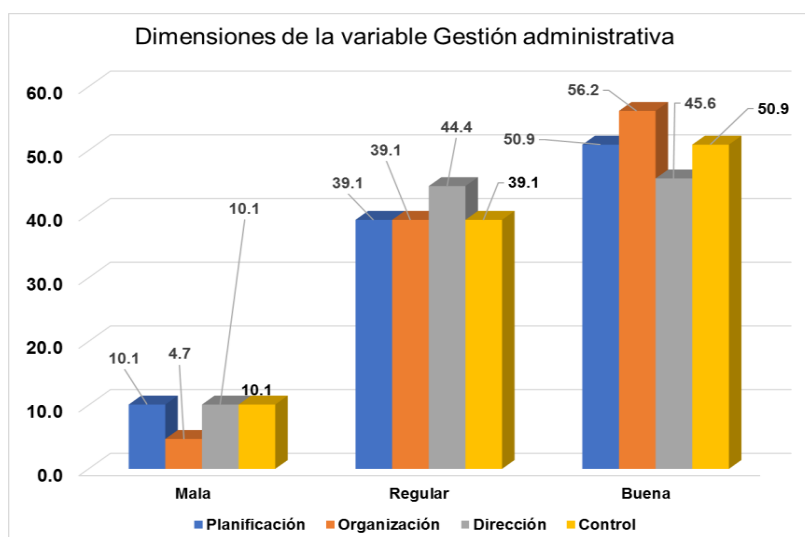


Figura 67. Frecuencia dimensiones de la variable Gestión administrativa

En la tabla 6 y figura 6 se puede observar que, referente a las dimensiones de la variable Gestión administrativa, la dimensión Planificación presenta el 10,1% un nivel Mala, el 39,1% un nivel Regular y el 50,9% un nivel Buena. Así mismo, la dimensión Organización presenta el 4,7% un nivel Mala, el 39,1% un nivel Regular y el 56,2% un nivel Buena en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

Referente, a la dimensión Dirección presenta el 10,1% un nivel Mala, el 44,4% un nivel Regular y el 45,6% un nivel Buena en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. También, a la dimensión Control presenta el 10,1% un nivel Mala, el 39,1% un nivel Regular y el 50,9% un nivel Buena en trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

10. DISCUSIÓN

Referente a la hipótesis general de este estudio fue determinar la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Gestión administrativa de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019, en la cual se analiza

los resultados de este estudio, respecto a la hipótesis general se halló que la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Gestión administrativa.

Se evidenció que las dos variables independientes estudiadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Gestión administrativa, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Gestión administrativa.

El desarrollo de la investigación tienen equivalencia con el estudio que corresponde a Orellana, G. Bossio, S & Jaime, J. (2014) en su estudio "Evaluación de la identidad corporativa de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Perú del Centro". Pontificia Universidad Católica del Perú. La conclusión es que en el trabajo se encontró solo incompatibilidades significativas en las edades en el desarrollo de la dimensión de identidad social, siendo el adulto tardío el que tenía el nivel más alto. Del mismo modo, en las condiciones de trabajo, en la dimensión de identidad social y en toda la escala de identidad de la organización, el administrativo de condición nombrado es el que tiene la clasificación promedio más alta. (P.44)

Referente a la hipótesis específica 1 de este estudio fue determinar la identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Planificación, en que se analiza los resultados del estudio, referente a la hipótesis específica 1 se halló que la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Planificación.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Planificación, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Planificación.

Con trabajos anteriores, el resultado de la investigación es similar al trabajo realizado por Díaz, G. (2013) en su disertación: "Identidad organizacional y rotación del personal (encuesta realizada en empresas que venden acabados de edificios, en el municipio de Quetzaltenango)". Para concluir que la forma en que organizacional La identidad afecta la rotación de empleados depende de la motivación personal y la observación, comunicación,

tratamiento, compromiso y satisfacción de los trabajadores hacia el departamento. Las importantes razones por las cuales los empleados abandonan la organización es la falta de optimizar un buen salario y la manera como lo tratan sus jefes. (P.76)

Con respecto a la hipótesis específica 2 de este estudio fue determinar la identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Organización de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019, en la que se discute los siguientes resultados de este estudio, con respecto a la hipótesis específica 2 se halló que la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Organización.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Organización, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Organización.

Con los estudios anteriores al hallazgo en esta investigación muestra similitud con el trabajo de Gonzáles (2014) quien realizó una investigación sobre “la identidad corporativa en instituciones públicas de la ciudad de Quito, caso de estudio: corporación nacional de telecomunicaciones- análisis vinculas al cliente interno”. Concluyéndose que: 1) los canales de comunicación como el correo electrónico e intranet tienen mayor acogida, 2) Se han conseguido que los empleados se sientan comprometidos y con gran sentido de pertenencia con las constantes campañas que se realizan y 3) No se identifican con la entidad los trabajadores que laboran fuera de la ciudad.

Referente a la hipótesis específica 3 de este estudio fue determinar la identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en la Dirección. en la que se discute los siguientes resultados del estudio, con respecto a la hipótesis específica 3 se ha encontrado que la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Dirección.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Dirección, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, la Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Dirección.

