



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

Autor:

Br. Rafael Soto Arévalo

Asesor:

Dr. Juan Rafael Juarez Díaz

Línea de Investigación

Control administrativo

Tarapoto - Perú

2017



Mg. Keller Sánchez Dávila  
Presidente



Dr. José Manuel Delgado Bardales  
Secretario



Dr. Juan Rafael Juárez Díaz  
Vocal

## DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada en primer lugar a Dios por darme la dicha de tener una vida y poder gozar de ella.

A mis padres que siempre creyeron en mí, y que fueron el pilar fundamental para poder seguir estudiando aun cuando las circunstancias fueron muy adversas.

A mis dos hermosos hijos por haber fomentado día a día en mí, el deseo de superación para que la vida en un futuro muy cercano nos colme de felicidad.

A mis hermanos y a todas las personas que de alguna manera influenciaron para que esta tesis pueda lograrse.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento especial a mis padres por su valioso apoyo cuando más lo necesitaba.

A mis hijos por su comprensión y ayuda ante las dificultades que se presentaban en el día a día.

Al Dr. Juan Rafael Juarez Díaz por sus valiosos consejos y conocimientos que dieron pie para la realización de esta tesis.

A todas aquellas personas que estaban pendientes de la realización de esta tesis.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rafael Soto Arévalo: estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 01165129, con la tesis titulada: "**Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017**"

Declaro bajo juramento que

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

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



Rafael Soto Arévalo  
DNI N° 01165129

Tarapoto, septiembre del 2017

## PRESENTACIÓN

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública; presento ante ustedes la Tesis titulada “Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017”; con la finalidad de determinar relación entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017. El presente estudio se presenta en capítulos de Introducción, Método, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y Referencia Bibliográficas.

En el capítulo I; se presentan los estudios previos relacionados a las variables de estudio tanto en el ámbito internacional como nacional; así mismo el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos.

El capítulo II; está relacionado al marco metodológico el mismo que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; la técnica e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos metodológicos.

En el capítulo III; se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitirá concluir el nivel de asociación entre ambas variables.

En el capítulo IV; se analizan los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los estudios previos de las variables en estudio.

En el capítulo V; se consideran las conclusiones según los objetivos planteados.

En el capítulo VI; se sugieren las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones planteadas.

El autor

## Índice

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del problema.....	33
1.5. Justificación del estudio.....	34
1.6. Hipótesis.....	35
1.7. Objetivos.....	35
II. MÉTODO.....	36
2.1. Diseño de investigación.....	36
2.2. Variables, Operacionalización.....	37
2.3. Población, muestra y muestreo.....	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	41
2.5. Método de análisis de datos.....	42
2.6. Aspectos éticos.....	43
III. RESULTADOS.....	44
3.1. A nivel descriptivo.....	44
3.2. Nivel correlacional.....	46
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXO.....	57

Instrumentos.....	58
Validación de instrumentos .....	62
Autorización de tesis.....	68
Matriz de consistencia.....	69
Alfa de cronbach .....	70
Chi cuadrado.....	72

## Índice de tablas

Tabla N°	Página
1 Operacionalización de variables.....	38
2 Detalle de la población .....	40
3 Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017. ....	44
4 Nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017 .....	45
5 Tabla de contingencia de identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.....	46
6 Cuadro de toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular .....	47

## Índice de gráficos

Gráfico N°	Página N°
1 Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017 .....	44
2 Nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017 .....	45

## RESUMEN

La siguiente tesis que lleva por título: “Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017”; tuvo como propósito determinar la relación entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017, para ello se planteó la hipótesis: La relación entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017 es significativa.

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 (almacén, archivo, contabilidad, logística, patrimonio, recursos humanos y tesorería), que integran el área de administración, las cuales suman un total de 45 colaboradores. El muestreo fue de tipo intencional por cuotas. Los resultados señalan que la dimensión de Identidad personal es la más frecuente con 44.44%, que comprende sentirse ligados emocionalmente con la organización y permanecer en el puesto de trabajo por no tener otra oportunidad laboral. El nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017, es el medio con 40.00% lo que implica que existe un conocimiento medio del trabajo, aceptables relaciones con las personas, colaboración para el logro institucional, y conocen medianamente los objetivos estratégicos de la institución.

Se concluye que existe relación significativa entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017. Siendo el valor de Chi cuadrado calculado tuvo como resultado (14,5), siendo mayor que el valor tabular (9.49)

**Palabras clave.** Identidad organizacional y el cumplimiento de funciones.

## ABSTRACT

The following thesis entitled "Organizational identity and fulfillment of functions in the administration area of the Huallaga Central Special Project and Low May, 2017"; Had the purpose of determining the relationship between organizational identity and the fulfillment of functions in the administration area of the Huallaga Central and Lower May Special Project, for which the hypothesis was proposed; The relationship between organizational identity and the fulfillment of functions in the administration area of Huallaga Central and Lower May Special Project, year 2017 is significant.

The method used was quantitative; the type of research is non-experimental cross-sectional descriptive correlation. The sample consisted of 7 units (warehouse, archive, accounting, logistics, heritage, human resources and treasury), which make up the administration area, which total a total of 45 employees. The sampling was intentional by quotas.

The results indicate that the Personal Identity dimension is the most frequent with 44.44%, which includes feeling emotionally linked to the organization and remaining in the job because of not having another job opportunity. The predominant level of function fulfillment in the administration area of the Huallaga Central and Lower May Special Project, in 2017, is the means with 40.00%, which implies that there is an average knowledge of work, acceptable relationships with people, collaboration for the Institutional achievement, and are familiar with the strategic objectives of the institution.

It is concluded that there is a significant relationship between the organizational identity and the fulfillment of functions in the administration area of the Huallaga Central and Lower May Special Project, 2017.

**Keywords.** Organizational identity and fulfillment of functions.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

La identidad organizacional es un conjunto de atributos y valores que toda entidad o cualquier colaborador posee: su personalidad, su razón de ser o su espíritu. La imagen que manifieste la entidad a través de la personalidad de sus colaboradores, la hará identificarse de las demás entidades, y colocarse en mayor o menor escala. La entidad, así, se dará a conocer a través de sus propias normas y comportamientos. (Chiavenato, 2011).

En el 2011 la empresa ecuatoriana Matriceria Ecuamatrix Cia. Ltda. Dedicada a otorgar servicio de agua potable sorprendió a la población tras despedir a la cuarta parte de sus colaboradores, esto debido a las deficiencias percibidas en las actividades que estos realizaban, pues se evidenció que el horario laboral no se cumplía oportunamente; en las horas extras se encontró actividades no ejecutadas, ni remuneradas. Por otra parte, se ha visto que no se cumplía con las políticas de la empresa, la falta de identificación organizacional. El problema latente que existía entre los colaboradores era la existencia de una mala comunicación que afectaba considerablemente el ambiente laboral. En consecuencia, los colaboradores no cumplían con las funciones eficientemente, favoreciendo que no se llegase alcanzar las metas y objetivos establecidos. (Paredes, 2014)

Actualmente se observa que la realidad peruana no se aleja del contexto global, las entidades presentan colaboradores con deficiencias al realizar sus actividades. Este es el caso de la empresa XPOLaborum Construcción, en la cual, la falta de identidad organizacional en los trabajadores ha generado un serio problema, debido a que existe un alto índice de rotación de personal e inestabilidad laboral, aspecto que ha generado consecuencias negativas para la empresa al momento de cubrir el puesto de trabajo vacante sobre todo si se trata de puestos poco atractivos. Sin embargo, esta empresa no ha ejecutado ninguna acción

para evitar la rotación de personal y el incumplimiento de las actividades. Asimismo, los trabajadores cada día están menos identificados con la empresa y buscan encontrar un lugar de trabajo donde se sientan valorados, cómodos y que al mismo tiempo se les motive a realizar mejor su trabajo. (Garro, 2011).

En función a la realidad regional, en un ámbito local se conoció que en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, en las unidades de almacén, archivo, contabilidad, logística, patrimonio, recursos humanos y tesorería, que integran el área de administración, conformado por 45 colaboradores, evidencian las siguientes problemáticas de acuerdo a las variables detalladas a continuación:

Identidad organizacional:

No se viene ejecutando correctamente las actividades, en cuanto al tiempo y recursos que emplean para realizar sus labores diarias.

El sentimiento que presentan los colaboradores no favorece el cumplimiento oportuno de sus acciones, muchos de ellos se encuentran desmotivados.

No existe un compromiso total en sus acciones, y la comunicación en las diferentes unidades no es coordinada y explícita, se cree de esta manera que hay falta de identidad organizacional por parte los colaboradores.

Cumplimiento de funciones:

No se llegan a cumplir las funciones de manera óptima. Además el personal siempre está desarrollando las mismas rutinas en las oficinas, no alcanzado la innovación operativa o procedimental.

El personal en muchas oportunidades ha demostrado una baja capacidad analítica en cuanto a la presentación documentaria; cuando se presentan las reuniones no aportan nuevos conocimientos para alcanzar las metas y objetivos organizacionales. Esto debido a que desconocen los objetivos planificados a inicio de año. En ese sentido de desarrolla la investigación

con la finalidad de conocer si la identidad organizacional repercute considerablemente en el cumplimiento de funciones, se plantea como problemática: ¿Cuál es la relación entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017?

## 1.2. Trabajos previos

### Internacional

Ortiz, J. (2009), en su tesis: "*Construyendo identidad corporativa desde la cultura organizacional en eléctricos y ferretería delta Ltda. -una oportunidad de comunicación a partir de un diagnóstico organizacional*". Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia. Tuvo como objetivo demostrar que la identidad corporativa de las empresas se fortalece a través de la cultura organizacional desde la comunicación. Para la muestra se consideró a 20 empleados que laboran dentro de la empresa, utilizando como instrumento una encuesta, para la recolección de datos. Llegando a las siguientes conclusiones: Se sabe que la identidad cultural es un factor muy relevante en la identidad corporativa para Eléctricos y Ferretería Delta Ltda., la cual se afirma la hipótesis planteada en la investigación, pues la identidad corporativa actúa como un vehículo fuerte y guía de ética, filosofía, calidad, personalidad y estilo –pues opera como un indicador de conducta global ante sí misma y su entorno-, direccionando su administración y generando vínculos estratégicos con sus representantes objetivo interno y externo. Para que se logre cumplir los objetivos de la empresa, depende mucho del recurso humano con la que cuenta, es por ello necesario implementar propuesta, brindando aportes que los beneficien, que se sientan importantes, agrandando su orgullo empresarial y sentido de pertenencia. Es importante generar un ambiente de armonía, compañerismo, donde se fomenten e impartan principios y valores, los cuales guíen la gestión y comportamientos de sus integrantes, permitiendo obtener identidad ética, responsable y competitiva, la cual beneficiará a la empresa para mejorar el desarrollo de las actividades. (p.56)

Díaz, G. (2013), en su tesis: "*Identidad organizacional y rotación de personal (estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el Municipio de Quetzaltenango)*". Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala. La investigación tuvo como objetivo principal determinar de qué manera influye la identidad organizacional en la rotación de personal, estudio que se realizó en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción de Quetzaltenango. Se tomó una muestra del total de los sujetos correspondiente a 60 colaboradores los cuales corresponden a 42 hombres y 18 mujeres, entre los 19 y 60 años. Como instrumento de recolección de datos se utilizó una encuesta. Se tuvo como conclusión: La manera como incide la identidad organizacional en la rotación de personal se debe a la motivación personal y de observación, la comunicación, el trato, compromiso y satisfacción laboral de los colaboradores hacia la institución. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se llegó a concluir que el nivel de identidad organizacional de los empleados con la empresa es bajo, debido que los colaboradores se sienten desmotivados y con falta de identidad con la empresa. Las principales causas por la que el personal se retira de la empresa son la falta de consideración en el sueldo y el trato que reciben de sus empleadores. (p.76)

Abarca, S. & Vergara, L. (2014), en su tesis: "*Identidad organizacional en Cooperativas*". Universidad de Chile. Santiago de Chile. Chile. La investigación tuvo como objetivo principal realizar un estudio de la identidad organizacional en las empresas cooperativas de Chile, conociendo de esa manera los elementos que la afectan. Se consideró como muestra a 2500 cooperativa vigentes en Chile. Se utilizó como instrumento de recolección una encuesta y documentación necesaria para conocer si es que realmente existe un nivel de identificación en dichas cooperativas. Llegando a la conclusión: En muchas de las cooperativas no se promueve una identidad organizacional como realmente se espera por parte de ellas, donde se prioricen los valores de la solidaridad, ayuda mutua y compromiso real con la comunidad, valores que establecen las

instituciones financieras; asimismo donde el saber escuchar y por ende la existencia de una buena comunicación entre los colaboradores, sea beneficiosa y favorable para el desarrollo de las actividades. Del mismo modo donde se considere para la toma de decisiones a todas las áreas de la institución, integrando al personal de manera transversal, independiente de la jerarquía que ocupa dentro de la organización. Es por ello que se concluye que muchas de las personas que laboran en la cooperativa, no se encuentran identificadas, ya que existen muchos elementos que lo impiden. Es importante considerar el generar valor mediante el cumplimiento de una necesidad y el mejoramiento de la calidad de vida de los individuos. (p.77)

### **Nacional**

Córdova, M. (2013) en su tesis *“El municipio distrital de Zuñiga: Capacidades institucionales para la gestión y cumplimiento de sus funciones”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Tuvo como objetivo principal determinar las capacidades institucionales que desarrollan el municipio y la relación que mantiene con el cumplimiento de las funciones. Se tuvo como muestra a 32 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta a fin de tener un conocimiento amplio de los acontecimientos que ocurren en la municipalidad. Las funciones no se cumplen de acuerdo al área que le corresponde desempeñar, como el pago de planilla, contratos, vacaciones, asistencia, entre otros; siendo asumidas por otra gerencia. La dirección de la municipalidad no muestra interés ni visión hacia los colaboradores, a pesar de que estos forman parte potencial de la institución. A pesar que las funciones son establecidas por el municipio, estas no son cumplidas como rige la municipalidad, muchas de ellas son omitidas o el personal no desea cumplirlas. (p.54)

Orellana, G. Bossio, S & Jaime, J. (2014) en su trabajo de investigación *“Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú”*. Pontificia

Universidad Católica del Perú. Se trabajó con una metodología de tipo descriptiva, con una muestra poblacional de 77 trabajadores administrativos de la universidad, con la aplicación de un cuestionario. Finalmente llegaron a la siguiente conclusión: el trabajo sólo encontró diferencias significativas en las edades del desarrollo en la dimensión identidad social, siendo el adulto tardío el que presenta mayor nivel. Igualmente, en la condición laboral, en la dimensión identidad social y en toda la escala de identidad corporativa, siendo el administrativo nombrado quien presenta mayor rango promedio. (p.44)

Salirrosas, C & Lamela, G. (2016) en su tesis "*Propuesta de un programa de relaciones públicas para fortalecer la identidad organizacional de los trabajadores de cosecha en la Empresa Agroindustrial Camposol S.A. en el Distrito De Chao- 2015*". Universidad Nacional De Trujillo. Trujillo. Perú. Tuvo como objetivo: proponer un programa de Relaciones Públicas para poder fortalecer la identidad de los trabajadores de cosecha de la empresa Agroindustrial Camposol S.A. La muestra estuvo conformada por 328 trabajadores del área de cosecha de la empresa Agroindustrial Camposol S.A. para la aplicación de la encuesta. Se tuvo como conclusión: Se evidenció la falta de programas de relaciones públicas que fortalezcan la identidad corporativa, es decir no existe programa que ayude a facilitar una mejor comunicación e imparta buenas relaciones entre los colaboradores y sus dirigentes, así como entre empleados. Así también uno que contribuya a la interiorización de manera permanente de la cultura de la organización y que se dirija a los logros de los objetivos a través de la difusión de información y participación activa de los empleados en las metas y objetivos establecidos. (p.98)

### **Regional**

García, C. y Rojas, N. (2014) en su investigación "*Identificación organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores del PEAM Moyobamba periodo 2014*" Universidad Nacional de San Martín, plantea como objetivo establecer la relación entre las variables objeto de estudio, aplicando un cuestionario a 51 colaboradores como

muestra, en la que se llega a concluir que existe relación entre identificación organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo en el periodo 2014. En la que se menciona que la identificación organizacional se encuentra en un nivel de deficiencia del 49% y la satisfacción laboral en un nivel de insatisfacción del 51%. (p.76)

**Local:**

García, H. & Rojas, A. (2015) en su tesis "*Identidad organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores del PEHCBM, periodo 2014*". Universidad Nacional de San Martín. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del PEHCBM, periodo 2014, presentando una muestra de 33 colaboradores, para ello se ha empleado un cuestionario de preguntas, llegando a la conclusión que la identidad organizacional de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo se encuentra en un nivel muy deficiente (49%), debido a que dentro de la institución el liderazgo estratégico predominante en los trabajadores solo está direccionado a obtener beneficios en su búsqueda personal, no se tiene una óptima planificación financiera, no se toma decisiones oportunas ante situaciones críticas, la estructura operativa no está apoyada por el reconocimiento y comprensión de la estructura funcional de la misión y las metas de la institución. (p.98)

Gavidia, A & Vásquez, R. (2015) en sus tesis "*Identidad organizacional y su relación con la imagen institucional de los colaboradores de la Empresa Autonor Nor Oriente S.A.C. en la ciudad de Tarapoto en el año 2014*". Universidad Nacional de San Martín. La investigación tuvo como objetivo general analizar la identidad organizacional de los colaboradores y su relación con la imagen institucional de la Empresa Autonor Nor Oriente SAC en el año 2014. Para muestra se consideró a 50 colaboradores de la Empresa Autonor en el año 2014, por otro lado, para la variable identidad organizacional, la muestra estuvo conformada por la

totalidad de clientes que visitaron la empresa en el periodo de 2 meses, los que sumaron 697 clientes, las cuales se le aplicaron una encuesta. Llegando a la conclusión: La identidad organizacional se relaciona directamente con la imagen institucional de la empresa Autonor, ya que los colaboradores al sentirse identificados y mostrar un efectivo comportamiento frente al usuario, genera una imagen perfecta, así también los participantes de la empresa se sienten motivados y confían plenamente de la organización, creando un alto grado de confianza. Se determinó que el nivel de afectividad por parte de los empleados es alto, ya que la empresa brinda todas las facilidades y beneficios, a fin de que estos se puedan desempeñar profesionalmente, permitiéndoles desarrollar sus habilidades (p.77)

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

A fin de conocer las definiciones de nuestras variables (identidad organizacional y cumplimiento de funciones), se procederá a sustentar las teorías con autores quienes hablarán con respecto a nuestras variables objeto en estudio.

#### **Identidad Organizacional**

Consuegra, N. (2011) señala que la identidad organizacional es la razón o motivo por la cual los individuos creen tener un lugar dentro del espacio laboral, en la cual se rige y se identifica con valores y principios propios de la empresa o institución. Así también se dice que la identidad es calificada como una organización interna, autoconstruida y dinámica de impulsos, capacidades, creencias e historia individual. (p.65)

Franklin, E. (2011) sustenta que la identidad organizacional comienza a tener sentido desde un sistema abierto con respecto a una organización, la cual guarda relación con su entorno y todo lo que implica en ello: valores y principios. El sentirse identificados muestra el valor que se tiene

con respecto a una determinada organización o lugar, sintiéndose comprometidos y fiel con todo lo implicado dentro de ella.

Monereo, C. (2011) señala que la identidad organizacional es la visión de una organización, la cual guarda relación directa entre las perspectivas fuertemente estructurales que crea la identidad como un armazón rígido, coherente, consistente y permanente, y por otro lado visiones absolutamente procesales, que conceptualizan a la identidad como la unión de narrativas o procesos construidos, donde la identidad es la parte contextual y trans contextual. (p.66)

Espinoza, S. (2013) infiere que la identidad organizacional genera que una empresa se diferencie por su característica, por su uso, hábito, costumbre o norma; por la que se establecen las relaciones de compañerismo, y diferentes tratos que se comienzan a impartir desde los participantes, de las cuales se deben impartir dentro de la organización por parte de los colaboradores, siendo esta una muestra que se sienten identificados con la organización. (p.65)

Gonzales, C. (2010) menciona que la identidad organizacional parte de tres componentes básicos: historia de la organización, el proyecto empresarial, y la cultura corporativa (normas, valores, y principios establecidos), siendo estos factores o elementos conocidos y cumplidos por los participantes de la organización. (p.99)

Maqueda, J. (2010) afirma que la identidad organizacional muestra la personalidad de la empresa y abarca todas las formas de expresión de la institución ya sean verbales, simbólicas o de comportamiento; dicha identidad se muestra a través de tres canales: Mensajes verbales: las cuales corresponden con el envío de información verbal o avisos visuales. Simbolismos: hace referencia a lo que la entidad desea representar y lo que pretende; por último, el comportamiento: constituye el canal fundamental para la creación de una identidad corporativa. (p.62)

Jiménez, H. (2010) menciona que la identidad organizacional es la unión de rasgos, características y atributos más o menos estables y duraderos de la institución que determinan su manera de ser, actuar y de relacionarse. Asimismo, dentro de la identidad organizacional se consideran los físicos o visuales como la marca, el logo y los culturales (visión, misión, objetivos, creencias de valores). (p.78)

Pintado, M. (2009), infiere que la identidad organizacional se caracteriza por ser la razón de la empresa, la cual tiene una serie de atributos que lo diferencian de otras, rigiéndose a través de valores, políticas, principios, siendo estas cumplidas por los participantes de la organización. Una institución podrá lograr sus objetivos, siempre y cuando los participantes de la organización se muestren identificados. (p.66)

Capriotti, M. (2009), sustenta a la identidad organizacional como “la unión de cualidades y atributos, que asume una marca corporativa como propios y la identifican y los diferencia de los demás. (p.77)

Costa, J. (2011), señala que la identidad organizacional actúa como un sistema de comunicación que se incorpora a la estrategia global de la empresa, y está presente, siendo los participantes de la organización los actores principales que deben sujetarse e identificarse con cada elementos, atributo y lineamiento que la institución establece. (p.88)

Mínguez, L. (2013) menciona que la identidad organizacional puede conceptualizarse como la totalidad de los modos en que la organización se presenta a sí misma. Por lo tanto, la identidad se proyecta de cuatro maneras diferentes: quién eres, qué haces, cómo lo haces, a dónde quieres llegar. (p.93)

Balmer, R. (2010) afirma que la identidad organizacional es la adición de los elementos tangibles e intangibles que diferencia a una organización, la cual está configurada por las acciones de los líderes, tradición y sobre

todo el entorno de la empresa, siendo multidisciplinario, a través de estrategias, estructura, comunicación y cultura de la empresa. (p.56)

Llopis, E. (2012), menciona que la identidad organizacional es el concepto más importante en el branding. La identidad organizacional es un término que tiene un sentido cultural y estratégico. Es lo que hace que cada empresa sea diferente de todas las demás, única e irrepetible. La identidad organizacional está formada por un conjunto de valores, creencias y maneras de actuar que marcan el comportamiento de una organización; influenciadas por factores como su filosofía, su orientación, su historia, su gente, la personalidad de sus líderes, sus valores éticos y sus estrategias. Las compañías no se manifiestan solamente a partir de lo que hacen (sus productos y servicios), sino también de cómo lo hacen (su calidad, su estilo), expresando así lo que son (su identidad diferenciada y su cultura), y finalmente, a través de cómo comunican todo ello. (p.77)

a) Compromiso laboral: según Jiménez, A. (2011), señala que el nivel de compromiso que tenga el colaborador con la empresa lo reflejará en su trabajo, mostrando el nivel de interés que posee para ejecutar o desarrollar cada uno de sus funciones. Asimismo, si queremos medir el compromiso, debemos hacerlo teniendo en cuenta los materiales tangibles que favorezcan a los empleados, para que de ese modo se sientan más comprometidos. Considerando esto, se utilizará los siguientes indicadores (p.97):

- Estado de ánimo: Uno de los factores para que los trabajadores se sientan comprometidos con sus labores, es el estado de ánimo en que se encuentran, ya que de encontrarse aturdidos(as), impedirá la concentración total en el trabajo, ocasionando desánimo a su alrededor. Por eso se debe mantener un ambiente acogedor y favorable, para que el empleado no se sienta tenso.

- Productividad o rendimiento: Para comprobar que un empleado está comprometido con la empresa o institución se tendrá en cuenta el rendimiento o productividad de su trabajo. Los colaboradores que muestran más interés, los que se esfuerzan por ser excelentes y por seguir el éxito tanto en lo personal y de la empresa, son aquellos colaboradores más productivos y comprometidos.
  
  - Absentismo y la rotación: este indicador señala que los colaboradores que se sienten menos motivados, son aquellos que faltan constantemente a la empresa o institución y en algunos casos terminan por renunciar. (Jiménez, A., 2011, p.80).
- b) Comunicación: Se conoce que la comunicación es el proceso por el cual se transfiere información entre los colaboradores y la empresa. La información que se emite debe ser creíble, asertiva y comprensiva. Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores:
- Asertivo: La comunicación asertiva guarda mucha relación en las relaciones laborales e incide de manera significativa dentro de ella, también en el contexto profesional. Se sabe que la asertividad es la manera cómo una persona expresa su punto de vista, siendo clara respetuosa.
  
  - Comprensivo: Una comunicación debe llegar a ser comprensible para las personas que participan en ella, ya que a través de un mensaje claro podemos comprendernos mejor y captar de manera correcta el significado del mensaje.

c) Motivación laboral: Según Jiménez, A. (2011), se define como aquella fuerza que induce al empleado o colaborador a ejecutar sus labores de manera correcta y eficiente, para alcanzar los objetivos establecidos por la institución. La actitud que posee el empleado influye en el desenvolvimiento que tiene con respecto a su trabajo. Para esta dimensión se tienen los siguientes indicadores (p.82):

- Reconocimiento: Un empleado es reconocido teniendo en cuenta las metas y objetivos logrados por él en cuanto a su trabajo. Los directivos o dueños de la empresa o institución reconocen el esfuerzo del trabajador a través de las recompensas, bonificaciones, incentivos, la oportunidad de crecer profesionalmente, entre otros beneficios.
- La naturaleza del trabajo: Este indicador incluye la manera cómo son cumplidas las funciones de cada puesto, el cargo establecido y la relación que tiene respecto a la profesión que posee el trabajador.
- Políticas de la institución: Jiménez, A. (2011), en este indicador se incluyen las normas y políticas de la institución, de las cuales el trabajador debe regirse, asimismo hace referencia al cumplimiento de los derechos laborales por parte de la empresa o institución (p.84).
- Condiciones laborales: Según el autor hace referencia, son todos los beneficios con los que cuenta el trabajador para ejecutar sus operaciones diarias, es decir, contar con los materiales tangibles e intangibles para desempeñar su labor de manera eficiente, lo que permitirá sentirse satisfecho además de traer beneficio para la empresa. Uno de ellos incluye el ambiente laboral en que trabaja, el espacio del área donde ejecuta sus labores, los

materiales necesarios, la infraestructura de la institución, así como la seguridad de la integridad física.

- Cultura organizacional: Según el autor, es la unión de costumbres, valores y tradiciones. Relaciones con supervisores y directivos: El empleado debe sentirse cómodo y mantener una relación favorable y respetuosa con sus superiores (directivos y supervisores) a fin de tener como resultados nuevos conocimientos.
  - Relaciones con los compañeros: las relaciones que se mantiene entre los compañeros de trabajo, debe mostrar respeto, ayuda mutua, entre otros valores y principios. Si los compañeros se relacionan de manera agradable, el clima laboral no se mantendrá tenso.
  - Salario: Se sabe que es la remuneración percibida por el trabajador, en cuanto al desempeño y productividad manifestada en su trabajo, asimismo interviene la normatividad establecida por la institución y del mercado de trabajo. Todos estos detalles le permiten al empleado suplir sus necesidades básicas y secundarias. Es necesario señalar que la remuneración debe ir de la mano con las actividades que ejecuta el empleado para evitar cualquier queja o inquietud por parte de él.
- d) Asimismo, la cultura que se vive dentro de una organización expresa su razón de ser. Los indicadores que evalúan esta dimensión son los siguientes:
- Objetivos: hacen referencia a los resultados, situaciones o estados de la institución, los cuales se quieren alcanzar

en un tiempo determinado, teniendo en cuenta los recursos disponibles.

- Creencias: hacen referencia a las ideas o principios de la organización aceptados como válidos y que son la base de las actuaciones dentro de su contexto.
- Valores: Hace referencia a las cualidades que en la práctica las organizaciones desean alcanzar y mantener permanentemente en sus actos.
- Estructura Organizativa: Debe estar muy bien establecida, de manera jerárquica. Las personas que lo conforman deben tener los conocimientos necesarios para desempeñar los cargos superiores de manera eficiente, asimismo contar con la capacidad para poder resolver cualquier inconveniente que se presenta dentro de la institución. (Jiménez, A. 2011, p.88).

### **Evaluación de la identidad organizacional**

Para la evaluación de la variable identidad organizacional se tendrá en cuenta al autor Jiménez, A. (2011) quien menciona que la identidad organizacional se define como el conjunto de rasgos, características y atributos estables y duraderos que la empresa desarrolla, para actuar y relacionarse, planteando las dimensiones siguientes: personal, social y organizacional. (Jiménez, A. 2011, p.89).

#### La identidad personal

Implica las diferencias individuales, respecto a las características de personalidad innatas, a su estructura biológica, a sus procesos psicológicos y socio afectivos, mismos que se desarrollan a través del proceso de socialización y educación que permiten aprender y diferenciar

tanto los objetos materiales como a los seres humanos, particularmente, la interacción social favorece el reconocimiento de sí mismo y de los otros, logrando con ello obtener una identidad propia. (Jiménez, A. 2011, p.92).

#### La identidad social

Se entiende a la suma de todos los roles que el individuo juega en los diferentes grupos a los que pertenece (Paramo, 2000), también comenta que para su desarrollo se requiere de la participación social, y de los procesos individuales, tales como la percepción, el lenguaje y la cognición, estos elementos se complementan con lo afectivo y lo social quienes despiertan los intereses, motivaciones y actitudes para dar respuesta a la interacción en los diversos grupos en los que se desenvuelve. (Jiménez, A. 2011, p.92).

#### La identidad organizacional

Se entiende como la imagen que posee la empresa tanto en su interior con cada uno de sus miembros, como al exterior de la misma, con sus competidores, sus clientes, sus proveedores, entre otros. Se considera que es el resultado de la interacción de diversas identidades sociales, que al integrarse dan una imagen propia a la organización. (Jiménez, A. 2011, p.94).

### **Cumplimiento de Funciones**

Castellanos, M. (2012) sustenta que el cumplimiento de funciones es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada. (p.102)

Pérez, R. y Gonzales, J. (2016) señalan que el cumplimiento de funciones es acatar las responsabilidades de manera efectiva; asimismo se considera como el nivel de rendimiento medible en el centro laboral, el cual permite a las organizaciones alcanzar estándares de calidad óptimos en base a los procesos operativos a desarrollarse. (p.76)

Goerlich, J. (2010), infiere que el cumplimiento de las funciones es el grado en que una organización logra los resultados que se esperan de ella; Por tanto, la efectividad de funciones consiste en identificar los objetivos de producción de una organización y determinar que tan bien fue alcanzado. El cumplimiento de funciones contribuye explícitamente en el logro de cada uno de los objetivos, asimismo en el desarrollo continuo de la empresa. (p.53)

Robbins, S. & Judge, T. (2009), mencionan que el cumplimiento de funciones, es ejecutar las actividades y responsabilidades que un determinado colaborador ha realizado, y esta debe ser desarrollado de manera eficiente contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la empresa (p.108)

### **Niveles del cumplimiento de funciones**

Robbins, S. & Judge, T. (2009) el cumplimiento de funciones se basa en cuatro niveles que son: Efectividad personal, basada en el principio de confiabilidad: constituye la relación consigo mismo; Efectividad interpersonal: sustentada en el principio de confianza, son mis relaciones e interacciones con los demás; Efectividad gerencial: sostenida en el principio de la facultad, es la responsabilidad de hacer que otros lleven a cabo determinada tarea con un claro sentido de responsabilidad y compromiso; Efectividad organizacional: soportada en el principio de alineamiento, es la necesidad de organizar a las personas en armonía con las líneas maestras de la organización. Cuando se desempeñan como administradores, los individuos deben ejercer las funciones

administrativas de planeación, organización, integración de personal, dirección y control. (Robbins, S. & Judge, T. 2009, p.109)

### **Hábitos del cumplimiento de funciones**

Según Robbins, S. & Judge, T. (2009), infiere que los hábitos del cumplimiento de funciones destacan (p.110):

- Ser proactivo: debemos ser conscientes de las decisiones que tomamos.
- Empezar con el final en mente: tenemos que saber hacia dónde vamos.
- Poner primero lo primero: necesitamos organizar nuestras prioridades.
- Pensar ganar/ganar: debemos tratar de lograr que ambas partes salgamos beneficiadas.
- Antes que buscar ser comprendido, comprender: hay que aprender a escuchar y a entender a los demás.
- Sinergizar: trabajar en equipo, implica efectividad, confianza e innovación.
- Afilar la sierra: mantener y cumplir todos los demás hábitos para poder continuar.

### **Importancia del cumplimiento de funciones**

Robbins, S. & Judge, T. (2009) mencionan que el cumplimiento de funciones es importante ya que contribuye a alcanzar los objetivos que la organización se plantea, aporta al incremento de utilidades, mejora el ambiente donde se labora, además de favorecer a la motivación de los miembros de la organización (p.110).

Es muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que deben cumplir.

Para alcanzar los logros esperados, la organización como ente regulador, debe brindar una excelente atmósfera laboral, con respecto a los beneficios que brinda a sus colaboradores por laborar dentro de su institución, para mantener el buen rendimiento y que sus funciones sean ejecutadas de manera eficiente.

Es necesaria que la efectividad de funciones sea evaluada de manera continua para la medición del nivel de productividad de cada trabajador, en relación con sus funciones.

### **Eficiencia**

Indica la capacidad que tiene el personal para hacer las cosas bien, donde depende de la calidad humana o motora de los agentes que realizan la labor, para expedir un producto o servicio de calidad. Asimismo, se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo). Por eso es necesario comprender todos los ángulos desde donde es visto, a fin de satisfacer todas las necesidades. Los indicadores que según comprenden esta dimensión según los autores son:

Con el cumplimiento de funciones con menor tiempo: el trabajador responsable o encargado de realizar las actividades laborales dentro de la empresa o institución, debe cumplir en su totalidad el trabajo en un menor tiempo posible, de esa manera pueda comenzar con una nueva actividad, demostrando la eficiencia en el trabajo realizado. (Robbins, S. & Judge, T. 2009, p. 111).

Cumplimiento de funciones con menor recurso: lo que indica que el recurso utilizado por el personal para realizar sus actividades cotidianas debe ser en menor proporción, por tanto, se hace manifiesto la eficiencia cuando pocos recursos son utilizados para alcanzar un mismo fin, por su

parte, cuanto más objetivos son logrados por el personal con menos consumo de recursos son más eficientes.

### **Eficacia**

Como segunda dimensión según Robbins, S. & Judge, T. (2009) tenemos la eficacia, que es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción, es decir, la realización de actividades que permitan alcanzar mejores resultados, de las cuales tenemos como indicadores (p.115):

Acatamiento de las funciones: indica que cuando un trabajador realiza sus actividades tal cual fue estipulado por su superior, utilizando los medios y recursos que él crea conveniente, obtiene un resultado favorable, cumpliendo con los objetivos y metas esperados por la empresa.

El cumplimiento de funciones con menores riesgos: siendo esta la más importante dentro de una empresa o institución porque permitirá cumplir o efectuar las funciones con el menor riesgo posible, sin la preocupación de una respuesta o daño colateral en función a las tareas realizadas.

### **Evaluación del cumplimiento de funciones**

Para estimar el cumplimiento de funciones de los colaboradores en el área de administración del PEHCBM, se ha considerado la teoría proporcionada por Robbins, S. & Judge, T. (2009), quien señala tres dimensiones como son las cualidades del sujeto, contribución al logro del objetivo y el potencial de desarrollo descritos a continuación (p.116):

#### **Cualidades del sujeto**

Esto es el conocimiento del trabajo, la capacidad para relacionarse con las personas la capacidad del personal para innovar soluciones frente a lo

rutinario y a su vez su capacidad para la innovación en la mejora del servicio. (Robbins, S. & Judge, T. 2009, p.117)

### **Contribución al logro del objetivo**

Cuando la actividad del sujeto colabora para el logro institucional, haciendo que sus actividades articulen hacia el logro de los resultados finales. Además conoce los objetivos estratégicos de la institución y esto le permite aportar al logro de los objetivos estratégicos. (Robbins, S. & Judge, T. 2009, p.117)

### **Potencial de desarrollo**

Busca regular un proceso de estabilidad emocional, hacia como estimular las capacidades de análisis y síntesis. (Robbins, S. & Judge, T. 2009, p.117).

## **1.4. Formulación del problema**

### **General**

¿Cuál es la relación entre la identidad organizacional con el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017?

### **Específicos**

¿Cuál es la dimensión de la Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017?

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Valor teórico**

La investigación se realizará tomando en consideración teorías ya existentes en cuanto a las variables de estudio, siendo para la identidad organizacional lo mencionado por Jiménez, A. (2011) y el cumplimiento de funciones Robbins, S. & Judge, T. (2009), las mismas que permitirán efectuar un diagnóstico de acuerdo a la realidad que se vivencia en el área de administración del PEHCBM.

### **Implicancia práctica**

La presente investigación permitirá conocer de manera general cómo las actividades que integran la identidad organizacional han tenido como resultado el cumplimiento de sus objetivos por las cuales fueron implementados.

### **Utilidad metodológica**

Los instrumentos, métodos y diseños a utilizar en la presente investigación podrán ser aplicados a otros contextos de investigación en las localidades de la región San Martín u otro en la que se esté desarrollando una realidad similar suscitada en el área de administración del PEHCBM, con la finalidad de obtener mejores resultados en cuanto al cumplimiento de funciones.

### **Relevancia social**

Los resultados de la investigación permitirán mostrar a la población que la ejecución o desarrollo de las actividades que integran la identidad

organizacional repercuten considerablemente en el cumplimiento de las funciones establecidas por la institución.

### **Conveniencia**

Para el investigador es de suma importancia realizar la presente investigación por que le permitirá conocer las acciones a realizar para cumplir eficientemente las actividades que la institución suele establecer a los colaboradores de la entidad. Asimismo, brindar al objeto de estudio un alcance de las deficiencias evidenciadas tras la aplicación del instrumento, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral.

### **1.6. Hipótesis**

Hi La relación entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017 es significativa.

#### **Específica**

H<sub>1</sub> La dimensión de la Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017 es la identidad personal

H<sub>2</sub> El nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017 es medio.

### **1.7. Objetivos.**

General

Determinar la relación entre la Identidad organizacional con el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.

Específica

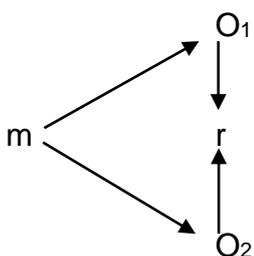
Identificar la dimensión de la Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.

Identificar el nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño correlacional, debido a que las variables estudiadas tienen como objetivo establecer una relación luego del estudio individual de las variables. En función a ello Carrasco (2015), indica que estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, para ello se tiene el siguiente esquema:



Donde:

m= Colaboradores del PEHCBM

O<sub>1</sub>= Identidad organizacional

O<sub>2</sub>= Cumplimiento de funciones

r= Relación

### **Tipo de estudio.**

La investigación **no experimental** es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979, p. 116). “La investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

### **2.2. Variables, Operacionalización**

Variable O1: Identidad organizacional

Variable O2: Cumplimiento de funciones

## Operacionalización de las variables:

### 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Identidad organizacional	Es el conjunto de rasgos, características y atributos más o menos estables y duraderos que tiene la institución y que determinan su manera de ser, actuar y de relacionarse con la sociedad. (Jiménez, A. 2011)	Es la manifestación de la identidad en sus dimensiones personal, social y organizacional	Identidad personal	Sentirse ligados emocionalmente con la organización	Nominal
				Permanecer en el puesto de trabajo porque no tener otra oportunidad	
				La labor que desempeño en la organización	
				Proviene desde antes	
			Identidad social	La labor que cumple es importante	
				Considerar la organización como una de las mejores en su rubro.	
				El trabajo producto del favoritismo	
				Incomodidad por comentarios del público	
			Identidad organizacional	La población no existe una buena opinión sobre la organización	
				Satisfacción con la condición laboral	
				Orgullo de ser parte de un equipo de trabajo	
				Orgullo de contarle a otros de ser miembro de esta organización	
Cumplimiento de funciones	El cumplimiento de funciones, es ejecutar las actividades y	Implica el nivel de cumplimiento en la función a las cualidades del	Cualidades del sujeto	Conocimiento del trabajo	Nominal
				Relaciones con las personas	
				Capacidad de innovación frente a lo rutinario	

responsabilidades que un determinado colaborador ha sido atribuido, y esta debe ser desarrollado de la manera eficiente contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la empresa. (Robbins, S. & Judge, T. 2009).	sujeto, su contribución al logro del objetivo y el potencial de desarrollo.	Contribución al logro del objetivo	Innovación para mejorar el servicio	
			Colabora para el logro institucional	
			Articula sus actividades a los resultados finales	
			Conoce los objetivos estratégicos de la institución	
			Aporta al logro de los objetivos estratégicos	
		Potencial de desarrollo	Autorregulación	
			Capacidad de síntesis	
Capacidad analítica				

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### Población

La población estará conformada por los 337 colaboradores del PEHCBM, la misma que se presenta en la tabla por cada una de las unidades descritas a continuación:

**TABLA N° 1 DETALLE DE LA POBLACIÓN**

Almacén	3
Archivo	5
Asesoría legal	6
Contabilidad	7
Desarrollo agropecuario	17
Estudios y proyectos	24
Gerencia general	13
Informática	5
Logística	11
Medio ambiente	75
Obras	112
OCI	9
Patrimonio	5
Planificación y presupuesto	9
Recursos humanos	9
Taller	7
Tesorería	5
<b>Total</b>	<b>337</b>

*Fuente: Elaboración propia*

### Muestra

La muestra estará constituida por 7 unidades (almacén, archivo, contabilidad, logística, patrimonio, recursos humanos y tesorería), que integran el área de administración, las cuales suman un total de 45 colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.

El muestreo es de tipo intencional por cuotas.

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

### Técnicas

Para recabar información se procedió a utilizar como técnica la encuesta. Cabe mencionar que las técnicas utilizadas permitieron el desarrollo de cada uno de los objetivos a través de la información recolectada tras la aplicación de la encuesta. (Valderrama, 2016, p. 194)

### Instrumentos.

Se tuvo como instrumento un cuestionario que permitió la evaluación de la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones por cada dimensión. (Valderrama, 2016, p. 195)

Para la primera variable (Identidad Organizacional), estuvo compuesto por 25 interrogantes, y se consideró las siguientes escalas, tanto para el instrumento, como para la variable.

Escala de medición instrumento		Escala de medición variable	Desde	Hasta
Nunca	=	Bajo	25	57
Casi Nunca	=			
A veces	=	Medio	58	90
Casi Siempre	=	Alto	91	125
Siempre	=			

En cuanto a la segunda variable (cumplimiento de funciones), estuvo compuesta por 15 interrogantes y se consideró las siguientes escalas, tanto para el instrumento, como para la variable.

Escala de medición instrumento		Escala de medición variable	Desde	Hasta
Nunca	=	Bajo	15	34
Casi Nunca	=			
A veces	=	Medio	35	54
Casi Siempre	=	Alto	55	75
Siempre	=			

### Validación

La validación se hizo con un panel de jueces, categorizados de acuerdo al nivel de Doctorado, Colegiados y habilitados

### Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento con SPSS 21, procesados a través del alfa de cronbach en la que se tuvo como coeficiente de 0.681 y 0.710. (Ver anexo Alfa de cronbach).

## 2.5. Método de análisis de datos

Los datos recolectados mediante los instrumentos las mismas que fueron analizados mediante el uso de métodos estadísticos y de software estadístico como el SPSS, luego fueron presentados en tablas y gráficos para su mejor entendimiento.

Para realizar el análisis bajo estas características las observaciones de una investigación corresponden a muestras independientes y las mediciones se tienen en escala nominal.

La independencia de las variables consiste en que la distribución de una de las variables es similar sin importar el nivel en el que se examine de la otra. Esto se traduce en una tabla de contingencia donde los renglones y las columnas son aproximadamente proporcionales.

Posiblemente sea más fácil reconocerlo si en la tabla se utilizan los porcentajes por renglones y columnas y observar si éstos son similares.

La prueba de independencia de ji-cuadrado (chi-cuadrado,  $\chi^2$ ) contrasta la hipótesis de que las variables son independientes, frente a la hipótesis alternativa de que una variable se distribuye de modo diferente para los diversos niveles de otra.

Es importante aclarar que los datos fueron analizados mediante el estadístico de Chi cuadrado.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para la presente investigación se respetará la privacidad de cada uno de los involucrados en la investigación, así como los datos para el análisis documental fueron recopilados con la confiabilidad de los participantes en la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. A nivel descriptivo

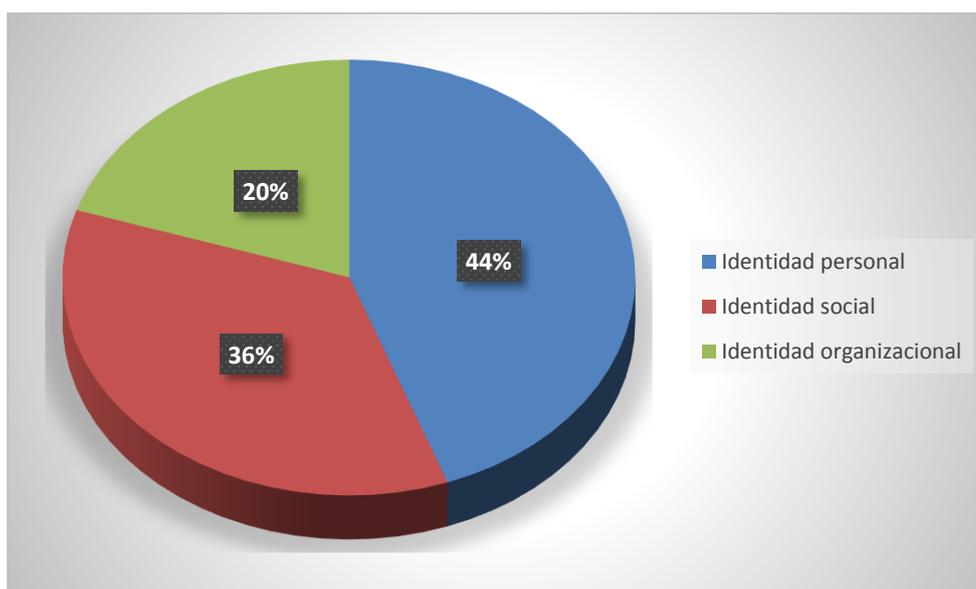
En este capítulo respondemos al primer objetivo específico 01 de Identificar la dimensión de la Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.

**TABLA N° 2 DIMENSIÓN DE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL MÁS FRECUENTE EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO, AÑO 2017.**

<b>Dimensión de la identidad organizacional</b>	<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Identidad personal	25 - 57	20	44.44%
Identidad social	58 - 90	16	35.56%
Identidad organizacional	91 - 125	9	20.00%
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100.00%</b>

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

**GRÁFICO N° 1 DIMENSIÓN DE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL MÁS FRECUENTE EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO, AÑO 2017**



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

La tabla 03 y grafico N° 01, evidencia que la dimensión de la Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017, es la Identidad personal con 44.44%, que comprende sentirse ligados emocionalmente con la organización, permanecer en el puesto de trabajo por no tener otra oportunidad laboral y el desempeño en la organización es por costumbre.

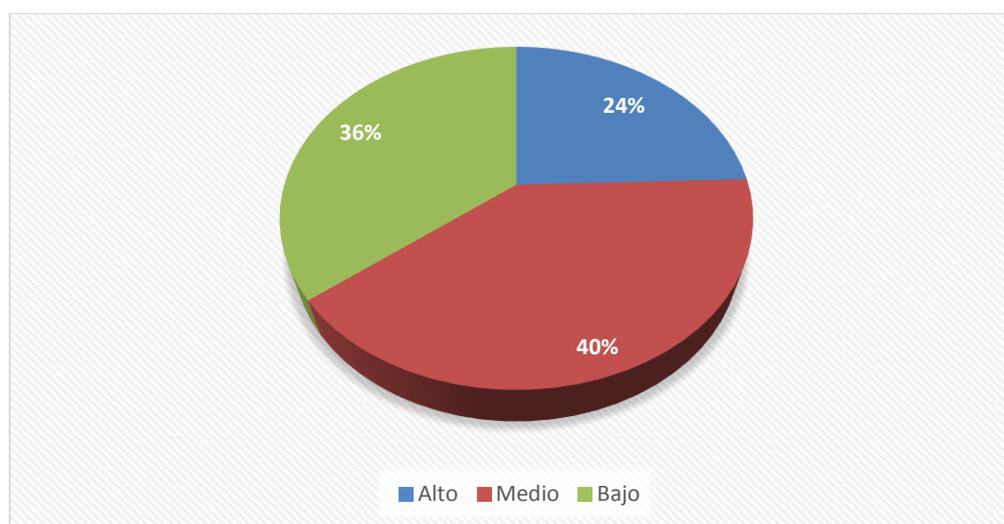
En relación al **Objetivo específico 02** que señala lo siguiente: Identificar el nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.

**TABLA N° 3 NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES PREDOMINANTE EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO, AÑO 2017**

Nivel de cumplimiento de funciones	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Alto	55 - 75	11	24.44%
Medio	35 - 54	18	40.00%
Bajo	15 - 34	16	35.56%
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100.00%</b>

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

**GRÁFICO N° 2 NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES PREDOMINANTE EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO, AÑO 2017**



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

La tabla 04 y el grafico 02 indican que el nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017, es el medio con 40.00% lo que implica que existe un conocimiento medio del trabajo, aceptables relaciones con las personas, colaboración para el logro institucional, se articulan algunas actividades a los resultados finales, y conocen medianamente los objetivos estratégicos de la institución.

### 3.2. Nivel correlacional

**Para realizar el análisis a nivel correlacional**, reubicamos el objetivo general, determinar relación entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.

Y hacemos uso del coeficiente de correlación chi cuadrado para datos nominales, para esto consideramos la tabla de contingencia.

**TABLA N° 4 TABLA DE CONTINGENCIA DE IDENTIDAD ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO, AÑO 2017.**

Dimensión de la identidad organizacional	Nivel de cumplimiento de funciones			Total
	Alto	Medio	Bajo	
Identidad personal	2	5	13	<b>20</b>
Identidad social	5	9	2	<b>16</b>
Identidad organizacional	4	4	1	<b>9</b>
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>45</b>

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Podemos identificar la distribución de frecuencias observadas distribuidas en 3 columnas y 3 filas. En función a ello, para encontrar los grados de libertad para la tabla 3\*3, es el producto de número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno, es decir,  $(c-1)(f-1)$ , por lo tanto,  $(3-1) * (3-1) = 4$ . Para este caso se hizo uso del 5% de nivel de

significancia ( $\alpha=0,05$ ) y 04 grados de libertad, el valor de chi cuadrado tabular ( $x_t^2$ ) es 9,49.

Las hipótesis a contrastar con el uso contraste estadístico a través del chi cuadrado para el presente estudio es:

H<sub>0</sub>: La identidad organizacional y el cumplimiento de funciones, son independientes.

Y la hipótesis alterna

H<sub>1</sub>: La identidad organizacional y el cumplimiento de funciones, no son independientes. Es decir, están asociados.

**TABLA N° 5 CUADRO DE TOMA DE DECISIÓN EN FUNCIÓN A RESULTADOS DEL CHI CUADRADO CALCULADO Y TABULAR**

La identidad organizacional y el cumplimiento de funciones	$X_c^2$	gl	Nivel de significancia	$X_t^2$	Decisión
	14,5	04	0.05	9,49*	Se rechaza la H <sub>0</sub>

Fuente: SPSS 21

\* Ver anexo

El valor de chi cuadrado calculado ( $x_c^2$ ) fue determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información, es así que se tiene como resultado  $x_c^2$  (14,5), siendo mayor que el valor tabular  $x_t^2$  (9.49), es decir, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice: la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones, no son independientes, es decir, están asociados.

#### IV. DISCUSIÓN

Se concluye que la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones, no son independientes, es decir, están asociados. En ese sentido:

Díaz, G. (2013), La manera como incide la identidad organizacional en la rotación de personal se debe a la motivación personal y de observación, la comunicación, el trato, compromiso y satisfacción laboral de los colaboradores hacia la institución.

A su vez, Gavidia, A. & Vásquez, R. (2015) La Identidad organizacional se relaciona directamente con la Imagen institucional de la empresa Autonor, ya que los colaboradores al sentirse identificados y mostrar un efectivo comportamiento frente al usuario, genera una imagen perfecta, así también los participantes de la empresa se sienten motivados y confían plenamente de la organización, creando un alto grado de confianza.

Por ello, Salirrosas, C. & Lamela, G. (2016) evidenció la falta de programas de relaciones públicas que fortalezcan la identidad corporativa, es decir no existe programa que ayude a facilitar una mejor comunicación e imparta buenas relaciones entre los colaboradores y sus dirigentes, así como entre empleados.

También, Orellana, G. Bossio, S. & Jaime, G. (2014) encontró diferencias significativas en las edades del desarrollo en la dimensión identidad social, siendo el adulto tardío el que presenta mayor nivel. Igualmente, en la condición laboral, en la dimensión identidad social y en toda la escala de identidad corporativa, siendo el administrativo nombrado quien presenta mayor rango promedio.

En la variable tipo de Identidad organizacional más frecuente es la Identidad personal con 44.44%, que comprende sentirse ligados emocionalmente con la organización, permanecer en el puesto de trabajo

por no tener otra oportunidad laboral y el desempeño en la organización es por costumbre.

Por otro lado, Díaz, G. (2013), llegó a concluir que el nivel de identidad organizacional de los empleados con la empresa es bajo, debido que los colaboradores se sienten desmotivados y con falta de identidad con la empresa.

Por su parte, García, C. & Rojas, N. (2015) que la identidad organizacional de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo se encuentra en un nivel muy deficiente (49%), debido a que dentro de la institución el liderazgo estratégico predominante en los trabajadores solo esta direccionado a obtener beneficios en su búsqueda personal, no se toma decisiones oportunas ante situaciones críticas.

A su vez, Ortiz, J. (2009), menciona que la identidad cultural es un factor muy relevante en la identidad corporativa para Eléctricos y Ferretería Delta Ltda. Para que se logre cumplir los objetivos de la empresa, depende mucho del recurso humano con la que cuenta, es por ello necesario implementar propuesta, brindando aportes que los beneficien, que se sientan importantes, agrandando su orgullo empresarial y sentido de pertenencia.

Por otro lado, Abarca, S. & Vergara, L. (2014), En muchas de las cooperativas no se promueve una identidad organizacional como realmente se espera por parte de las ellas, donde se prioricen los valores de la solidaridad, ayuda mutua y compromiso real con la comunidad, por ende, la existencia de una buena comunicación entre los colaboradores, sea beneficiosa y favorable para el desarrollo de las actividades.

En la variable el nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017, es el medio con 40.00% lo que implica que existe un

conocimiento medio del trabajo, aceptables relaciones con las personas, colaboración para el logro institucional.

Por su parte, García, D, (2013) establece que lo primordial es el buen trato que recibe el asegurado.

En esa dirección, Córdova, M. (2013) Las funciones no se cumplen de acuerdo al área que le corresponde desempeñar, como el pago de planilla, contratos, vacaciones, asistencia, entre otros; siendo asumidas por otra gerencia. La dirección de la Universidad no muestra interés ni visión hacia los colaboradores, a pesar de que estos forman parte potencial de la institución. A pesar que las funciones son establecidas por la empresa, estas no son cumplidas como rige la universidad, muchas de ellas son omitidas o el personal no desea cumplirlas.

## V. CONCLUSIONES.

- 5.1. Se concluye que la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones, no son independientes, es decir, están asociados. En ese sentido el valor de chi cuadrado calculado fue determinado con los datos teniendo como resultado (14,5), siendo mayor que el valor tabular (9.49), es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.
  
- 5.2. El tipo de Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017, es la Identidad personal con 44.44%, que comprende sentirse ligados emocionalmente con la organización, permanecer en el puesto de trabajo por no tener otra oportunidad laboral y el desempeño en la organización es por costumbre
  
- 5.3. El nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017, es el medio con 40.00% lo que implica que existe un conocimiento medio del trabajo, aceptables relaciones con las personas, colaboración para el logro institucional, se articulan algunas actividades a los resultados finales, y conocen medianamente los objetivos estratégicos de la institución.

## VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A las autoridades del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo; proponer programas para mejorar el desempeño de las funciones que desarrollan cada uno de los trabajadores administrativos en relación al servicio que brindan. De esta manera generar mayor productividad para la satisfacción de la comunidad, generando esto que los trabajadores se identifiquen a pleno con la institución.
- 6.2. A los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo; generar un ambiente de armonía, compañerismo, donde se fomenten e impartan principios y valores, los cuales guíen la gestión y comportamientos de sus integrantes, permitiendo obtener identidad ética, responsable y competitiva, lo cual ayude a que se sientan identificados con la institución, y por ende generaría el beneficio a la empresa para mejorar el desarrollo de las actividades
- 6.3. A los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo contribuir a la interiorización de manera permanente de la cultura de la organización y que se dirija a los logros de los objetivos a través de la difusión de información y participación participativa en las metas y objetivos establecidos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, S & Vergara, L (2014), "*identidad organizacional en Cooperativas*". (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Santiago de Chile. Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115442/Abarca,%20Sof%C3%ADa.pdf?sequence=1>
- Balmer, R. (2010). *Identidad Corporativa de la empresa*. España: Editorial Ideas Propias.
- Capriotti, P. (2009). *Brandig Corporativo Fundamentos para la gestión estrategica de la identidad corporativa*. Santiago de Chile: Editorial BY Colección.
- Castellanos, M. (2012) *Cooperativas, Sociedades Laborales y Trabajo Autónomo*. (9º Edición). España: Boletín Oficial del Estado
- Córdova, M (2013) *El municipio distrital de Zuñiga: Capacidades institucionales para la gestión y cumplimiento de sus funciones*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Recuperado de: [file:///C:/Users/Juv/Downloads/CORDOVA\\_DELOSSANTOS\\_MIRIAN\\_MUNICIPIO\\_ZUNIGA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Juv/Downloads/CORDOVA_DELOSSANTOS_MIRIAN_MUNICIPIO_ZUNIGA%20(1).pdf)
- Consuegra, N. (2011). *Diccionario de Psicología*. Colombia: ECOE.
- Espinoza, S. (2013). *Diccionario de Economía y Finanzas*. Perú: Editorial Andrade.
- Díaz, G (2013) *Identidad Organizacional y rotación de personal (estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el Municipio de Quetzaltenango)*. (Tesis doctorado) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Diaz-Glenda.pdf>
- Franklin, E. (2011). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Prentice Hall.

- Gavidia, A & Vásquez, R (2015) ""Identidad organizacional y su relación con la imagen institucional de los colaboradores de la Empresa Autonor Nor Oriente S.A.C. en la ciudad de Tarapoto en el año 2014". (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Recuperado de: [http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/663/1/Alexander%20Gavidi%20Silva\\_Richard%20V%C3%A1squez%20Torres.pdf](http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/663/1/Alexander%20Gavidi%20Silva_Richard%20V%C3%A1squez%20Torres.pdf)
- Garro, L. (2011). *Bienestar laboral*. El caso de empresa de la empresa XPOLaborum Construcción. Vol. 23. (p.23).
- Goerlich, J. (2010), *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*. (1º Ed). España: Lex Nova, 2010
- Gonzales, C. (2010). *Nuevas estrategias de televisión: el desafío digital: identidad marca y continuidad televisiva*. Madrid: Editorial Ciencias Sociales C&S.
- Horacio, J. (2010). *Identidad y Cultura*. (2ª ed). ESIC EDITORIAL. Mexico:
- Jimenez, A. (2011). *Comunicación e imagen corporativa*. Barcelona: Editorial UOC.
- Jiménez, H. (2010). *Derecho Bancario*. Costa Rica: Editorial EUNED .
- Liñeira, R. (2014). *El Estado de las autonomías en la opinión pública: Preferencias, conocimientos y voto*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas .
- Llopis, E. (2012). *Brandig & Pyme Un modelo de creación de marca para Pymes y Emprendedores*. Valencia: Editorial Prentice Hall.
- Maqueda, J. (2010). *Protocolo empresarial: Una estrategia de marketing*. Madrid: Esic Editorial.
- Minguez, N. (2013). *Imagen corporativa de Pymes*. Madrid: UOC Editorial.
- Monereo, C. (2011). *La identidad en la Educación: necesidad, utilidad y límites* . España: España Editorial.

- Ortiz, J. (2009), *Construyendo Identidad Corporativa Desde La cultura organizacional en eléctricos y ferretería delta Ltda. -una oportunidad de comunicación a partir de un diagnóstico organizacional (tesis de pregrado)*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia  
 Recuperado de: [HYPERLINK "http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis216.pdf"](http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis216.pdf)  
<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis216.pdf>
- Orellana, G. Bossio, S & Jaime, J. (2013), *Evaluación de la Identidad organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. (Tesis de postgrado). [HYPERLINK "http://www.pucp.edu.pe/"](http://www.pucp.edu.pe/) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.  
 Recuperado de: [https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&rlz=1C1CHZL\\_esPE702PE702&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=pucp](https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&rlz=1C1CHZL_esPE702PE702&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=pucp)
- Pérez, R. y Gonzales, J. (2016). *Formación y orientación laboral*. (3° Edición). España: Ediciones Paraninfo, S.A
- Pintado, M. (2009). *Imagen corporativa influencia en la gestión empresarial*. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009), *Efectividad de funciones* (3ª ed.) México: Pearson.
- Rocha, C. (2015) "Evaluación de la identidad organizacional según la teoría de Schein en la Municipalidad Distrital de la Banda De Shilcayo en el año 2012". (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Perú.  
 Recuperado de: <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/645/1/Diana%20Carolina%20Josefa%20Rocha%20Sandoval.pdf>
- Ruiz, E. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Salirrosas, C & Lamela, G (2016) "Propuesta de un programa de relaciones públicas para fortalecer la identidad organizacional de los trabajadores de cosecha en la Empresa Agroindustrial Camposol S.A. en el Distrito De

Chao- 2015 (tesis de maestría). Universidad Nacional De Trujillo. Trujillo. Perú. Recuperado de:

<http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/3973/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTHIA%20MELISSA%20SALIRROSAS%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valderrama, S. (2016). *Pasos para eleaborar proyectos de investigacion científica: cuantitativa, cualtitativa y mixta*. (2ª ed.) Perú: Editorial San Marcos

Zambrano, A. (2010). *Planificación Estrategica Presupuesto y Control de la Gestión Pública*. Caracas: Editoral UCAB.

García, C. & Rojas, N. (2014) “*Identificación organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores del PEAM Moyobamba periodo 2014*” Universidad Nacional de San Martin

ANEXO

✓ Instrumentos

### Cuestionario para la variable Identidad Organizacional

El presente cuestionario tiene como objetivo primordial determinar la relación entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del PEHCBM, Tarapoto año 2017. El cuestionario es de finalidad académica y es realizado de forma anónima. A continuación, se presenta las siguientes preguntas en donde usted marcará en escalas del 1 al 5 donde:

N°		IDENTIDAD ORGANIZACIONAL				
Enunciados		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
<b>IDENTIDAD PERSONAL</b>						
1	Considero que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con el PEHCBM					
2	Estoy en este puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar					
3	Mi interés por la labor que desempeño en el PEHCBM proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí.					
4	Mi labor en el PEHCBM es importante por lo que no me incomoda permanecer mucho tiempo en mi trabajo					
5	Permanecer en el PEHCBM, es una cuestión de necesidad y no de prestigio					
6	Los trabajadores en el PEHCBM poseen elevadas cualidades personales					
7	No estoy contento con el puesto de trabajo que tengo					
8	Me siento satisfecho con la condición laboral que tengo					
<b>IDENTIDAD SOCIAL</b>						
9	Estoy orgulloso de ser parte de mi equipo de trabajo					
10	El ingresar a trabajar en el PEHCBM no mejoro mi prestigio o estatus social					
11	con mis colegas alguna vez he dicho mentiras					
12	Incómoda participar en las ceremonias protocolares que organiza el PEHCBM					
13	En mi lugar de trabajo ayudamos al trabajador que no sabe, sin esperar recompensa alguna					
14	Creo que me falta tener los valores que el PEHCBM exige a sus trabajadores					
15	Estando con los colegas de trabajo logro liberarme de las cosas que no me gustan de mí					
16	En el trabajo no cumplo los compromisos que establezco con mis colegas.					
17	En la dependencia donde trabajo establezco relaciones					

	de cooperación con mis colegas					
<b>IDENTIDAD ORGANIZACIONAL</b>						
<b>18</b>	No me gusta mostrarme tal como soy en mi centro de trabajo					
<b>19</b>	Asisto a reuniones no oficiales que organiza mi grupo de trabajo					
<b>20</b>	No me arrepiento de haber ingresado a trabajar en el PEHCBM					
<b>21</b>	En mi dependencia con mis colegas alardeo algo a veces.					
<b>22</b>	Considero que aquí los cargos y ascensos se hacen por méritos					
<b>23</b>	Desde hace un buen tiempo estoy dedicado a conocer la historia, plan estratégico y reglamentos del PEHCBM					
<b>24</b>	En la población no existe una buena opinión sobre el PEHCBM					
<b>25</b>	Las remuneraciones que se perciben no satisfacen las expectativas del personal					

## Cuestionario de cumplimiento de funciones

Buenos días/tardes sr. (a):

El presente cuestionario tiene como objetivo primordial determinar la relación entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del PEHCBM, Tarapoto año 2016. El cuestionario es de finalidad académica y es realizado de forma anónima. A continuación, usted encontrará una serie de interrogantes. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas:

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

	<b>Enunciados</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Contribución al logro del objetivo</b>					
<b>1</b>	Considera que las actividades realizadas por los trabajadores de las demás unidades evaluadas son desarrolladas en el tiempo oportuno.					
<b>2</b>	Cree Ud. Que cuando solicitan el servicio logístico, son entregados en el tiempo oportuno.					
<b>3</b>	Percibe Ud. Que los trabajadores de su unidad aprovechan su tiempo laboral al máximo para realizar sus funciones.					
<b>4</b>	Percibe que los trabajadores de las unidades evaluadas cumplen responsablemente sus labores hasta la hora de salida.					
<b>5</b>	Cree usted que la ejecución de sus funciones conlleva a desarrollarse en menor tiempo.					
	<b>Cualidades del sujeto</b>					
<b>6</b>	Percibe usted que los trabajadores de las unidades en evaluación ejecutan sus funciones optimizando los recursos con los que cuenta.					
<b>7</b>	Percibe usted que los trabajadores de las unidades en evaluación solicitan material incensario para la realización de sus actividades.					
<b>8</b>	Percibe usted que los trabajadores de las unidades en evaluación presentan un informe de los recursos que no se han usado al realizar sus actividades.					
<b>9</b>	Percibe usted que los trabajadores de las unidades en evaluación indican a la gerencia de su área si requiere materiales logísticos adicionales para ejecutar sus trabajos de oficina.					
<b>10</b>	Percibe usted que los trabajadores de las unidades en evaluación aprovechan adecuadamente los recursos utilizados.					
	<b>Potencial de desarrollo</b>					
<b>11</b>	Percibe usted que los trabajadores de las unidades en evaluación desempeñan sus funciones de manera activa y en armonía con los demás.					
<b>12</b>	Percibe usted que los trabajadores de las unidades en evaluación enfocan en nuevos objetivos a cumplir dentro de su área de trabajo.					

13	Percibe usted que los trabajadores de las unidades en evaluación logran cumplir los objetivos trazados y espera ser recompensado al mismo tiempo.					
14	Percibe usted que los trabajadores de las unidades en evaluación obedecen al estatuto de cumplimiento de funciones de la entidad.					
15	Cuando existen reuniones acerca de la gestión operativa y logística que desempeñan en dicha área, asisten todos los empleados de la empresa.					

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juan Rafael Juarez Díaz	UCV UNSM	Doctor en administración Dr. en educación	Rafael Soto Arévalo
VARIABLE: <b>Identidad organizacional</b>			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					x
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

### OPINIÓN DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

### PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Tarapoto; 13 de abril del 2017

  
 .....  
 Dr. Juan Rafael Juarez Díaz  
 DOCENTE

## FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### II. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juan Rafael Juarez Díaz	UCV UNSM	Doctor en administración Dr. en educación	Rafael Soto Arévalo
VARIABLE: <b>Cumplimiento de funciones</b>			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					x
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

### OPINIÓN DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

### PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Tarapoto; 13 de abril del 2017

  
 Dr. Juan Rafael Juarez Diaz.  
 DOCENTE

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Lady García Meléndez	PEHCBM	Magister en Gestión Pública	Rafael Soto Arévalo
VARIABLE: <b>Identidad organizacional</b>			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					x
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				x	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico				x	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					x

### OPINIÓN DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

### PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Tarapoto; 14 de abril del 2017

  
**MCP. LADY GARCÍA MELENDEZ**  
**LIC. ADMINISTRACIÓN**  
**CLAD: 08491**

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### II. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Lady García Meléndez	PEHCBM	Magister en Gestión Pública	Rafael Soto Arévalo
VARIABLE: <b>Cumplimiento de funciones</b>			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

**(1) pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente**

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables					x
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización Lógica					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
<b>COHERENCIA</b>	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
<b>METODOLOGÍA</b>	Las estrategias responde al propósito del diagnóstico				x	
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					x

#### OPINIÓN DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

---

#### PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Tarapoto; 14 de abril del 2017

  
**MCP. LADY GARCÍA MELENDEZ**  
 LIC. ADMINISTRACIÓN  
 CLAD: 08491

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Arisa Elizabeth Hidalgo Vela	PEHCBM	Magister en Gestión Pública	Rafael Soto Arévalo
VARIABLE: <b>Identidad organizacional</b>			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				x	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico				x	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					x

### OPINIÓN DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.5

Tarapoto; 12 de abril.....del...2017

  
 Mg. CPC. Arisa Lizbeth Hidalgo Vela  
 CCPSM Mat. 19-0694

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### II. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Arisa Elizabeth Hidalgo Vela	PEHCBM	Magister en Gestión Pública	Rafael Soto Arévalo
VARIABLE: <b>Cumplimiento de funciones</b>			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				x	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico				x	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					x

#### OPINIÓN DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

#### PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.5

Tarapoto; 12 de abril del 2017

  
 Mg. CPC. Arisa Elizabeth Hidalgo Vela  
 CCPSM Mat. 19-0694

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

EXP. N° 53348

Tarapoto 04 de abril del 2017

**CARTA N° 137 -2017-GRSM-PEHCBM/O.A**

Señor:  
**RAFAEL SOTO AREVALO**  
DNI N° 01165129

ASUNTO : Autoriza desarrollo tesis  
REFERENCIA : Informe N° 0259-2017-GRSM-PEHCBM/RR.HH

Me dirijo a usted, para manifestarle que su solicitud para desarrollar su tesis "Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administratación del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo, año 2017", fue aceptada; por lo tanto se autoriza su aplicación.

Atentamente,

  
**CPC. JUAN CARLOS REYES RAMÍREZ**  
Jefe Oficina de Administración (e)



✓ *Matriz de consistencia*

*“Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017”*

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivo general	Aspectos teóricos											
<p>¿Cuál es la relación entre la identidad organizacional con el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017?</p> <p>¿Cuál es la dimensión de la Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017?</p>	<p>Hi= La relación entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017 es significativa.</p> <p>La dimensión de la Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017 es la identidad personal</p> <p>El nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017 es bajo.</p>	<p>Determinar relación entre la identidad organizacional con el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.</p> <p>Identificar la dimensión de la Identidad organizacional más frecuente en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.</p> <p>Identificar el nivel de cumplimiento de funciones predominante en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.</p>	<p><b>Identidad organizacional</b> Es el conjunto de rasgos, características y atributos más o menos estables y duraderos que tiene la institución y que determinan su manera de ser, actuar y de relacionarse con la sociedad. (Jiménez, A. 2011).</p> <p><b>Cumplimiento de funciones</b> El cumplimiento de funciones, es ejecutar las actividades y responsabilidades que un determinado colaborador ha sido atribuido, y esta debe ser desarrollado de la manera eficiente contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la empresa. (Robbins, S. &amp; Judge, T. 2009).</p>											
Diseño de investigación	Variables de estudio		Población y muestra	Instrumentos de recolección de datos										
Descriptiva correlacional	<table border="1" data-bbox="562 1137 1267 1362"> <thead> <tr> <th data-bbox="562 1137 797 1169">Variable</th> <th data-bbox="797 1137 1267 1169">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="562 1169 797 1270" rowspan="3"><b>Identidad organizacional</b></td> <td data-bbox="797 1169 1267 1201">Identidad personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="797 1201 1267 1233">Identidad social</td> </tr> <tr> <td data-bbox="797 1233 1267 1265">Identidad organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="562 1265 797 1362" rowspan="3"><b>Cumplimiento de funciones</b></td> <td data-bbox="797 1265 1267 1297">Cualidades del sujeto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="797 1297 1267 1329">Contribución al logro del objetivo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="797 1329 1267 1361">Potencial de desarrollo</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	<b>Identidad organizacional</b>	Identidad personal	Identidad social	Identidad organizacional	<b>Cumplimiento de funciones</b>	Cualidades del sujeto	Contribución al logro del objetivo	Potencial de desarrollo	<p><b>Población.</b> La población estará conformada por los 337 colaboradores de la PEHCBM.</p> <p><b>Muestra:</b> En cuanto a la muestra estará constituido por 7 unidades (almacén, archivo, contabilidad, logística, patrimonio, recursos humanos y tesorería), que suman un total de 45 colaboradores.</p>	<p><b>Técnicas</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>
Variable	Dimensiones													
<b>Identidad organizacional</b>	Identidad personal													
	Identidad social													
	Identidad organizacional													
<b>Cumplimiento de funciones</b>	Cualidades del sujeto													
	Contribución al logro del objetivo													
	Potencial de desarrollo													

✓ Alfa de cronbach

## Identidad organizacional

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,681	25

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	96,45	44,892	,147	,680
P2	96,65	41,292	,524	,645
P3	96,65	43,187	,335	,663
P4	96,30	46,432	,016	,692
P5	96,60	43,516	,283	,667
P6	96,30	43,063	,374	,660
P7	96,70	44,958	,158	,678
P8	96,60	40,674	,609	,638
P9	96,55	42,050	,487	,650
P10	96,45	46,261	,043	,688
P11	96,65	43,818	,273	,668
P12	96,30	41,379	,552	,644
P13	96,45	44,997	,157	,678
P14	96,50	41,632	,562	,645
P15	96,50	42,158	,503	,650
P16	96,55	46,576	,005	,693
P17	96,60	42,989	,332	,663
P18	96,35	41,608	,491	,648
P19	96,50	45,526	,100	,684
P20	96,40	44,253	,243	,671
P21	96,35	50,450	-,339	,715
P22	96,60	50,147	-,300	,715
P23	96,45	45,945	,071	,686
P24	96,10	47,989	-,109	,701
P25	96,45	41,313	,567	,643

## Cumplimiento de funciones

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,710	15

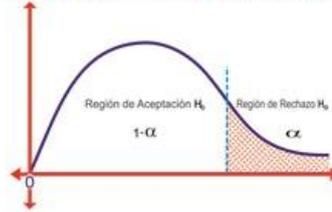
### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	96,45	44,892	,147	,680
P2	96,65	41,292	,524	,645
P3	96,65	43,187	,335	,663
P4	96,45	46,261	,043	,688
P5	96,65	43,818	,273	,668
P6	96,30	41,379	,552	,644
P7	96,45	44,997	,157	,678
P8	96,50	41,632	,562	,645
P9	96,50	42,158	,503	,650
P10	96,55	46,576	,005	,693
P11	96,60	42,989	,332	,663
P12	96,35	41,608	,491	,648
P13	96,50	45,526	,100	,684
P14	96,40	44,253	,243	,671
P15	96,35	50,450	-,339	,715

✓ Chi cuadrado

## TABLA DE LA DISTRIBUCIÓN CHI - CUADRADO

$1-\alpha$  = nivel de confianza  
 $r$  = Grados de libertad  
 $r = (\text{categ. } x - 1) (\text{categ. } Y - 1)$



r	1-α									
	0.005	0.01	0.025	0.050	0.100	0.900	0.950	0.975	0.990	0.995
1	0.0000	0.0002	0.001	0.0039	0.0158	2.71	3.84	5.02	6.64	7.88
2	0.0100	0.0201	0.0506	0.103	0.211	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60
3	0.072	0.115	0.216	0.352	0.548	6.25	7.82	9.35	11.35	12.84
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.61	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75
6	0.676	0.872	1.24	1.64	2.20	10.65	12.59	14.45	16.81	18.55
7	0.989	1.24	1.69	2.17	2.83	12.02	14.07	16.01	18.48	20.28
8	1.34	1.65	2.18	2.73	3.49	13.36	15.51	17.54	20.09	21.96
9	1.74	2.09	2.70	3.33	4.17	14.68	16.92	19.02	21.67	23.59
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	15.99	18.31	20.48	23.21	25.19
11	2.60	3.05	3.82	4.58	5.58	17.28	19.68	21.92	24.73	26.76
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	18.55	21.03	23.34	26.22	28.30
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	19.81	22.36	24.74	27.69	29.82
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	21.06	23.69	26.12	29.14	31.32
15	4.60	5.23	6.26	7.26	8.55	22.31	25.00	27.49	30.58	32.80
16	5.14	5.81	6.91	7.96	9.31	23.54	26.30	28.85	32.00	34.27
17	5.70	6.41	7.56	8.67	10.09	24.77	27.59	30.19	33.41	35.72
18	6.27	7.01	8.23	9.39	10.87	25.99	28.87	31.53	34.81	37.16
19	6.84	7.63	8.91	10.12	11.65	27.20	30.14	32.85	36.19	38.58
20	7.43	8.26	9.59	10.85	12.44	28.41	31.41	34.17	37.57	40.00
21	8.03	8.9	10.28	11.59	13.24	29.62	32.67	35.48	38.93	41.40
22	8.64	9.54	10.98	12.34	14.04	30.81	33.92	36.78	40.29	42.8
23	9.26	10.20	11.69	13.09	14.85	32.01	35.17	38.08	41.64	44.18
24	9.89	10.86	12.40	13.85	15.66	33.20	36.42	39.36	42.98	45.56
25	10.52	11.52	13.12	14.61	16.47	34.38	37.65	40.65	44.31	46.93
26	11.16	12.20	13.84	15.38	17.29	35.56	38.89	41.92	45.64	48.29
27	11.81	12.88	14.57	16.15	18.11	36.74	40.11	43.19	46.96	49.64
28	12.46	13.57	15.31	16.93	18.94	37.92	41.34	44.46	48.28	50.99
29	13.12	14.26	16.05	17.71	19.77	39.09	42.56	45.72	49.59	52.34
30	13.79	14.95	16.79	18.49	20.60	40.26	43.77	46.98	50.89	53.67
40	20.71	22.16	24.43	26.51	29.05	51.81	55.76	59.34	63.69	66.77
50	27.99	29.71	32.36	34.76	37.69	63.17	67.50	71.42	76.15	79.49
60	35.53	37.48	40.48	43.19	46.46	74.40	79.08	83.30	88.38	91.95
70	43.28	45.44	48.76	51.74	55.33	85.53	90.53	95.02	100.4	104.2
80	51.17	53.54	57.15	60.39	64.38	96.58	101.9	106.6	112.3	116.3
90	59.20	61.75	65.65	69.13	73.29	107.6	113.1	118.1	124.1	128.3
100	67.33	70.06	74.22	77.93	82.36	118.5	124.3	129.6	135.8	140.2