Con los trabajos previos el hallazgo de la investigación es similar con el trabajo de Carrasco (2018) presento la investigación titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018”. Concluyéndose que, la imagen institucional de una organización educativa emblemática 2018 se ve influenciada de manera positiva por la gestión administrativa y por el desempeño laboral, lo que resulta relevante para la investigación, ya que comprueba el nivel de influencia positiva que tiene la gestión administrativa en la imagen institucional.

Referente a la hipótesis específica 4 de este estudio fue determinar la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en el Control, en la que se discute los siguientes resultados de este estudio, en relación a la hipótesis específica 4 se encontró que la identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Control de los trabajadores administrativos.

Se vio que las dos variables independientes analizadas (Identidad organizacional y la Toma de decisiones) influyen significativamente en la Control, siendo significativas para los niveles 1 (Mala) y 2 (Regular) con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $0,000 < 0,05$ respectivamente, por lo tanto, Identidad organizacional y Toma de decisiones influyen significativamente en Control.

En trabajos anteriores, el resultado de la investigación es similar al trabajo de Salirrosas, C & Lamela, G. (2016) en su investigación “Propuesta de un programa de relaciones públicas para fortifiquen la identidad organizacional de los trabajadores de la cosecha en la empresa Camposol Agroindustrial SA. Distrito Chao - 2015 ". Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo Perú. En conclusión, la falta de programas de relaciones públicas que fortalezcan la identidad corporativa, es decir, no hay programas que ayuden a favorecer una mejor comunicación y propicie buenas relaciones entre los empleados y sus líderes, del mismo modo entre los mismos trabajadores. Entonces se contribuye a la internalización

11. CONCLUSIÓN

Primera: Como podemos observar en la hipótesis general, la Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Gestión administrativa, las cuales son significativas para los niveles 1 (Mala; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Regular; $p = 0,000 < 0,05$) de los trabajadores administrativos del hospital san juan de Lurigancho, 2019.

- Segunda:** Como podemos observar en la hipótesis específica 1, la Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Planificación, las cuales son significativas para los niveles 1 (Mala; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Regular; $p = 0,000 < 0,05$) de los trabajadores administrativos del hospital san juan de Lurigancho, 2019.
- Tercera:** Como podemos observar en la hipótesis específica 2, la Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Organización, las cuales son significativas para los niveles 1 (Mala; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Regular; $p = 0,000 < 0,05$) de los trabajadores administrativos del hospital san juan de Lurigancho, 2019.
- Cuarta:** Como podemos observar en la hipótesis específica 3, la Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Dirección, las cuales son significativas para los niveles 1 (Mala; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Regular; $p = 0,000 < 0,05$) de los trabajadores administrativos del hospital san juan de Lurigancho, 2019.
- Quinta:** Como podemos observar en la hipótesis específica 4, la Identidad organizacional y Toma de decisiones si influyen significativamente en la Control, las cuales son significativas para los niveles 1 (Mala; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Regular; $p = 0,000 < 0,05$) de los trabajadores administrativos del hospital san juan de Lurigancho, 2019.

12. REFERENCIAS

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (2da Ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Carrasco, M. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018*. Universidad César Vallejo. Recuperada de: file:///C:/Users/JORGE/Downloads/Carrasco_CMA.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma Ed.), McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/46045187/Definicion-de-Eficiencia-eficacia-control-urgente-control-importante-agenda-ejecutiva-y-matriz-de-administracion-del-tiempo>
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de: [avenato_2da_parte](#)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta Ed.) México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Jimenez, A. (2011). *Comunicación e imagen corporativa*. Barcelona: Editorial UOC.
- Marchán, S. (2016). *Diagnóstico de la gestión administrativa en la empresa panificadora Espiga Dorada*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperada de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/703/1/MARCHAN%20GRUEZO%20SHIRLEY%20LORENA.pdf>
- Morgenstern, O. (1999). *Theory of Games and Economic Behavior*. Nueva Jersey: Princeton U.P.
- Santiago, M. (2017). *Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa N° 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de Lurigancho 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9954/Santiago_CMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para eleaborar proyectos de investigacion cientifica: cuantitativa, cualtitativa y mixta*. (2da Ed.) Perú: Editorial San Marcos

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Giovanna Erika Mederos Avalos, egresado (a) del Programa de Doctorado en gestión pública y gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 41346709, con el artículo titulado: “Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho-2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 18 de enero de 2020



.....
Giovanna Erika Mederos Avalos

DNI N°. 41346709

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 11-01-2020 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, HUGO RICARDO PRADO LOPEZ docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este, revisor de la tesis titulada "**Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho-2019**", de la estudiante MEDEROS AVALOS, GIOVANNA ERIKA, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero de 2020


.....
Firma

Dr. HUGO RICARDO PRADO LOPEZ

DNI: 43313069

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

Yo **GIOVANNA ERIKA MEDEROS AVALOS**, identificado con DNI No **41346709**, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, **autorizo (x)**, No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho-2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 41346709

FECHA: 18 de Enero del 2020

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GIOVANNA ERIKA MEDEROS AVALOS

INFORME TÍTULADO:

“Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho-2019”

PARA OPTAR EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTORA EN GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

SUSTENTADO EN FECHA: 18 ENE 2020

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN