

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Unidad de Segunda Especialidad Profesional

**IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON
LA TOMA DE DECISIONES DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PALCA, TACNA, 2025**

TESIS

PRESENTADA POR:

EDDY ANTONI QUISPE HUACANI

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

Gestión Pública


TACNA – PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN GESTIÓN PÚBLICA


IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PALCA, TACNA, 2025.

Tesis sustentada y aprobada el 07 de enero del 2026; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
.....
Dr. Lic. Adm. Oscar Alfredo Begazo Portugal

SECRETARIO : 
.....
Dra. Melina Zegarra Aquino

VOCAL : 
.....
MSc. Mario Salamanca García

ASESOR : 
.....
MSc. Mario Salamanca García

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, MARIO SALAMANCA GARCÍA, en mi condición de ASESOR acreditado con la Resolución de Facultad N° 13527-2025-FCJE/UNJBG del 31 de marzo del 2025, según el informe de TESIS titulado: IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALCA, TACNA, 2025, presentado por el señor EDDY ANTONI QUISPE HUACANI, para optar por el título de Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual de la UNJBG, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido con un porcentaje de 3%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILITUD** de la TESIS enunciada líneas arriba, cumple con el nivel de permitido, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado para continuar con los trámites de obtención del título de Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública

Tacna, 24 de octubre de 2025



FIRMA ASESOR

Nombres y apellidos: MARIO SALAMANCA GARCÍA
DNI N° 00517440



FIRMA AUTOR

Nombres y apellidos: EDDY ANTONI QUISPE HUACANI
DNI N° 61442159



Dedicatoria

*A mi familia, por el apoyo incondicional en mi formación profesional, por sus
ánimos de no desistir a pesar de que el camino parecía difícil.*

Agradecimientos

A todas las personas que aportaron de alguna manera en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A los docentes de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, que impartieron conocimiento en mí.

A los colegas profesionales, por compartir sus experiencias.

A mi asesor de tesis, por su guía en todo momento.

A Dios por la vida y salud.

A todos, gracias.

Índice de Contenidos

Certificado de Similitud	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Resumen.....	xi
Abstract	xii
Introducción	1
Capítulo I: Planteamiento del Problema	2
1.1. Descripción del problema.....	2
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema principal	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación metodológica.....	6
1.4.3. Justificación organizacional.....	6

1.4.4. Justificación académica	6
1.5. Formulación de hipótesis.....	7
1.5.1. Hipótesis general.....	7
1.5.2. Hipótesis específicas.....	7
1.6. Variables e indicadores.....	7
1.6.1. Identificación de la variable 1	7
1.6.2. Identificación de la variable 2.....	8
Capítulo II: Marco Teórico	10
2.1. Antecedentes del estudio	10
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes nacionales	12
2.1.3. Antecedentes locales.....	14
2.2. Bases teóricas científicas	17
2.2.1. Identidad institucional.....	17
2.2.2. Toma de decisiones.....	26
2.3. Definiciones de términos básicos	34
Capítulo III: Metodología	36
3.1. Tipo de investigación	36
3.2. Diseño de investigación.....	36
3.3. Población y muestra del estudio	37
3.3.1. Población objeto de estudio	37
3.3.2. Muestra de estudio	37
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38

3.4.1. Técnica de investigación.....	38
3.4.2. Instrumento de investigación	38
Capítulo IV: Resultados y Discusión	40
4.1. Técnicas de análisis e interpretación de datos	40
4.2. Análisis estadístico descriptivo	41
4.2.1. Análisis estadístico de la variable 1	41
4.2.2. Análisis estadístico de la variable 2	45
4.3. Verificación de hipótesis	49
4.3.1. Prueba de normalidad	49
4.3.2. Verificación de hipótesis general.....	50
4.3.3. Verificación de hipótesis específicas	51
4.4. Discusión de resultados	54
4.4.1. Discusión de resultados del objetivo general.....	54
4.4.2. Discusión de resultados del objetivo específico 1	55
4.4.3. Discusión de resultados del objetivo específico 2	56
4.4.4. Discusión de resultados del objetivo específico 3	57
4.4.5. Discusión de resultados descriptivos	58
Conclusiones	61
Recomendaciones.....	62
Referencias Bibliográficas	63
Anexos	74

Índice de Tablas

Tabla 1. Caracterización de la variable 1	8
Tabla 2. Escala de medición de la variable 1	8
Tabla 3. Caracterización de la variable 2	9
Tabla 4. Escala de medición de la variable 2	9
Tabla 5. Ficha técnica de los instrumentos	39
Tabla 6. Escala de la correlación de Spearman.....	40
Tabla 7. Distribución de frecuencias de la identidad institucional	41
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la historia institucional	42
Tabla 9. Distribución de frecuencias del proyecto institucional.....	43
Tabla 10. Distribución de frecuencias de la cultura institucional	44
Tabla 11. Distribución de frecuencias de la toma de decisiones.....	45
Tabla 12. Distribución de frecuencias del análisis de la situación.....	46
Tabla 13. Distribución de frecuencias de la selección de la respuesta.....	47
Tabla 14. Distribución de frecuencias del desarrollo de la iniciativa	48
Tabla 15. Prueba de normalidad.....	49
Tabla 16. Correlación de Spearman: Verificación de la hipótesis general	50
Tabla 17. Correlación de Spearman: Verificación de la hipótesis específica 1 ...	51
Tabla 18. Correlación de Spearman: Verificación de la hipótesis específica 2 ...	52
Tabla 19. Correlación de Spearman: Verificación de la hipótesis específica 3 ...	53

Índice de Figuras

Figura 1. Distribución de frecuencias de la identidad institucional.....	41
Figura 2. Distribución de frecuencias de la historia institucional.....	42
Figura 3. Distribución de frecuencias del proyecto institucional.....	43
Figura 4. Distribución de frecuencias de la cultura institucional.....	44
Figura 5. Distribución de frecuencias de la toma de decisiones	45
Figura 6. Distribución de frecuencias del análisis de la situación	46
Figura 7. Distribución de frecuencias de la selección de la respuesta	47
Figura 8. Distribución de frecuencias del desarrollo de la iniciativa.....	48

Resumen

En el marco de la gestión pública en el ámbito distrital, es esencial también analizar aquellos factores que conduzcan a la efectividad en la toma de decisiones de los recursos humanos. Es así que, el presente trabajo de investigación tuvo el objetivo de determinar qué relación existe entre la identidad institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, región Tacna, periodo 2025. Por lo tanto, la metodología empleada fue cuantitativa, básica, no experimental, transversal, correlacional, donde los datos se recopilaban mediante la encuesta enfocada en una muestra de estudio conformada por un total de 52 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Palca. De esta manera, los resultados descriptivos revelaron que tanto la identidad institucional como la toma de decisiones fueron de nivel medio con el 48,1% y 55,8%; en tanto los resultados inferenciales señalaron que existe una relación significativa entre las variables estudiadas con el coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,797 y valor-p < 0,001. En conclusión, existe una relación positiva y alta entre la identidad institucional y la toma de decisiones con respecto al personal administrativo que conforma la Municipalidad Distrital de Palca, lo que evidencia la importancia de la historia, el proyecto y la cultura de la institución para una mayor efectividad en las decisiones que tomen los recursos humanos, permitiéndoles afrontar los desafíos y asumir las responsabilidades con mayor claridad y propósito.

Palabras clave: Cultura corporativa, historia de la organización, identidad institucional, proyecto empresarial, toma de decisiones.

Abstract

Within the framework of public management at the district level, it is also essential to analyze those components that contribute to effective human resources decision-making. Thus, this research aimed to determine the relationship between institutional identity and administrative staff decision-making in the Palca District Municipality, Tacna Region, during the 2025 period. Therefore, the methodology employed was quantitative, basic, non-experimental, cross-sectional, correlational, where data were collected through a survey focused on a study sample consisting of a total of 52 administrative workers from the Palca District Municipality. Thus, the descriptive results revealed that both institutional identity and decision-making were of a medium level, accounting for 48,1% and 55,8%; while the inferential results indicated a significant relationship between the variables studied with a Spearman's rho correlation coefficient of 0,797 and p-value $< 0,001$. In conclusion, there is a strong, positive relationship between institutional identity and decision-making among the administrative staff of the Palca District Municipality, this demonstrates the importance of the institution's history, project, and culture for greater effectiveness in decision-making by human resources, enabling them to face challenges and assume responsibilities with greater clarity and purpose.

Keywords: Corporate culture, history of the organization, institutional identity, business project, decision-making.

Introducción

En el ámbito de la administración pública, las entidades distritales enfrentan también desafíos constantes para cumplir con sus metas y objetivos, y satisfacer así las necesidades de la población. En este contexto, la identidad institucional emerge como un elemento clave que define la esencia y el propósito de cada organización, pues refiere la historia, el proyecto y la cultura que guían su accionar. Por otro lado, la capacidad de tomar decisiones acertadas y efectivas es fundamental para el éxito de toda institución pública, donde las decisiones que tomen los recursos humanos basándose en una comprensión profunda de la identidad institucional, puede ser un factor provechoso para cumplir las funciones y responsabilidades institucionales, además de promover el desarrollo sostenible en la comunidad. En este sentido, esta investigación busco determinar la relación entre la identidad institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, situado en la provincia y departamento de Tacna, con la finalidad de contribuir a un mejor entendimiento acerca de cómo la identidad del personal administrativo puede contribuir en la efectividad de su toma de decisiones en el ámbito público distrital.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción del problema

En un panorama sobre cambios globales acelerados, avances tecnológicos y transformaciones en las estructuras organizativas, la administración pública afronta desafíos significativos para garantizar una gestión efectiva y sostenible. En relación del Banco Mundial (2024), los asuntos relativos a la gobernanza del sector público, la confianza de los ciudadanos y la lucha contra la corrupción, continúan siendo las prioridades de desarrollo. Ello resalta la necesidad de mejorar la toma de decisiones de los administradores públicos, lo que podría comprometer la efectividad de las políticas públicas, la satisfacción, el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos.

En este escenario, según el Banco Interamericano de Desarrollo (2024), solo el 36,3% de la población de 16 países de América Latina y el Caribe declaró tener confianza en el gobierno en el periodo 2022; sobre la participación en las consultas públicas, solo 10 países contaban con al menos una plataforma digital; además solo 8 países desarrollaron estrategias para incluir a personas económica o socialmente marginadas; en tanto el progreso en el cierre de las brechas de género en cuanto a la política es lento, pues en promedio de los 24 países consultados, la simetría de mujeres parlamentarias incrementó del 28% al 31% entre el periodo 2019 y 2023.

En Perú, la administración pública se estructura en tres niveles de gobierno, nacional, regional y local, donde los distritos están a cargo de las municipalidades distritales (Presidencia del Consejo de Ministros del Perú, 2024). De acuerdo a este contexto, se registraron más de 40 000 casos sobre corrupción en trámite en todo el país, rotundamente las municipalidades fueron las más perjudicadas, concentrando poco más del 48% del conjunto de registros (Defensoría del Pueblo del Perú, 2023).

En particular, la administración pública del departamento de Tacna también afronta desafíos significativos, más allá de la corrupción, la Contraloría General de la República del Perú (2024) reveló presuntas responsabilidades debido a hechos irregulares que envuelven a 161 funcionarios de las entidades públicas, además se demostró que la Municipalidad Provincial de Tacna dejó de percibir más de S/ 621 mil por no registrar el cobro de multas en el sistema informativo y por no tramitar oficios presentados por la Policía Nacional del Perú, conllevando a que conductores infractores por manejar en estado de ebriedad mantuvieran sus licencias vigentes.

Específicamente, en la provincia de Tacna se encuentra Palca, uno de los once distritos que la conforman, donde pese a los resultados alcanzados al periodo 2025, como el incremento en el acceso a los servicios básicos, la mejora acerca de la productividad de las actividades económicas, el acceso a la educación de calidad y la implementación sobre tecnologías modernas (Municipalidad Distrital de Palca, 2025), es probable que la capacidad del recurso humano administrativo para tomar decisiones efectivas sea un factor clave a razón de sostener y mejorar estos logros, garantizando la continuidad de los servicios y la satisfacción de las necesidades de la población, aprovechando oportunidades de crecimiento y desarrollo sostenible.

En este sentido, la efectividad de la toma de decisiones en la administración pública se convierte en un tema crucial, puesto que las decisiones adoptadas por el personal administrativo comprometen la calidad de vida de los ciudadanos, además del desarrollo sostenible de las sociedades, lo que pone de relieve la importancia de analizar la toma de decisiones con el objeto de identificar oportunidades de mejora y optimizar la gestión pública ante las dificultades como aquellas mencionadas. La toma de decisiones es uno de los principales temas de la teoría y la práctica de la administración pública, útil para el funcionamiento del gobierno y la formulación de políticas (Altunyan, 2023). Sin embargo, las decisiones pueden ser influenciadas por diversos factores como la información a disposición, los valores personales, las limitaciones de tiempo y determinadas presiones por parte del entorno (Sari, 2023).

En la práctica, considerando que las organizaciones deben comprender y alinearse con las expectativas profesionales más amplias para evitar conflictos de identidad organizacional y profesional, y por consiguiente, mejorar el bienestar del recurso humano (Ostermeier et al., 2023), es probable que la identidad institucional sea un factor clave para mejorar la toma de decisiones del personal administrativo, ya que se reconoce como una estratégica herramienta que evidencia personalidad, políticas, decisiones, elementos visuales y simbolismo sobre una entidad, que puede ayudar a desarrollar la responsabilidad social (Juarez, 2022). Por tanto, el propósito de esta investigación radicó en la relación entre la identidad institucional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, a razón de haber comprobado cómo la inferencia puede contribuir a una gestión pública más efectiva y sostenible.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre la identidad institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la historia de la institución y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025?
- b. ¿Cómo se relaciona el proyecto institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025?
- c. ¿De qué manera se relaciona la cultura institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar relación entre la identidad institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación entre la historia institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.
- b. Identificar la relación entre el proyecto institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.
- c. Demostrar la relación entre la cultura institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente bajo el entendimiento que buscó profundizar el estudio de la relación existente entre la identidad institucional y la toma de decisiones a percepción del recurso humano, específicamente en el ámbito distrital de la administración pública peruana, abarcando la importancia de analizar las dimensiones teóricas, la necesidad de revisar y actualizar los enfoques utilizadas y la posibilidad de desarrollar nuevas posturas teóricas o modelos que expliquen el comportamiento de los fenómenos, pues se consiguió verificar, ampliar y fortalecer el marco teórico respectivo, contribuyendo de esta forma a comprender mejor el factor humano en la gestión pública, que puede ser replicado en entornos similares.

1.4.2. Justificación metodológica

En la investigación se utilizaron instrumentos de medición rigurosamente validados y confiables, lo que cercioró la obtención de resultados actuales, precisos y estadísticamente verificados, que a su vez contribuyó a la generación de nociones sólidas y fiables. Además, mediante la aplicación acerca de métodos estadísticos y un diseño estructurado, se garantizó tanto la objetividad como la precisión sobre los hallazgos, lo que permitió obtener conclusiones fundamentadas y de relevancia que aportan valor significativo al campo de estudio.

1.4.3. Justificación organizacional

Es justificada así mismo esta investigación porque sus resultados pueden ser manejados para mejorar la gestión institucional acerca de la Municipalidad Distrital de Palca, y en otros contextos similares, pues la comprensión de la relación entre la identidad institucional y la toma de decisiones, puede ayudar a los administradores públicos a actuar de una manera más efectiva ante las diversas dificultades o retos que se presentan como la confianza ciudadana, la gobernanza, la corrupción, entre otras, lo que podría redundar en el beneficio no únicamente de la organización, sino por su puesto de la comunidad a la que sirve, partiendo del ámbito distrital.

1.4.4. Justificación académica

La investigación puede ser utilizada como referencia para futuros estudios, y es que la generación de conocimiento sobre la identidad institucional y la toma de decisiones del recurso humano, puede contribuir en la formación de profesionales competentes y comprometidos con la excelencia en el ámbito de la administración pública, mejorando de esta forma la gestión institucional, y puede ser utilizada para mejorar los programas de capacitación y desarrollo profesional en este campo. Así también, los hallazgos pueden ser valiosos para que los actores de interés, tales los como estudiantes, puedan comprender mejor el comportamiento sobre las variables.

1.5. Formulación de hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la identidad institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación significativa entre la historia de la institución y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.
- b. Existe relación significativa entre el proyecto institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.
- c. Existe relación significativa entre la cultura institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

1.6. Variables e indicadores

1.6.1. Identificación de la variable 1

Variable 1 (VX): Identidad institucional.

1.6.1.1. Caracterización.

En relación de Garrido (2023), los rasgos estructurales que definen mejor la identidad institucional son representados por el eje vertical que refiere a la historia que una institución ha construido en el tiempo; el eje horizontal que comprende el proyecto institucional, específicamente su filosofía, sus orientaciones estratégicas y políticas de gestión; y el eje transversal que corresponde a la cultura institucional.

Tabla 1*Caracterización de la variable 1*

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores
Variable 1 (VX): Identidad institucional	DX1: Historia institucional.	- Creación y evolución. - Trayectoria y legado. - Documentación y preservación.
	DX2: Proyecto institucional.	- Filosofía institucional. - Orientaciones estratégicas. - Políticas de gestión.
	DX3: Cultura institucional.	- Comportamientos explícitos. - Valores compartidos. - Presunciones básicas.

Nota. Datos estructurados en base al estudio de Garrido (2023).

1.6.1.2. Escala de medición.**Tabla 2***Escala de medición de la variable 1*

Variable y dimensiones	Valores finales		
	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
VX: Identidad institucional	18-42	43-66	67-90
DX1: Historia institucional.	6-14	15-22	23-30
DX2: Proyecto institucional.	6-14	15-22	23-30
DX3: Cultura institucional.	6-14	15-22	23-30

Nota. Intervalos de puntuación en base a la baremación.

1.6.2. Identificación de la variable 2

Variable 2 (VY): Toma de decisiones.

1.6.2.1. Caracterización.

Según Chiavenato (2022), el proceso de toma de decisiones es desarrollado por siete etapas que debido a su complejidad y dependencia, son sintetizadas como el análisis de la situación, la selección de la respuesta y el desarrollo de la iniciativa.

Tabla 3*Caracterización de la variable 2*

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores
Variable 2 (VY): Toma de decisiones	DY1: Análisis de la situación.	- Identificación del problema. - Recopilación de información.
	DY2: Selección de la respuesta.	- Evaluación de información. - Identificación de opciones. - Elección de la alternativa.
	DY3: Desarrollo de la iniciativa.	- Implementación de la alternativa. - Evaluación de los resultados.

Nota. Datos estructurados en base al estudio de Chiavenato (2022).

1.6.2.2. Escala de medición.**Tabla 4***Escala de medición de la variable 2*

Variable y dimensiones	Valores finales		
	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
VY: Toma de decisiones	18-42	43-66	67-90
DY1: Análisis de la situación.	6-14	15-22	23-30
DY2: Selección de la respuesta.	6-14	15-22	23-30
DY3: Desarrollo de iniciativa.	6-14	15-22	23-30

Nota. Intervalos de puntuación en base a la baremación.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ostermeier et al. (2023) presentaron la investigación bajo el título: Cuando las identidades colisionan, conflicto sobre identidad organizacional y profesional y resultados para los empleados; Estados Unidos. El objetivo fue desarrollar y evaluar una medida del conflicto de identidad institucional y profesional. En continuidad de la metodología, la investigación fue cuantitativa, con una muestra de 225 sujetos entre trabajadores, profesores, estudiantes y miembros de la Academia de Gestión de Estados Unidos, que participaron en la encuesta. Entre los resultados, el conflicto de identidad institucional y profesional se asoció con el agotamiento emocional y el distrés psicológico con β de 0,41 y 0,29 respectivamente, donde ambos valores fueron significativos por el valor- $p < 0,001$. Se concluyó que, cuando las personas experimentan un conflicto de identidad organizacional y profesional, comprenden mayor agotamiento emocional, angustia psicológica e intenciones de rotación, que implican importantes consecuencias para las propias personas y sus organizaciones.

Miao et al. (2022) presentaron la investigación: La influencia de la identidad institucional en el desempeño laboral de los empleados del conocimiento, el papel mediador de los valores laborales; China. El objetivo fue identificar la influencia de la identidad institucional en el desempeño laboral que ejercen los empleados del conocimiento y el efecto mediador de los valores laborales. Según la metodología, la investigación fue cuantitativa, donde se empleó la encuesta a una muestra de 483 empleados del conocimiento de China. Como resultados, la identidad institucional tuvo un impacto positivo en el desempeño de la tarea y en el desempeño contextual

dado los coeficientes de correlación obtenidos de 0,479 y 0,426 respectivamente, siendo ambos valores significativos por el valor- $p < 0,001$. Siendo de este modo se concluyó que, mejorar aquel nivel de identidad institucional y los valores laborales acerca de los trabajadores del conocimiento puede promover su desempeño laboral.

Bolton (2024) presentó la investigación: ¿Qué influye en los responsables de la toma de decisiones públicas? Un estudio de caso australiano; Australia. El objetivo fue descubrir qué factores influyen en aquellos responsables de la toma de decisiones públicas. La metodología fue cualitativa, con una muestra implicada por 35 funcionarios públicos que participaron en la entrevista. De los resultados, se demostró la relevancia de la influencia del contexto de decisión y del impacto en la autoeficacia de los responsables de la toma de decisiones. Por lo tanto se concluyó que, quienes toman decisiones públicas desean aumentar el valor público, pero se enfrentan a factores que los desvían del resultado deseado, cuya importancia varía según el responsable y el contexto, por ende se intenta resolver problemas públicos complejos en entornos laborales de mucha complejidad, lo que resulta en problemas prácticamente insolubles, que a los humanos les resultará difícil resolver sin ayuda.

Perez (2022) presentó la investigación: Particularidades sobre la identidad organizacional y su incidencia sobre la toma de decisiones; Colombia. El objetivo fue desarrollar una reflexión teórica acerca de los estudios y planteamientos de la identidad organizacional sobre las decisiones y el comportamiento. En continuidad de la metodología, la investigación fue cualitativa y descriptiva, donde se aplicó la revisión bibliográfica a una muestra de 33 trabajos teóricos y empíricos. Entre los resultados, se evidenció la relevancia de la gestión de la identidad en las entidades, pues esta variable se planteó como básica para la competitividad y la sostenibilidad en el mundo actual, lo que conllevó a una mejor toma de decisiones y conocimiento intrínseco acerca de las organizaciones. Como conclusión, la identidad organizativa influyó en la toma de decisiones de diferentes tipos de organizaciones, siendo que la conciencia colectiva encaminó a un mejor análisis durante la toma de decisiones.

Melati et al. (2020) presentaron la investigación: Calidad sobre la toma de decisiones de directivos públicos: Contribuciones desde la inteligencia y la gestión del conocimiento; Brasil. El objetivo fue analizar de qué forma los gestores públicos aplican la inteligencia y la gestión del conocimiento apuntando a una mayor calidad de decisiones. De acuerdo a la metodología, la investigación fue cualitativa, donde se entrevistaron a 17 gestores públicos del sur de Brasil, y se empleó la técnica de análisis comparativo cualitativo por conjuntos difusos. Los resultados sugirieron la importancia de una gestión efectiva de datos, información y conocimiento para la calidad de toma de decisiones de gestores públicos. Como conclusión, para mejorar la toma de decisiones en el sector público, es esencial que se adquieran datos para transformarlos en información, y por tanto en conocimiento, ya que los gobiernos pueden percibir y reaccionar con respecto al entorno basándose en datos relevantes.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Huamán (2024) presentó la tesis bajo el título de: Identidad corporativa y la imagen institucional de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Zarumilla, en el periodo 2022; Tumbes. El objetivo fue identificar el nivel de identidad e imagen a partir de los trabajadores y usuarios de la institución en mención. En continuidad de la metodología, la investigación fue cuantitativa, donde se aplicó la encuesta a una muestra de 120 personas del público interno y externo. Entre los resultados descriptivos destacó que, con el 43% la identidad corporativa fue de nivel bueno, con el 32% de nivel regular y con el 5% de nivel bajo de acuerdo a los encuestados; con respecto a los resultados inferenciales se identificó que, existe relación baja y positiva entre la identidad corporativa e imagen institucional, ya que se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,272 y valor-p de 0,035, lo que conllevó a deducir que los trabajadores de la institución en mención no se encuentran identificados completamente con la organización para la que trabajan, lo que es reflejado en la imagen institucional, y en consecuencia, perturba especialmente al público externo.

Yovera (2024) presentó la tesis: La identidad corporativa y su influencia en el proceso administrativo de la Municipalidad Distrital de La Arena, 2024; Piura. El objetivo fue evaluar la influencia de la identidad corporativa sobre el proceso administrativo de la institución de estudio. La metodología fue cuantitativa, donde la muestra estuvo implicada por un total de 41 trabajadores administrativos quienes respondieron a la encuesta. Entre los resultados inferenciales se identificó que, el coeficiente rho de Spearman fue de 0,403 y el valor-p $< 0,001$ en la correlación de la identidad corporativa y el proceso administrativo. Se concluyó que, la identidad corporativa presentó influencia sobre el proceso administrativo de la Municipalidad Distrital de La Arena, por tanto con un talento humano que esté institucionalmente identificado, se observarán mejores resultados en cuanto al proceso administrativo.

Barrera (2023) presentó la tesis titulada: Administración estratégica y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021; Lima. El objetivo fue determinar qué relación existe entre la administración estratégica y la toma de decisiones en la institución referida. Acorde a la metodología, la investigación fue cuantitativa, con una muestra total de 62 trabajadores de dicha institución referida que respondieron a la encuesta. Según los resultados descriptivos se afirmó que, la administración estratégica fue buena con el 49,3% y la toma sobre decisiones fue regular con el 48,5%; en tanto los resultados inferenciales, se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,745 y valor-p $< 0,001$ con respecto a la correlación entre la administración estratégica y la toma de decisiones. Siendo así se concluyó que, si existe una relación positiva y alta entre las variables estudiadas, lo que condujo a comprobar que la toma de decisiones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaura puede ser mejorada por medio de una mejor administración estratégica.

Sánchez (2022) presentó la tesis: Influencia de la estrategia organizacional para la toma de decisiones en una municipalidad distrital de la región San Martín, 2022; San Martín. El objetivo fue determinar qué influencia presenta la estrategia organizacional en la toma de decisiones en una municipalidad distrital de la región

San Martín. En relación de la metodología, la investigación fue cuantitativa, donde se aplicó la encuesta a una muestra total de 15 servidores públicos. De los resultados descriptivos resaltó que, la estrategia organizacional y la toma de decisiones son de nivel medio con el 47% y 40% respectivamente; sobre los resultados inferenciales, se obtuvo un coeficiente de determinación de 0,125 y valor-p de 0,004 en el modelo de regresión lineal donde se procesaron las variables de estudio. Como conclusión, la estrategia organizacional influyó un 12,5% sobre la toma de decisiones por parte de los servidores públicos en una municipalidad distrital de la región San Martín.

Solis (2021) presentó la tesis titulada: Nivel de conocimiento de la identidad corporativa de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en sus colaboradores, 2021; Lima. El objetivo fue evaluar el conocimiento sobre la identidad corporativa del personal de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. La metodología empleada fue cuantitativa, con una muestra total de 43 servidores públicos que respondieron a la encuesta. Según los resultados, el nivel de conocimiento de la identidad corporativa fue alto, donde los niveles de identidad visual fueron mayores ante los niveles de identidad cultural, específicamente fue elevado en los indicadores sobre logotipo, eslogan, isotipo e identidad cromática, y fue regular y bajo en los indicadores sobre visión, misión e identidad arquitectónica. En conclusión los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo presentaron en su mayoría niveles altos sobre el conocimiento de la identidad corporativa, siendo de esta forma indispensable una buena identidad en las dimensiones de identidad visual y de identidad cultural.

2.1.3. Antecedentes locales

Najar (2023) presentó la tesis: El compromiso organizacional y su relación con la identidad corporativa en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado Boca del Río, Tacna. El objetivo fue determinar la mejora de la identidad corporativa a partir del compromiso organizacional. Siguiendo la metodología, la investigación fue cuantitativa, con una muestra de 40 funcionarios de la entidad de

estudio que participaron en la encuesta. De los resultados descriptivos, la identidad corporativa y el compromiso organizacional fueron de nivel medio con el 50% y el 90% respectivamente; sobre los resultados inferenciales, dado que el coeficiente rho de Spearman fue de 0,227 y el valor-p de 0,159, no existe relación significativa entre las variables de estudio. Por consiguiente se concluyó que, no existe evidencia estadística suficiente para comprobar que el compromiso organizacional mejora la identidad corporativa en la Municipalidad del Centro Poblado Boca del Río.

Barrios (2023) presentó la tesis con el título de: La edición audiovisual y la identidad corporativa en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021. El objetivo fue determinar la relación entre la producción audiovisual y la identidad corporativa. Según la metodología, la investigación fue cuantitativa, con una muestra de 45 colaboradores que respondieron a la encuesta. De los resultados descriptivos, la edición audiovisual y la identidad corporativa fueron aprobadas con el 77,1% y 73,7% respectivamente; en tanto los resultados inferenciales, dado que se obtuvo un coeficiente de contingencia de 0,817 y valor-p $< 0,001$, se afirmó que existe relación significativa entre la edición audiovisual y la identidad corporativa. Se concluyó por lo tanto que, la identidad corporativa en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann puede ser mejorada por una mejor edición audiovisual.

Pómez (2022) presentó la tesis bajo el título de: La identidad corporativa y el desempeño laboral en tiempos de Covid-19, de la empresa Olva Courier de la zona sur del Perú, 2021. El objetivo fue determinar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de acuerdo a los colaboradores de la entidad en mención. Acorde a la metodología, la investigación fue cuantitativa, donde se tomó a 46 colaboradores como muestra de estudio, quienes respondieron a la encuesta. De los resultados descriptivos, la identidad corporativa fue regular con el 58,7% y el desempeño laboral fue alto con el 76,1%; respecto a los resultados inferenciales, se obtuvo un coeficiente r de Pearson de 0,305 y valor-p de 0,019 en la correlación de la identidad corporativa con el desempeño laboral. En consecuencia se concluyó

que, existe una relación significativa y positiva entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en la empresa Olva Courier de la zona sur del Perú, siendo así, los niveles del desempeño laboral pueden ser mejorados a partir de factores causales como la estrategia de la identidad corporativa en el factor humano de dicha entidad.

Velásquez (2021) presentó la tesis titulada: La actitud laboral y la identidad corporativa de los colaboradores de la Zofra Tacna en el periodo 2020. El objetivo fue identificar qué influencia tiene la actitud laboral sobre la identidad corporativa de los colaboradores de la Zofra Tacna. Siguiendo a la metodología, la investigación fue cuantitativa, con una muestra total de 101 colaboradores que participaron en la encuesta. Entre los resultados descriptivos, el 47,5% de los encuestados indicaron tener una actitud laboral alta y el 79,2% de los mismos señalaron que implican una alta identidad corporativa; en cuanto a los resultados inferenciales, en la regresión lineal se obtuvo un coeficiente de determinación de 0,552 y valor- $p < 0,001$, donde se procesaron las variables de estudio. En conclusión, con el 55,2% se comprobó que los resultados acerca de la identidad corporativa son explicados por cómo se encuentre la actitud laboral de los colaboradores que corresponden a la Zofra Tacna.

Rubira (2020) presentó la tesis: La identidad organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018. El objetivo fue identificar la influencia que comprende la identidad organizacional en el desempeño laboral de la docencia. Acorde a la metodología, la investigación fue cuantitativa, con una muestra de 65 docentes que participaron en la aplicación de la encuesta. De los resultados inferenciales destacó que, una vez procesado la regresión lineal simple en relación sobre las variables de estudio, se obtuvo un coeficiente de determinación del 13,5% y valor- $p < 0,001$, lo que condujo a verificar que el desempeño laboral respecto a los docentes es explicado por cómo se gestione la identidad organizacional. Como conclusión, el desempeño laboral de la docencia que labora en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, puede ser mejorado por los factores causales como la identidad corporativa.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Identidad institucional

La identidad sobre una institución o entidad, podría definirse como aquella proyección de lo que es la organización, o el conjunto de significados mediante los que un objeto se da a conocer y por medio del que permite a las personas describirlo, recordarlo y relacionarse, podría convertirse en una herramienta de diferenciación y ventaja competitiva (Panagiotaras et al., 2025). La identidad alude a los atributos visuales, culturales y comportamentales que distinguen a una explícita organización y la hacen reconocible ante sus públicos competentes (Guerrero-Haro et al., 2025).

Norashlı y Çınar (2024) indicaron que, la identidad corporativa, institucional u organizacional, refiere a la representación visual e intelectual de una institución, empresa u organización, basada en el trabajo que realiza; es la suma de posiciones y acciones de una entidad, tanto dentro como fuera de ella; con el tiempo, una sólida identidad corporativa genera una percepción positiva de una entidad en la sociedad.

Acorde a Kruger y Barkhuizen (2024), se ha demostrado que la identidad en el trabajo es un autoconcepto multidimensional basado en el ámbito laboral, pues se superpone con el constructo acerca de la identidad profesional y a menudo se usa indistintamente para reflejar la autoimagen sobre un individuo; integra identidades organizacionales, ocupacionales y de otro tipo, dando en consecuencia forma a los roles y comportamientos de los individuos cuando realizan sus funciones laborales.

De acuerdo con Castro y Santamaria (2024), la identidad institucional es caracterizada por ser tanto compleja, heterogénea como múltiple por su naturaleza intrínsecamente diversa, que se evidencia en la interrelación acerca de sus diferentes elementos, donde la conjunción de estos componentes diferenciadores le confiere una única esencia a cada organización. Conforme a Horna-Navarro et al. (2024), la identidad está identificada como una cualidad, que permite diferenciar a una entidad de otras. Por lo tanto, una identidad sólida permite a una determinada organización ser reconocida por sus mismos colaboradores o el público en general con facilidad.

Ostermeier et al. (2023) refirieron que, la identidad institucional es aquella percepción de unidad o pertenencia a la organización, que se encuentra vinculada a numerosos resultados organizacionales importantes que abarca el desempeño de los empleados y su creatividad, así como el desempeño financiero general de la entidad; cuando los trabajadores se identifican fuertemente con su organización, perciben sus cualidades como autodefinitorias y, por tanto, se involucran personalmente en los éxitos y fracasos de la organización; es una forma específica de identificación social, donde los miembros asimilan los objetivos organizacionales como propios, sintiéndose intrínsecamente motivados a contribuir a la entidad como un colectivo.

En relación de Miao et al. (2022), partiendo de la perspectiva de la teoría de la identidad social, la identidad institucional se refiere a aquella percepción sobre subordinación de los empleados a la organización, lo que refleja el grado en que los individuos se identifican como miembros de un grupo u organización, siendo por consiguiente el resultado acerca de la incorporación de la organización por parte de los empleados a su autoconcepto, donde solo cuando los empleados reconocen la cultura, los valores y los objetivos de la organización, están dispuestos a integrarse y a formar un fuerte vínculo psicológico, además su grado de identificación con la organización predice eficazmente tanto su comportamiento como su actitud laboral.

Perez (2022) señaló que, la identidad es un fundamental aspecto sobre los fenómenos del comportamiento con respecto a una organización, aquel subtexto de diversos estudios teóricos de comportamiento organizacional, constituida por una continuidad de afirmaciones institucionales que refiere a explícitas manifestaciones de lo que la organización representa y es. Así mismo, Aquino (2022) afirmó que, la identidad es considerada como aquella imagen respecto a una organización, por lo que es medida a través de su público interno mediante su misión, visión, cultura, filosofía, sensaciones y otros diversos elementos que conducen a su imagen. Es el conjunto de características sustantivas o rasgos observables, donde su combinación concierne el atributo de autodeterminar la entidad correspondiente (Vasquez, 2022).

Juarez (2022) afirmó que, la identidad es una estratégica herramienta que demuestra la personalidad, las políticas, las decisiones, los elementos visuales y el simbolismo que presenta una determinada organización, una autoimagen que puede contribuir a la entidad a desarrollar mejor la responsabilidad social empresarial. Por su parte, Hilasaca (2021) aludió que, la identidad es el ser acerca de la organización o empresa, la que debe comprenderse en consecuencia como aquel conjunto sobre atributos o características que encaminan a la misma a poder diferenciarse de otras.

Lupina-Wegener et al. (2020) aludieron que, el concepto de identificación institucional u organizacional describe la solidez sobre la relación entre el miembro individual de la entidad y la misma, pues la identificación institucional es el grado en donde las personas se definen como integrantes de una organización o grupo, e indica si los individuos por el que su comportar se orienta hacia, y se estructura por, el contenido de las características, normas y valores que definen a dicho grupo.

Como lo mencionaron Di Lauro et al. (2020), la identidad corporativa es la presentación externa con respecto a una entidad, que al desarrollarse como sólida y atractiva, generará una imagen organizacional positiva ante el público. Es así que, la identidad comprende rasgos que esquematizan diferentes maneras sobre relación en el tiempo, donde sus contenidos se reproducen y esfuerzan recursivamente; así mismo, necesariamente no se constituye por rituales, tradiciones o cuestiones que remiten a lo antiguo y primitivo, sino que puede llegar a alinearse en la trasgresión, así como en la contradicción acerca de factores externos e internos (Piñeyro, 2020).

2.2.1.1. Teorías que fundamentan la identidad institucional.

El ser humano posee identidades múltiples ya que ocupa diversos roles, son miembros de diferentes grupos e implican muchas características individuales. De acuerdo a científicos sociales y filósofos, entre las distintas perspectivas destaca la teoría de la identidad social, la teoría acerca de la autocategorización, la teoría sobre roles, la teoría narrativa, la teoría psicodinámica y la teoría dramaturgica/simbólica.

2.2.1.1.1. Teoría de la identidad de roles.

La teoría de la identidad de roles (RIT) ofrece un marco para comprender cómo los individuos internalizan roles en los contextos sociales, y cómo estos roles influyen tanto en su comportamiento como autoconcepto; fue desarrollada a razón de poder explorar de qué manera se negocian, mantienen y representan los roles de las personas en diversos entornos sociales; esta posición teórica ha encontrado una amplia aplicabilidad en los campos como la sociología, la psicología y los estudios organizacionales, y se ha utilizado cada vez más para dar explicación acerca de los comportamientos en diversos contextos como la afición deportiva, la participación organizacional y los movimientos sociales (Koo et al., 2025).

En este enfoque, el núcleo de una identidad es la categorización del yo como ocupante de un rol, y la incorporación, en el yo, de los significados y expectativas asociados con ese rol y su desempeño; sin embargo, los roles no son fijos, sino que se negocian por medio de procesos de reciprocidad e intercambio en interacciones sociales con otros titulares sobre roles, donde su objetivo principal es traducir los principios centrales del interaccionismo simbólico en un conjunto de proposiciones empíricamente comprobables, asociadas con mediciones confiables que conducen a predicciones precisas con respecto al comportamiento de los roles de las personas (Brown, 2022). La RIT es basada en aquella idea sobre que los individuos derivan su sentido de identidad en cuanto a los roles que ocupan en las estructuras sociales.

2.2.1.1.2. Teoría de la identidad social.

En relación de Smith y Templeton (2024), la teoría de identidad social (SIT) postula que todos pertenecen a múltiples grupos sociales, donde el autoconcepto de uno puede variar partiendo de su identidad personal, que comprende sus atributos idiosincrásicos, hasta su identidad social como miembro de todo grupo, siendo que estas membresías grupales brindan información acerca del mundo social, incluidos los valores y comportamientos que vienen a ser normativos para cada grupo social.

Lupina-Wegener et al. (2020) señalaron que, la teoría de la identidad social contribuye a explicar el comportamiento social en donde los individuos no actúan únicamente en función de sus identidades personales, sino como miembros de sus grupos en relación con los miembros de otros grupos; fundamentada en esta teoría, la identidad organizacional se asocia con los atributos estereotípicos de una entidad que le conceden aquellos para quienes la organización es relevante. Es así que, la SIT viene a ser un marco psicológico que postula que el sentido de identidad de una persona es basado en su pertenencia a un grupo, lo que refiere a su afiliación grupal.

2.2.1.1.3. Teoría de la autocategorización.

La teoría acerca de la autocategorización es un paradigma de investigación establecido en la psicología social, que surgió como una manera generalizada de la teoría de la identidad social, que se encarga de cómo los individuos son capaces de actuar como un determinado grupo en absoluto, donde una idea rectora es que las personas se categorizan a sí mismos en diferentes niveles de autorrepresentación, además significa a grandes rasgos una forma en que un sujeto se entiende y piensa en sí mismo, y actúa en consecuencia (León, 2023). Esta teoría implica percibirse a uno mismo y a los demás como uniformes y homogéneos, que es experimentada desde dentro y puede especificarse en términos de la intercambiabilidad percibida entre los integrantes de un determinado grupo respecto a los atributos importantes.

Siguiendo a Smith y Templeton (2024), la teoría de la autocategorización destaca cómo los individuos cambian de su identidad personal a la social por medio de la despersonalización, y comienzan a la adopción de normas, valores, objetivos y comportamientos del grupo social a través de los autoestereotipos. Por su parte, Lupina-Wegener et al. (2020) refirieron que, la teoría sobre la autocategorización explica cómo y cuándo las personas se definirán a sí mismas como miembros de un grupo y examina el impacto de esta variabilidad en la autopercepción, que alude al yo ante al nosotros, para comprender mejor el comportamiento individual y grupal.

2.2.1.1.4. Teoría narrativa.

Bravo-Huaynates (2021) refirió que en la teoría narrativa de Ricoeur (TNR) se consideran tres elementos sobre la identidad personal, la mismidad que implica la operación de identificación de la persona, comprendida en el sentido acerca de la reidentificación de lo mismo, donde conocer es reconocer; el segundo componente es ipseidad o identidad cualitativa o semejanza extrema, que implica la operación sobre sustitución sin pérdida semántica, la misma que trata sobre la identidad de las formas por oposición a estructura; y la continuidad ininterrumpida en el tiempo.

La identidad narrativa es la historia continua e internalizada de uno mismo, se trata de relatos de experiencias vitales que sitúan al individuo en el mundo y le brindan propósito y significado, conectando su pasado, presente y futuro; por tanto, las investigaciones acerca de las narrativas de las personas permiten vislumbrar su identidad, arrojando luz sobre cómo llegaron a su identidad actual y cómo perciben el impacto de experiencias significativas en ella (Eriksson y Frisé, 2023). Según la teoría narrativa, la identidad personal se encuentra conformada por una explícita red íntegra de significados que se diferencian en términos de carácter y promesa, un conjunto sobre rasgos de la persona que permiten identificarla siendo sí misma.

2.2.1.1.5. Teoría psicodinámica.

Barnard y Flotman (2020) refirieron que, la teoría psicodinámica abarca principios sobre sistemas abiertos que en primer lugar se aplican para comprender el comportamiento, y el comportamiento individual se considera una función de la dinámica sistémica tanto como una representación del comportamiento sistémico; en segundo lugar, representa un enfoque fundamental en la dinámica conductual inconsciente e incluye el espectro de perspectivas psicoanalíticas de experiencias individuales y sociales y procesos mentales; esto incluye la falta de comprensión de la ansiedad como base del comportamiento grupal y sistémico inconsciente y el uso involuntario de mecanismos de defensa para confrontar de esta manera la ansiedad.

En la teoría psicodinámica en relación con las identidades, el conflicto es inevitable y constitutivo del sujeto, y las personas se defienden contra la ansiedad a través de mecanismos de defensa inconscientes como la represión, la negación, la racionalización, la sublimación y la proyección; la idea con respecto a un yo estable y unificado es considerado una ficción defensiva, y la identidad aquella ilusión que sostiene y mantiene la autoestima, pero es similar a un sueño o un síntoma neurótico (Brown, 2022). Así mismo, esta postura teórica plasma aquella idea en que los seres humanos están impulsados por inconscientes motivaciones, donde su personalidad y las relaciones suelen explicarse por las experiencias vividas durante la infancia.

2.2.1.1.6. Teoría dramática/simbólica.

La innovadora teoría de Goffman sobre el manejo de impresiones describe cómo las personas influyen en la percepción que los demás tienen de ellas al revelar y ocultar información, en esencia, representando una versión de sí mismas (Soto-Vásquez y Jimenez, 2022). La investigación dramática acerca de las identidades de organizaciones se centra en cómo las personas anuncian y representan quiénes son en las interacciones sociales y adopción, exhibición y manipulación respecto a símbolos de objetos, es decir, entidades tangibles que están imbuidas de significado.

El interaccionismo simbólico es aquella teoría sociológica que desarrolla perspectivas de interacción sobre la mente, la sociedad y el entorno, se fundamenta en los significados que los actores sociales atribuyen al fenómeno en el que viven; es decir, se basa en los significados que surgen de la interacción de personas, como individuos en un entorno social, con otros individuos, centrándose en símbolos y significados; la interacción entre el yo individual y la sociedad, plasma un particular significado para un fenómeno específico, así esta interacción crea significados que rigen las prácticas de los actores (Som et al., 2021). El marco dramático brinda un andamiaje que puede construirse para iluminar la estructura sobre los encuentros sociales que, de otra manera, podrían permanecer invisibles (Britton et al., 2024).

2.2.1.2. Dimensiones de la identidad institucional.

Garrido (2023) refirió que, la identidad señala la forma en que una entidad se presenta a sí misma por medio de su comportamiento y simbolismo, frente a las audiencias tanto internas como externas, la misma que se encuentra arraigada en el comportamiento individual de los miembros de la organización, expresando de este modo, la uniformidad, centralidad y distinción a lo largo del tiempo. De acuerdo al autor, surgen tres ejes interceptados que representan aquellos rasgos estructurales que mejor alinean la identidad de una entidad, el horizontal, vertical y el transversal.

2.2.1.2.1. Historia institucional.

La historia comprende aspectos relacionados con las pequeñas y grandes entidades y los modelos de negocio, así como temas como la innovación, el género, la globalización, la regulación y las interacciones de las organizaciones frente a los entornos sociales, políticos y económicos en los que operan; refiere al conjunto de acciones, decisiones y eventos que han sucedido en el tiempo y que han moldeado la identidad de una organización, así como su cultura y trayectoria (Bermeo-Giraldo et al., 2023). La historia es el legado de una institución que proporciona un inmenso valor cultural y comunicativo en todos los niveles de la organización, que incluye su fundación, crecimiento, logros y desafíos, y cambios sucedidos en el tiempo.

El eje vertical, historia de la organización, implica desde la fundación de la entidad hasta el presente, la que implica una inmutable naturaleza que le confiere a la identidad su primera propiedad definitoria, su permanente carácter, y es que el devenir histórico de una entidad resulta un clave factor para poder comprender la identidad organizacional; por lo tanto refiere a patentes conseguidas, productos o servicios pioneros, o prototipos conseguidos en el tiempo, a las grandes o pequeñas transformaciones introducidas en los mercados, a los clientes o proveedores, a los éxitos o fracasos, a las personas que han trabajado en la entidad, a la evolución, desde los fundadores a los trabajadores más jóvenes y anónimos (Garrido, 2023).

2.2.1.2.2. Proyecto institucional.

Buganova et al. (2021) afirmaron que, Los proyectos son una herramienta que permite a las entidades implementar actividades de innovación y desarrollo, y alcanzar los objetivos en el tiempo, costos y calidad requeridos establecidos, pero también conllevan determinados riesgos que necesitan ser identificados de forma adecuada, además de analizados y evaluados. Por consiguiente, el proyecto de una institución concierne a las metas y objetivos que se busca satisfacer en un tiempo, donde se considera la viabilidad acorde a sus recursos disponibles, definiendo así su dirección y el propósito de acuerdo a las circunstancias del entorno donde actúa.

El eje horizontal alude a la actual situación de una entidad, dominado por el proyecto que la organización ha adoptado a razón de satisfacer sus metas, la misma que comprende una mutable naturaleza bajo la comprensión que debe adaptarse a las circunstancias nuevas del entorno en donde actúa; la filosofía que refiere a los valores asumidos, las orientaciones estratégicas que concierne a los principios de acción que rigen de modo genérico la actividad, y las políticas sobre gestión que corresponde a los procedimientos de gestión de toda área funcional o formal de la entidad, son aquellos hechos principales que definen este elemento (Garrido, 2023).

2.2.1.2.3. Cultura institucional.

Tadesse y Debela (2024) indicaron que, la cultura es un conjunto de normas, valores, creencias y actitudes que guían las acciones de todos los miembros de la organización, y presentan un impacto de significancia en el comportamiento de los empleados; protocolos y supuestos subyacentes que mantienen los integrantes de la entidad, que se encuentran firmemente respaldados por la estructura organizacional y los principios fundamentales. La cultura institucional comprende todos aquellos aspectos acerca de una institución, destacando el papel de la administración sobre el establecimiento de una identidad institucional, además del aprovechamiento de sus características distintivas para poder impulsar así el cambio (Shaw et al., 2021).

El eje transversal es la cultura de la organización, no anclado temporalmente ni en el presente ni en el pasado, sino en ambos tiempos simultáneamente; abarca comportamientos explícitos de la entidad, todo lo que es constatable y observable, y que supone una manera particular de hacer las cosas, así mismo comprende los valores compartidos, y constituye aquellas presunciones elementales que anidan en el inconsciente organizacional y que resultan convicciones profundas, vigentes en la entidad, acerca de la realidad, el entorno y del género humano (Garrido, 2023).

2.2.2. Toma de decisiones

La toma de decisiones puede considerarse el resultado de procesos mentales que conducen a la selección de un curso de acción entre diversas alternativas disponibles en un momento dado. Cada proceso de toma de decisiones produce una elección final, cuyo resultado será una acción u opinión (Mittal, 2025). La toma de decisiones es esencial en todas las organizaciones sea del ámbito público o privado, a razón que abarca elegir el curso de acción óptimo para lograr los propósitos. Sin embargo, su importancia aumenta en el sector público, ya que se encarga de brindar servicios a la ciudadanía e incide en la población total de un país (Eidhah, 2025).

En conformidad de Rizk y Lindgren (2025), la toma sobre decisiones no es sencilla, pues generalmente implica roles formalizados que refiere a quién toma las decisiones y establece los criterios, procedimientos de decisión que alude a cómo se toman las decisiones, estructuras de consulta e información que abarca a quién se debe consultar e informar, fuentes de datos e información específicas, y más que, dado a estas complejas estructuras de gobernanza, requiere recursos considerables.

Alon-Barkat y Busuioc (2024) afirmaron que, la toma de decisiones en los organismos públicos está tomando una profunda transformación. En particular, la eficacia en la toma de decisiones es determinante para tanto el rendimiento como la sostenibilidad de toda organización, ya que puede conducir a un mejor futuro, no solo para la organización, sino también para los colaboradores (Eti y Yüksel, 2024).

Como lo mencionaron Wallin y Brandt (2024), no existe evidencia clara que determine qué decisión es la mejor alternativa para las diferentes estrategias sobre administración, pues estas tienden a ser eficientes en diferentes circunstancias, por ello corresponde al responsable decidir qué opción es adaptada mejor al caso actual, considerando las circunstancias y teniendo en cuenta a los usuarios finales, además el responsable de la toma de decisiones se beneficia de un criterio amplio sobre qué camino tomar, basándose en recursos limitados y actividades relacionadas, para el máximo beneficio del usuario final, y de la misma manera debe considerar otros factores, como la efectividad, los posibles beneficios, los costos requeridos, y más.

Dado que la toma de decisiones es una acción compartida y multifuncional que acontece dentro de un diseño estratificado sobre organizaciones, donde existen múltiples niveles de interacción y un gran número de subsistemas, esto dificulta la predicción de la dinámica, los efectos, los resultados y las consecuencias acerca de las decisiones, y es consecuencia directa de la participación de múltiples actores en el proceso de toma de decisiones respectivamente (Carrubbo et al., 2024).

De acuerdo con Sari (2023), la toma de decisiones en la gestión pública es un proceso complejo y crucial en el desempeño de las funciones gubernamentales, donde las decisiones apropiadas y efectivas pueden generar cambios positivos en la sociedad y contribuir en conseguir los objetivos de desarrollo; por el contrario, las decisiones deficientes pueden implicar diversas consecuencias significativas, como el despilfarro de recursos, casos de corrupción, la perpetuación sobre la injusticia y la erosión de la confianza pública con respecto a las instituciones gubernamentales.

Rijal (2023) indicó que, el proceso de la toma de decisiones comienza con identificar el problema, seguido de la recopilación de información, la evaluación de las opciones, la selección de las alternativas, la implementación de la decisión y la evaluación de los resultados. No obstante, en línea de ello diversos factores influyen en la toma de decisiones, entre estos, el conocimiento, la experiencia, los valores personales, las preferencias y la disponibilidad sobre recursos (Savioni et al., 2023).

La toma de decisiones es importante para la eficacia organizacional debido a su función central en el proceso general de dirección y control; no obstante, las decisiones no garantizan automáticamente todos los resultados programados, sino que denotan acciones con profesionalismo y apoyo público; como proceso valioso, es posible que sea un elemento central de la gestión y el liderazgo (Altunyan, 2023).

La toma de decisiones es el proceso mental y el comportamiento humano de escoger una acción o alternativa entre varias opciones disponibles para alcanzar un objetivo o abordar un problema (Savioni et al., 2023). La toma sobre decisiones se refiere al proceso cognitivo que un individuo o un grupo determinado lleva a cabo al elegir la mejor opción entre un abanico de alternativas posibles, un proceso que comprende el análisis con respecto a datos pertinentes, la consideración acerca de múltiples variables y la evaluación de los posibles resultados (Sudirjo, et al., 2023).

Según Litvaj et al. (2022), la toma de decisiones por parte de la gerencia, es un proceso crucial que consiste en pasos y actividades sistemáticos y precisos que conducen desde la formulación y definición de un problema que debe resolverse en la entidad hasta la consecución de un objetivo, que consiste en escoger la solución más óptima; es una de las funciones más importantes que realizan los gerentes, que se puede realizar intuitivamente y se basa en la experiencia empírica del responsable de la decisión; y es que, con la creciente dinámica acerca de cambios en el entorno de la entidad, junto con la complejidad, el gerente se ve cada vez más obligado a tomar decisiones en condiciones de incertidumbre, donde no solo desconoce aquel estado del entorno, sino que tampoco puede detectar la probabilidad de que ocurra.

Goniukova y Surzhyk (2022) afirmaron que, la toma de decisiones sobre la administración pública se caracteriza por centrarse en la resolución de problemas estatales, es el resultado de las actividades de sus sujetos dirigidas a la resolución de determinados problemas estatales, que a su vez, están asociados a situaciones de gestión relevantes, además el carácter situacional acerca de las decisiones también se indica por su definición establecida como la elección de una de las alternativas.

La toma de decisiones dentro de una organización se clasifica según quién la toma y si existe la oportunidad de participar en el proceso, donde los responsables van desde el director ejecutivo hasta los socios; en una organización centralizada, la toma de decisiones se concentra en las altas esferas de liderazgo, mientras que en las descentralizadas la extienden a esferas inferiores; además de la autoridad para tomar decisiones, es importante que las partes interesadas tengan la oportunidad de participar en la toma de decisiones ya que esto puede estar asociado no solo con los resultados futuros de las decisiones, sino también con su aceptación (Kim, 2022).

Banha et al. (2022) indicaron que, la toma de decisiones es aquel proceso político mediante el que se aprueba oficialmente un curso de acción mediante la selección de una solución entre el conjunto de alternativas propuestas. Por su parte, Bot et al. (2022) refirieron que, la toma de decisiones viene a ser aquella actividad de resolución de problemas, ideal, racional o irracional, basada en conocimientos y creencias explícitos o tácitos, que se toman con base en predilecciones subjetivas y un conjunto acerca de determinados valores innatos a los que aspira un individuo.

En relación de Kozioł-Nadolna y Beyer (2021), la toma de decisiones puede definirse como la combinación del concepto de brecha estratégica y una decisión gerencial basada en un conjunto de funciones lógicamente relacionadas, que inician con el establecimiento de objetivos de gestión, en base a la búsqueda de información para desarrollar un conjunto de alternativas. Es un proceso que se ve influenciado por el conocimiento previo, el sistema de valores, el entorno y factores psicológicos, donde la función objetiva de los tomadores también se ve afectada (Yoon, 2021).

El proceso de toma de decisiones implica analizar, evaluar y determinar la mejor alternativa o curso de acción que se considere más adecuado con base en la información y las consideraciones disponibles (de Andreis, 2020). Las personas de todas las edades afrontan decisiones que afectan a diversos afectos primordiales de su vida, como la salud, las finanzas personales y el bienestar, por ello tomar buenas decisiones debería contribuirles a conseguir mejores resultados (Bruin et al., 2020).

2.2.2.1. Enfoques de la toma de decisiones.

La teoría de la decisión comprende determinados principios empleados para que personas o grupos tomen decisiones, identificando diversos factores que puedan influir en este proceso. Los métodos de análisis de decisiones se pueden organizar en dos categorías principales, de acuerdo a diferentes enfoques de ayuda a la toma de decisiones se dispone de los normativos y los descriptivos (Martin et al., 2022).

Como lo mencionaron Morelli et al. (2022), el propósito acerca de las teorías normativas viene a ser la expresión sobre cómo las personas deberían comportarse cuando toman decisiones, pues generalmente no se encuentran interesadas sobre la vida real o en los experimentos empíricos; en contrariedad, las teorías descriptivas están interesadas en saber de qué modo se toman decisiones en la vida real. Según los autores, el punto de partida de estas teorías ha sido en experimentos empíricos, siendo que en los últimos años, el predominio de teorías descriptivas ha eclipsado las teorías normativas, además se encontró mayor fragmentación de la diferencia entre la teoría normativa y la descriptiva. Por lo tanto, a continuación se describen las teorías normativas y descriptivas con mayor precisión.

2.2.2.1.1. Enfoque normativo.

Siguiendo a Martin et al. (2022), los métodos normativos representan aquel enfoque dominante a nivel mundial donde su objetivo es conseguir una clasificación parcial o completa de alternativas, los mismos que suelen incluir una secuencia que parte por aplicar modelos cuantitativos y cualitativos para transformar medidas de criterios dispares en una escala común sobre fuerza de preferencia por alternativa o pares de opciones, seguidamente asignar ponderaciones a los criterios, y por último desarrollar reglas acerca de agregación para combinar los pasos anteriores en una clasificación parcial o completa. El enfoque normativo responde a las primordiales preguntas del gobierno corporativo a partir de principios éticos: ¿ante quién deben rendir cuentas los gerentes? ¿cómo debe gestionarse la empresa? (Šmaguc, 2022).

La dirección normativa en la teoría de la decisión se centra en proporcionar orientación de cómo resolver problemas de toma de decisiones, qué procedimientos y modelos utilizar para cada tipo de situación con la finalidad de alcanzar la calidad requerida; los modelos normativos de toma de decisiones fueron reconocidos desde hace mucho tiempo como una medida, criterio, estándar contra el que se compara y evalúa el grado de racionalidad de las decisiones individuales y grupales, lo que juega un papel importante a los ojos de muchos investigadores incluso hoy en día, bajo el entendimiento que se basan en los supuestos sobre racionalidad que son la exactitud del problema, la claridad de los objetivos y preferencias, el conocimiento de variantes y la estabilidad de las preferencias (Jankelová y Puhovichová, 2020).

2.2.2.1.2. Enfoque descriptivo.

Martin et al. (2022) mencionaron que, poco ocasional representan en textos exhaustivos o revisiones de métodos, pues estudios han afirmado que es comparable a un enfoque normativo en que reflejan las preferencias por un grupo de opciones; primeras concepciones de este argumento presumían que los métodos descriptivos podrían aportar a los tomadores de decisiones en desarrollar un orden de preferencia de opciones en tanto se protegían ante el desafío cognitivo y la demanda axiomática de métodos normativos, como se deduce de los enfoques de escala y ponderación.

El enfoque descriptivo busca encontrar respuestas a las situaciones fácticas: ¿cómo configura la sociedad actual, por medio de sus instituciones legales y de otro tipo, las estructuras en las que se realiza la actividad económica y se genera el valor agregado? ¿cómo perciben los gerentes con respecto a su responsabilidad hacia los propietarios y otros grupos influyentes en los intereses? ¿qué prácticas del mundo real aplican los gerentes? (Šmaguc, 2022). La dirección descriptiva en la teoría de la decisión busca esclarecer cómo se toman las decisiones en la vida real, donde la psicología se integra al pensamiento económico, y la toma de decisiones emplea el conocimiento acerca de la economía conductual (Jankelová y Puhovichová, 2020).

2.2.2.2. Dimensiones de la toma de decisiones.

El proceso de toma de decisiones involucra a todo el cerebro, aunque una relación causal no siempre puede ser clara en los campos neuropsicológicos debido a diferentes componentes involucrados, se puede dividir en etapas que involucran diferentes áreas del cerebro (Morelli et al., 2022).

2.2.2.2.1. Análisis de la situación.

El proceso acerca de la toma de decisiones comienza con la identificación y formulación del problema o el objetivo a lograr, donde la decisión puede referirse también a oportunidades o alternativas; una vez identificado el problema o aquella opción, el siguiente paso es la recopilación de la información relevante y necesaria para tomar una decisión informada, la misma que puede presentarse en manera de datos, hechos, análisis, investigaciones u opiniones de diversas fuentes (Sari, 2023).

Así mismo Sudirjo et al. (2023) afirmaron que, el primer paso en la toma de decisiones es identificar el problema que se debe resolver o la meta que se desea alcanzar, donde la persona o el grupo centra su atención en el área que requiere una decisión; una vez identificado aquel problema u objetivo, el siguiente paso viene a ser la recopilación de información relevante, lo que comprende encontrar y analizar hechos, datos y opiniones que puedan influir respecto a los tomadores de decisiones.

2.2.2.2.2. Selección de la respuesta.

Del mismo modo Sudirjo et al. (2023) refirieron que, una vez recopilada la información, el siguiente paso es analizarla, lo que implica evaluar las fortalezas y debilidades de las distintas alternativas posibles, comparar aquellas consecuencias posibles y considerar diversos factores relevantes; tras analizar la información, el individuo o grupo en sí debe escoger la opción que considere más adecuada para los objetivos que se pretenden alcanzar, lo que concierne a tener en cuenta aquellas preferencias, valores y consideraciones que surgieron del análisis de la información.

La información recopilada se analiza y evalúa para poder comprender las implicaciones de cada alternativa, donde el análisis puede implicar comparar las ventajas y desventajas de cada opción, así como considerar los riesgos e impactos; con respecto a la identificación de alternativas, en muchos casos existe más de una forma u opción para responder a un problema o lograr un objetivo, pues el proceso de toma de decisiones implica identificar iniciativas posibles y relevantes; una vez finalizados los análisis y evaluaciones, el siguiente paso es escoger la mejor opción con base en los resultados de las deliberaciones, donde se espera que esta iniciativa sea la acción o paso que mejor se adapte ante los objetivos a alcanzar (Sari, 2023).

2.2.2.2.3. Desarrollo de la iniciativa.

Una vez tomada la decisión, el siguiente paso es implementarla, para lo que se requerirá una buena planificación y las medidas adecuadas a razón de lograr los resultados esperados; no obstante, el proceso de toma de decisiones no termina con la implementación, y es que es importante evaluar el resultado acerca de la decisión para evaluar tanto su eficacia como impacto, y si los resultados no son aquellos que se esperan, es probable que se requieran medidas correctivas o ajustes (Sari, 2023).

Así mismo Morelli et al. (2022) indicaron que, en función de la evaluación y las elecciones, esta fase comienza y completa la acción cuando las frontoparietales áreas han inhibido las elecciones competitivas, implica implementar las elecciones en una respuesta directamente observable, monitorear los subobjetivos y corregir los errores que puedan suceder en la secuenciación sobre las acciones planificadas.

Además Sudirjo et al. (2023) mencionaron que, una vez seleccionada una alternativa, el siguiente paso es implementar la decisión tomada, ello comprende la planificación y ejecución de las acciones necesarias para llevarla a cabo; la etapa final de la toma de decisiones es la evaluación del resultado de la decisión tomada, lo que alude a evaluar si la decisión fue efectiva, monitorear resultados y aprender de la experiencia a razón de mejorar la capacidad de toma de decisiones en el futuro.

2.3. Definiciones de términos básicos

Análisis de la situación

Proceso que implica evaluar información, identificar opciones y escoger la mejor alternativa según las condiciones que rodean a la persona que toma una decisión, pues muchas de estas están fuera de control, no se tiene noción de ellas y no se comprenden, pero inciden la elección (Chiavenato, 2022).

Cultura institucional

Creencias moldeadas por los miembros de una organización a través de la adaptación externa o la integración interna (Tadesse y Debela, 2024).

Desarrollo de la iniciativa

Proceso que comprende la implementación de la alternativa escogida como parte de la toma de decisiones, además de la evaluación de los resultados que se obtengan de ello (Chiavenato, 2022).

Gestión pública

Planificación, organización, implementación y evaluación de programas y políticas gubernamentales para lograr los objetivos públicos (Sari, 2023).

Historia institucional

Disciplina que examina la evolución acerca de la economía, las entidades, los métodos de negocio y las regulaciones gubernamentales relacionadas a lo largo del tiempo (Bermeo-Giraldo et al., 2023).

Identidad institucional

Conjunto sobre normas, objetivos, prácticas y valores que le confieren una esencia coherente y distintiva, encaminando las acciones y decisiones de sus grupos de valor y brindando soporte como guía para su posicionamiento y su desarrollo en el contexto social y educativo (Castro y Santamaria, 2024).

Municipalidad Distrital

Órgano de gobierno local, con personería jurídica que comprende derecho público, con autonomía tanto política, económica como administrativa con respecto a asuntos de su competencia, con sujeción a las leyes respectivas y disposiciones correspondientes que de forma general y de conformidad con la Constitución Política del Perú y con la Ley Orgánica de Municipalidades (Municipalidad Distrital de Mi Perú, 2025).

Proyecto institucional

Abarca la filosofía corporativa, las orientaciones estratégicas y las políticas de gestión, que en conjunto determinan el propósito de una organización, su dirección y funcionamiento (Garrido, 2023).

Selección de la respuesta

Proceso que implica elegir una de las opciones en función del análisis y la consideración (Rijal, 2023).

Toma de decisiones

Proceso que consiste en elegir entre varias alternativas la mejor opción para alcanzar un resultado deseado, donde se ajuste mejor a las metas, objetivos, deseos y a los valores de la organización (Kozioł-Nadolna y Beyer, 2021).

Capítulo III

Metodología

3.1. Tipo de investigación

Con la intención de comprender el comportamiento del recurso humano en la administración pública, en esta investigación se desarrolló el enfoque cuantitativo que, como Bacon-Shone (2022) lo afirmó, corresponde a un estudio donde se busca medir aquellas variables sometidas a estudio por medio de la cuantificación de datos obtenidos a partir de una muestra representativa. Es así que, la investigación es de tipo básica, pues como lo indicaron Castro-Maldonado et al. (2023), corresponde a trabajos teóricos que pretenden obtener nociones nuevas sobre la fundamentación acerca de fenómenos físicos de hechos observables, pero sin aplicación directa por parte del propio investigador en el contexto social en un determinado corto plazo.

3.2. Diseño de investigación

El estudio correlacional como lo mencionó Guthrie (2023), es un diseño no experimental que mide asociaciones estadísticas entre las variables; sin embargo, no se pueden establecer formalmente relaciones de causa y efecto, pero se pueden identificar vías prometedoras para las futuras investigaciones; cuando se halla una correlación se debe evitar interpretar causalidad. En este sentido, la investigación adoptó un diseño no experimental correlacional, cuya finalidad fue la determinación de relación entre identidad institucional y toma de decisiones en la administración pública, ya sea una correlación positiva, donde a medida que una variable aumenta, la otra también aumenta; una correlación negativa, donde a medida que una variable aumenta, la otra disminuye; o si no existe una relación significativa entre variables.

3.3. Población y muestra del estudio

3.3.1. Población objeto de estudio

Las unidades de análisis que conforman la población objeto de estudio para esta investigación corresponden a una totalidad de 52 trabajadores, siendo aquellos recursos humanos que integraron el personal de administración de la Municipalidad Distrital de Palca al periodo 2025, desempeñando funciones y responsabilidades cruciales para cumplir los fines de la administración pública, y cuya participación es fundamental para el eficiente y eficaz funcionamiento de la institución.

3.3.2. Muestra de estudio

La muestra de estudio estuvo constituida por la totalidad de la población, lo que refirió a los 52 trabajadores administrativos contratados por la Municipalidad Distrital de Palca al periodo 2025, siendo el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia aquel procedimiento empleado para poder escoger a todos los sujetos anteriormente mencionados, lo que agilizó la recopilación de datos y garantizó la representatividad acerca de la muestra en relación con la población objetivo.

Los criterios de inclusión aplicados fueron:

- Ser trabajador administrativo nombrado o contratado en la Municipalidad Distrital de Palca
- Contar con funciones administrativas activas al año 2025
- Aceptar el consentimiento informado para participar de forma voluntaria del presente estudio

Los criterios de exclusiones fueron:

- Personal con funciones estrictamente de campos o funciones operativas
- Trabajadores en comisión de servicios, con licencia, con suspensión o otra condición que restrinja su participación
- Funcionarios que no formen parte del personal administrativo objeto de estudio

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de investigación

La técnica de recolección sobre datos empleada en esta investigación fue la encuesta, que consistió en un procedimiento sistemático para recopilar información acerca de la identidad institucional y la toma de decisiones bajo la percepción de los trabajadores administrativos que conforman la Municipalidad Distrital de Palca. Específicamente, por el contacto directo con cada uno de ellos, previa coordinación con el área de recursos humanos de la institución, se les informaron de los fines del estudio, y se les proporcionaron indicaciones claras para que respondan por lo tanto los ítems de los cuestionarios acorde a su experiencias profesionales y laborales.

3.4.2. Instrumento de investigación

El instrumento utilizado fue el cuestionario, donde un formato se diseñó a razón de evaluar la identidad institucional con un total de 18 ítems en base a Garrido (2023), y otro formato diseñado para evaluar la toma de decisiones con un total de 18 ítems basado en Chiavenato (2022), siendo que en ambos casos se empleó una escala ordinal tipo Likert de 5 categorías. Así mismo, se llevó a cabo la validez de dichos instrumentos mediante el juicio de expertos, y la confiabilidad por medio del procesamiento del coeficiente alpha de Cronbach como se observa en la Tabla 5.

Tabla 5*Ficha técnica de los instrumentos*

Ficha técnica del instrumento 1		
Nombre del instrumento:	Cuestionario: Evaluación de la identidad institucional.	
Autor y año:	Adaptación: Ing. Eddy Antoni Quispe Huacani, 2025.	
Objetivo del instrumento:	Medir la identidad institucional del personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Palca.	
Unidad de análisis:	Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Palca.	
Forma de administración:	Individual y presencial.	
Validez por juicio de expertos:	Experto 1: Aprobado.	Valor total cuantitativo (0,76).
	Experto 2: Aprobado.	Valor total cuantitativo (0,90).
	Experto 3: Aprobado.	Valor total cuantitativo (0,90).
Confiabilidad:	Nº de elementos	18
	Alfa de Cronbach	0,986
Ficha técnica del instrumento 2		
Nombre del instrumento:	Cuestionario: Evaluación de la toma de decisiones.	
Autor y año:	Adaptación: Ing. Eddy Antoni Quispe Huacani, 2025.	
Objetivo del instrumento:	Medir la toma de decisiones del personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Palca.	
Unidad de análisis:	Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Palca.	
Forma de administración:	Individual y presencial.	
Validez por juicio de expertos:	Experto 1: Aprobado.	Valor total cuantitativo (0,76).
	Experto 2: Aprobado.	Valor total cuantitativo (0,90).
	Experto 3: Aprobado.	Valor total cuantitativo (0,90).
Confiabilidad:	Nº de elementos	18
	Alfa de Cronbach	0,982

Nota. Descripción de instrumentos utilizados en la recopilación de datos.

Capítulo IV

Resultados y Discusión

4.1. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Se usaron programas especializados y técnicas estadísticas para el análisis e interpretación de los datos, pues en primer lugar, se empleó el programa Microsoft Excel en su versión 2021 para Windows 10, con el objeto de registrar y organizar la información; de seguida, se recurrió al programa IBM SPSS en su versión 27 en modelo de prueba, para realizar los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales.

Con respecto a la estadística descriptiva, se procesaron tablas y figuras de frecuencia con el objeto de evidenciar el comportamiento de las variables de estudio y sus dimensiones, que a su vez proporcionó una visión general sobre la distribución y tendencias de la información. En tanto la estadística inferencial, para determinar la relación entre las variables se procesó la correlación de Spearman considerando los valores y significados del coeficiente respectivo como se observa en la Tabla 6.

Tabla 6

Escala de la correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Valores y significados del coeficiente rho de Spearman.

4.2. Análisis estadístico descriptivo

4.2.1. Análisis estadístico de la variable 1

4.2.1.1. Análisis estadístico de la identidad institucional.

De la Tabla 6 y Figura 1, el 48,1% del personal administrativo presenta una identidad institucional media ante la Municipalidad Distrital de Palca. Es decir, la historia, el proyecto y la cultura no están siendo percibidos de manera clara por toda la organización, lo que puede afectar a su sentido de pertenencia y compromiso.

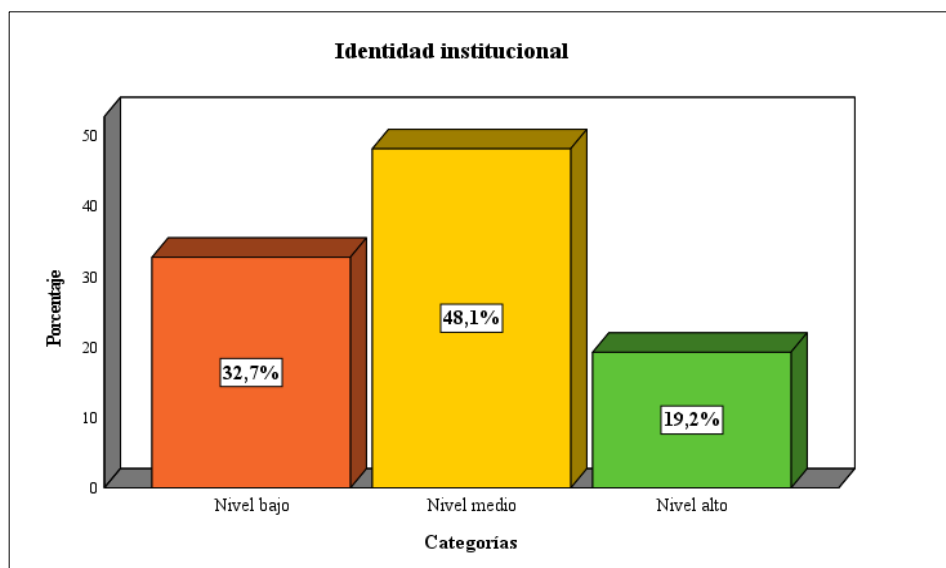
Tabla 7

Distribución de frecuencias de la identidad institucional

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Identidad institucional	Nivel bajo	17	32,7%
	Nivel medio	25	48,1%
	Nivel alto	10	19,2%
Total		52	100%

Figura 1

Distribución de frecuencias de la identidad institucional



4.2.1.2. Análisis estadístico por dimensiones.

4.2.1.2.1. Análisis estadístico de la dimensión 1.

De la Tabla 8 y Figura 2 destaca que, el 42,3% del personal administrativo tiene una percepción media de la historia institucional de la Municipalidad Distrital de Palca. Esto propone que, la comprensión sobre la trayectoria y los logros de la entidad no están siendo internalizada de manera profunda por una parte significativa de la organización, lo que puede afectar a su actual identidad institucional.

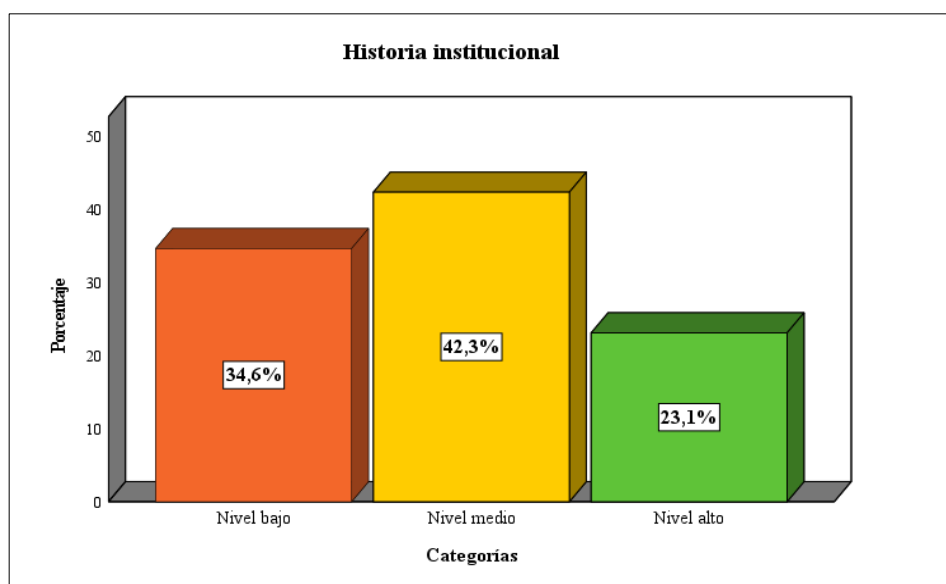
Tabla 8

Distribución de frecuencias de la historia institucional

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Historia institucional	Nivel bajo	18	34,6%
	Nivel medio	22	42,3%
	Nivel alto	12	23,1%
	Total	52	100%

Figura 2

Distribución de frecuencias de la historia institucional



4.2.1.2.2. Análisis estadístico de la dimensión 2.

De la Tabla 9 y Figura 3 resalta que, el 44,2% del personal administrativo tiene percepción media del proyecto institucional de la Municipalidad Distrital de Palca. Esto evidencia que los pilares como la filosofía, las orientaciones estratégicas y las políticas de gestión, no están siendo plenamente aprehendidos por una parte de la organización, lo que podría comprometer el logro de las metas y los objetivos.

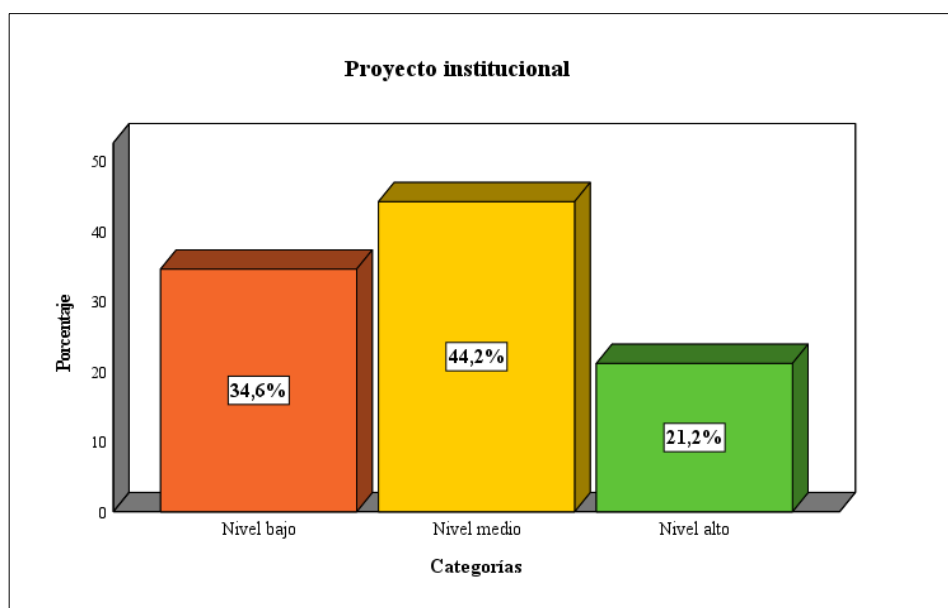
Tabla 9

Distribución de frecuencias del proyecto institucional

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Proyecto institucional	Nivel bajo	18	34,6%
	Nivel medio	23	44,2%
	Nivel alto	11	21,2%
	Total	52	100%

Figura 3

Distribución de frecuencias del proyecto institucional



4.2.1.2.3. Análisis estadístico de la dimensión 3.

De la Tabla 10 y Figura 4 denota que, el 46,2% del personal administrativo tiene percepción media de la cultura institucional de la Municipalidad Distrital de Palca. Esto apunta que, los patrones de comportamiento del trabajador, los valores compartidos y las creencias dentro de la organización, pueden estar generando un ambiente laboral que no es lo suficientemente claro para todos los integrantes.

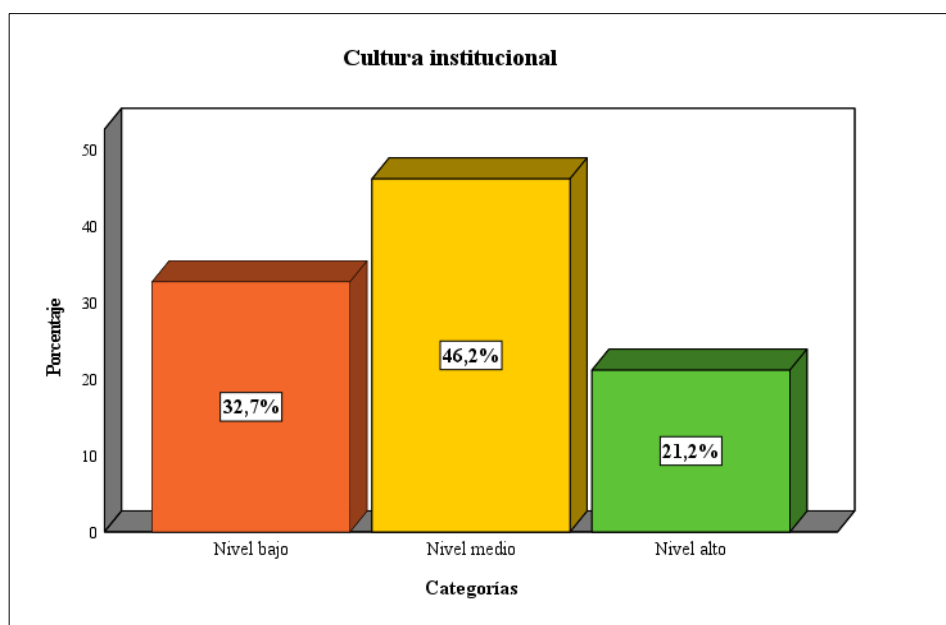
Tabla 10

Distribución de frecuencias de la cultura institucional

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Cultura institucional	Nivel bajo	17	32,7%
	Nivel medio	24	46,2%
	Nivel alto	11	21,2%
	Total	52	100%

Figura 4

Distribución de frecuencias de la cultura institucional



4.2.2. Análisis estadístico de la variable 2

4.2.2.1. Análisis estadístico de la toma de decisiones.

De la Tabla 11 y Figura 5 destaca que, el 55,8% del personal administrativo presenta capacidad media para tomar decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca. Ello podría repercutir en el alcance de las metas y objetivos institucionales, afectando por ende la eficiencia y calidad de los servicios prestados a la comunidad.

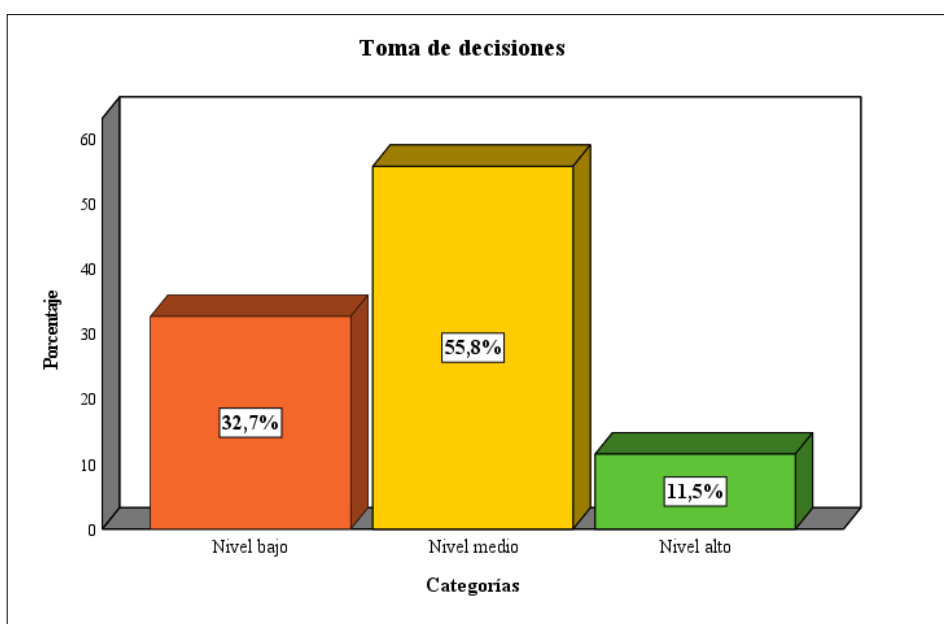
Tabla 11

Distribución de frecuencias de la toma de decisiones

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Toma de decisiones	Nivel bajo	17	32,7%
	Nivel medio	29	55,8%
	Nivel alto	6	11,5%
	Total	52	100%

Figura 5

Distribución de frecuencias de la toma de decisiones



4.2.2.2. Análisis estadístico por dimensiones.

4.2.2.2.1. Análisis estadístico de la dimensión 1.

De la Tabla 12 y Figura 6 sobresale que el 42,3% del personal administrativo presenta una capacidad media para analizar la situación de un problema surgido en la Municipalidad Distrital de Palca. Esto sugiere que, los trabajadores pueden tener dificultades para entender la naturaleza y el alcance de los problemas identificados.

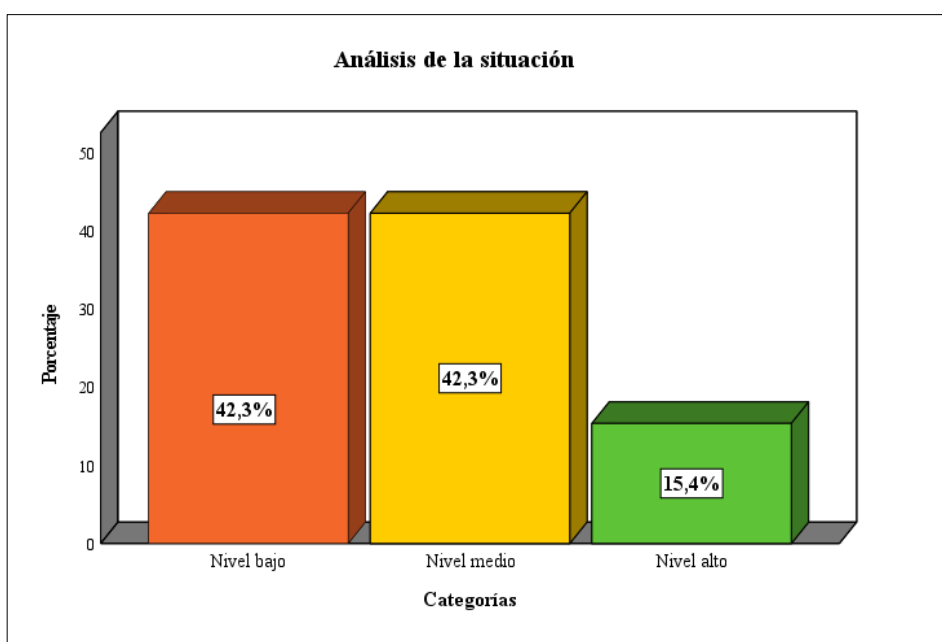
Tabla 12

Distribución de frecuencias del análisis de la situación

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Análisis de la situación	Nivel bajo	22	42,3%
	Nivel medio	22	42,3%
	Nivel alto	8	15,4%
	Total	52	100%

Figura 6

Distribución de frecuencias del análisis de la situación



4.2.2.2.2. Análisis estadístico de la dimensión 2.

De la Tabla 13 y Figura 7 remarca que el 51,9% del personal administrativo presenta capacidad media para seleccionar la respuesta adecuada ante un problema en la Municipalidad Distrital de Palca. Esto implica que, los trabajadores pueden también tener dificultades para evaluar las alternativas disponibles y elegir la mejor solución en base a criterios, lo que podría conllevar a tomar decisiones subóptimas.

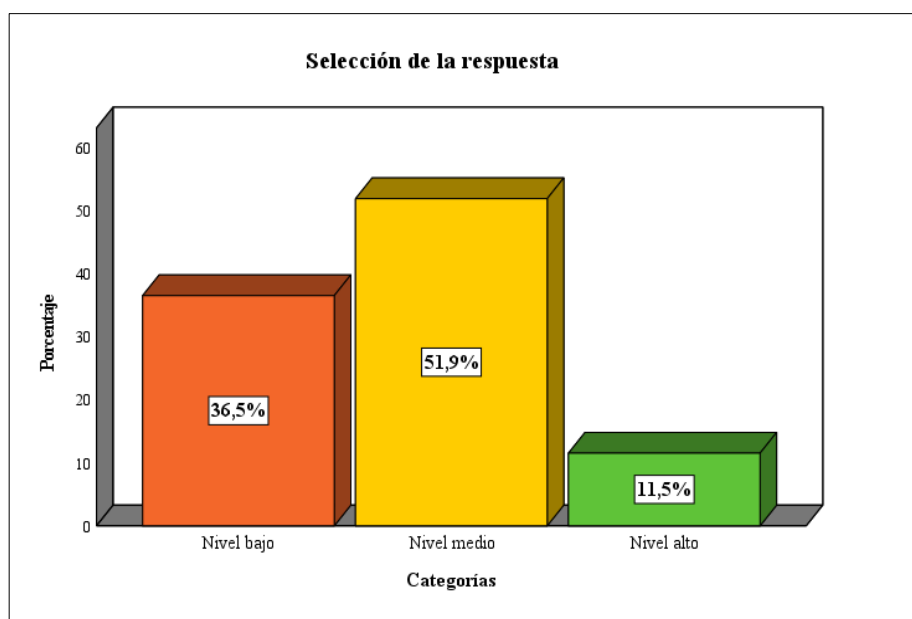
Tabla 13

Distribución de frecuencias de la selección de la respuesta

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Selección de la respuesta	Nivel bajo	19	36,5%
	Nivel medio	27	51,9%
	Nivel alto	6	11,5%
	Total	52	100%

Figura 7

Distribución de frecuencias de la selección de la respuesta



4.2.2.2.3. Análisis estadístico de la dimensión 3.

De la Tabla 14 y Figura 8 distingue que el 53,8% del personal administrativo presenta capacidad media para implementar y evaluar las soluciones adoptadas ante un problema en la Municipalidad Distrital de Palca. La implementación efectiva de las soluciones es crucial para conseguir los resultados deseados, además la falta de habilidad podría resultar en una ejecución deficiente en los planes de la institución.

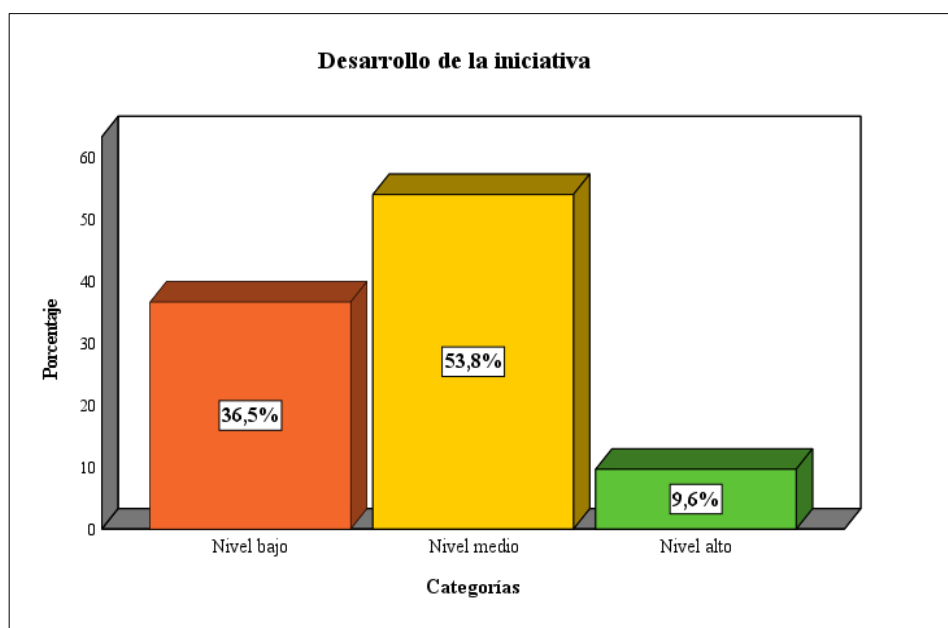
Tabla 14

Distribución de frecuencias del desarrollo de la iniciativa

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo de la iniciativa	Nivel bajo	19	36,5%
	Nivel medio	28	53,8%
	Nivel alto	5	9,6%
	Total	52	100%

Figura 8

Distribución de frecuencias del desarrollo de la iniciativa



4.3. Verificación de hipótesis

4.3.1. Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis.

Hipótesis nula (H_0): Existe distribución normal.

Hipótesis alterna (H_1): No existe distribución normal.

Prueba estadística.

Kolmogorov-Smirnov.

Regla de decisión.

Si valor-p $< 0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Si valor-p $> 0,05$, se rechaza H_1 y se acepta H_0 .

Resultados.

De la Tabla 15 se observa que, la mayoría de las variables y dimensiones implican un valor-p menor que el valor de significancia (0,05). Por ello, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , por tanto se verifica que no existe una distribución normal en los datos, lo que conlleva a procesar métodos estadísticos no paramétricos.

Tabla 15

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
VX: Identidad institucional	0,143	52	0,009
DX1: Historia institucional	0,142	52	0,011
DX2: Proyecto institucional	0,153	52	0,004
DX3: Cultura institucional	0,162	52	0,002
VY: Toma de decisiones	0,072	52	0,200
DY1: Análisis de la situación	0,128	52	0,033
DY2: Selección de la respuesta	0,106	52	0,200
DY3: Desarrollo de la iniciativa	0,085	52	0,200

4.3.2. Verificación de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis.

H₁: Existe relación significativa entre la identidad institucional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

H₀: No existe relación significativa entre la identidad institucional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

Prueba estadística.

Correlación de Spearman.

Regla de decisión.

Si valor-p < 0,05, se rechaza H₀ y se acepta H₁.

Si valor-p > 0,05, se rechaza H₁ y se acepta H₀.

Resultados.

De la Tabla 16 se identifica que, el valor-p (< 0,001) es menor que el nivel de significancia (0,05), por tanto se rechaza la H₀ y se acepta la H₁. De esta manera, se comprueba con el coeficiente de correlación rho de Spearman (0,797) que existe una relación significativa, positiva y alta entre la identidad institucional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, al periodo 2025.

Tabla 16

Correlación de Spearman: Verificación de la hipótesis general

Variables	Estadísticos	Identidad institucional	Toma de decisiones
Identidad institucional	Coefficiente rho	1	0,797
	Valor-p		< 0,001
	N	52	52
Toma de decisiones	Coefficiente rho	0,797	1
	Valor-p	< 0,001	
	N	52	52

4.3.3. Verificación de hipótesis específicas

4.3.3.1. Verificación de hipótesis específica 1.

Planteamiento de hipótesis.

H_1 : Existe relación significativa entre la historia de la institución y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

H_0 : No existe relación significativa entre la historia de la institución y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

Prueba estadística.

Correlación de Spearman.

Regla de decisión.

Si valor-p $< 0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Si valor-p $> 0,05$, se rechaza H_1 y se acepta H_0 .

Resultados.

De la Tabla 17 se reconoce que, el valor-p ($< 0,001$) es menor que el nivel de significancia ($0,05$), entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Así, se evidencia por el coeficiente de correlación rho de Spearman ($0,797$) que existe una relación significativa, positiva y alta entre la historia institucional y la toma de decisiones.

Tabla 17

Correlación de Spearman: Verificación de la hipótesis específica 1

Variables	Estadísticos	Historia institucional	Toma de decisiones
Historia institucional	Coefficiente rho	1	0,797
	Valor-p		$< 0,001$
	N	52	52
Toma de decisiones	Coefficiente rho	0,797	1
	Valor-p	$< 0,001$	
	N	52	52

4.3.3.2. Verificación de hipótesis específica 2.

Planteamiento de hipótesis.

H₁: Existe relación significativa entre el proyecto institucional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

H₀: No existe relación significativa entre el proyecto institucional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

Prueba estadística.

Correlación de Spearman.

Regla de decisión.

Si valor-p < 0,05, se rechaza H₀ y se acepta H₁.

Si valor-p > 0,05, se rechaza H₁ y se acepta H₀.

Resultados.

De la Tabla 18 se distingue que, el valor-p (< 0,001) es menor frente al nivel de significancia (0,05), por ende se rechaza la H₀ y se acepta la H₁. Siendo así, se evidencia a través del coeficiente de correlación rho de Spearman (0,775) que existe relación tanto significativa, positiva como alta entre el proyecto institucional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, al periodo 2025.

Tabla 18

Correlación de Spearman: Verificación de la hipótesis específica 2

Variables	Estadísticos	Proyecto institucional	Toma de decisiones
Proyecto institucional	Coefficiente rho	1	0,775
	Valor-p		< 0,001
	N	52	52
Toma de decisiones	Coefficiente rho	0,775	1
	Valor-p	< 0,001	
	N	52	52

4.3.3.3. Verificación de hipótesis específica 3.

Planteamiento de hipótesis.

H₁: Existe relación significativa entre la cultura institucional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

H₀: No existe relación significativa entre la cultura institucional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.

Prueba estadística.

Correlación de Spearman.

Regla de decisión.

Si valor-p < 0,05, se rechaza H₀ y se acepta H₁.

Si valor-p > 0,05, se rechaza H₁ y se acepta H₀.

Resultados.

De la Tabla 19 se observa que, el valor-p (< 0,001) es menor ante el nivel de significancia (0,05), entonces se rechaza la H₀ y se acepta la H₁. Debido a ello, se determina por medio del coeficiente de correlación rho de Spearman (0,754) que existe una relación significativa, positiva y alta entre la cultura institucional y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, al periodo 2025.

Tabla 19

Correlación de Spearman: Verificación de la hipótesis específica 3

VARIABLES	ESTADÍSTICOS	CULTURA INSTITUCIONAL	TOMA DE DECISIONES
Cultura institucional	Coefficiente rho	1	0,754
	Valor-p		< 0,001
	N	52	52
Toma de decisiones	Coefficiente rho	0,754	1
	Valor-p	< 0,001	
	N	52	52

4.4. Discusión de resultados

4.4.1. Discusión de resultados del objetivo general

En conformidad del objetivo general se determinó que, la relación entre la identidad institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, fue significativa, positiva y alta a razón de haber obtenido un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,797 y valor- $p < 0,001$. Esto sugiere que la identidad institucional puede ser un factor clave en la formación acerca de una visión compartida y coherente dentro de la organización, lo que a su vez puede influir en la toma de decisiones y la capacidad del recurso humano para lograr los objetivos, pues la identidad institucional puede ser vista como un marco sobre referencia que guía las acciones y decisiones de los miembros que la integran.

El resultado presenta similitud con Perez (2022), quien en su investigación a partir de un análisis sobre 33 trabajos teóricos y empíricos en Colombia, concluyó que la identidad organizativa influye en la toma de decisiones respecto a diferentes tipos de entidades, lo que puede encaminar a mejorar tanto la competitividad como la sostenibilidad en la actualidad. De la misma manera presenta similitud con Miao et al. (2022), quienes en su investigación con una muestra de 483 trabajadores sobre el conocimiento en China, concluyeron que la identidad institucional presentó un positivo impacto sobre el desempeño contextual y desempeño de la tarea, bajo la comprensión que se obtuvieron los coeficientes de correlación de 0,479 y 0,426.

Así también presenta similitud con Yovera (2024), quien en su investigación partiendo de 41 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Arena de Piura en Perú, concluyó que la identidad corporativa influye en el proceso administrativo de la institución estudiada, bajo el entendimiento que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,403. Y presenta similitud con Pómez (2022), quien en su investigación con una muestra total de 46 trabajadores de la empresa Olva Courier de la zona sur en Perú, concluyó que la identidad corporativa se relaciona con el desempeño laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,305.

Es así que, la identidad institucional se posiciona como un factor clave en la dinámica organizacional, con implicancias que trascienden la toma de decisiones, pues su relación se extiende a diversos aspectos, como el proceso administrativo, el desempeño laboral, el desempeño sobre la tarea y el desempeño contextual. En este sentido, la identidad institucional se presenta como un activo intangible valioso que puede influir en la efectividad de las organizaciones, tanto en el sector público como en el privado, donde su gestión puede ser fundamental para alcanzar los objetivos institucionales, y responder así a las necesidades y expectativas de las poblaciones.

4.4.2. Discusión de resultados del objetivo específico 1

Siguiendo el primero objetivo específico se estableció que, la relación entre la historia institucional y la toma de decisiones a partir del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, fue significativa, positiva y alta dado que el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,797 y el valor-p < 0,001. De acuerdo a ello, la historia institucional puede proveer una perspectiva temporal que permita al recurso humano, entender mejor cómo las decisiones pasadas influyeron en la situación actual de la organización, lo que puede ayudar a identificar patrones y tendencias que puedan informar decisiones futuras y evitar errores del pasado.

Este resultado abarca similitud con Najjar (2023), quien en su investigación con una muestra de 40 funcionarios públicos que laboraron en la Municipalidad del Centro Poblado Boca del Río de Tacna en Perú, llegó a concluir que el compromiso organizacional se relaciona con la identidad corporativa en la institución referida, dado el coeficiente de correlación de 0,227. Presenta similitud también con Rubira (2020), quien en su trabajo de investigación con una muestra que comprendió a 65 docentes que laboraron en la Universidad Privada de Tacna en Perú, llegó a concluir que la identidad organizacional influye sobre el desempeño laboral que ejercieron los docentes en dicha entidad educativa superior, dado que se obtuvo un coeficiente de determinación acerca del 13,5% en el procesamiento de la regresión línea simple.

Al demostrar que la historia institucional, como elemento de la identidad de una institución, se vincula con la toma de decisiones en la administración pública a nivel distrital, se obtiene una perspectiva valiosa que permite entender mejor cómo la creación, la evolución, la trayectoria, el legado y el patrimonio de una entidad, pueden contribuir a mejorar las decisiones que toma el personal administrativo del sector público, lo que puede implicar un mayor compromiso y desempeño laboral de los recursos humanos para organizaciones de diferentes naturalezas y ámbitos.

4.4.3. Discusión de resultados del objetivo específico 2

Acorde al segundo objetivo específico se identificó que, la relación entre el proyecto institucional y la toma de decisiones por parte del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, fue significativa, positiva y alta ya que se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,775 y valor-p < 0,001. El proyecto institucional es un plan de acción que define la dirección y el propósito de la organización, donde la planificación estratégica podría ser un factor clave en la toma de decisiones efectivas del recurso humano, pues la implementación de un proyecto institucional bien definido puede proporcionar al personal administrativo un marco claro para tomar decisiones, permitiendo que se prioricen los recursos y esfuerzos de manera efectiva, además que puede ayudar a la entidad a adaptarse a los cambios en el entorno y a responder mejor a las necesidades de la población.

Con respecto al segundo objetivo específico, el resultado presenta similitud con Barrera (2023), quien en su trabajo de investigación centrado en una totalidad de 62 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura de Lima en Perú, se determinó que existe una relación entre la administración estratégica y la toma de decisiones, un resultado justificado por un coeficiente de correlación de 0,745. Así mismo presenta similitud con Sánchez (2022), quien en su trabajo de investigación a partir de 15 servidores públicos de una municipalidad distrital de la región San Martín en Perú, determinó que la estrategia organizacional influye sobre la toma de

decisiones, bajo el entendimiento que el coeficiente de determinación obtenido en la regresión lineal fue de 0,125. Y presenta similitud con Barrios (2023), quien en su investigación focalizada en 45 colaboradores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna en Perú, determinó que existe relación entre la edición audiovisual y la identidad corporativa, dado el coeficiente de contingencia de 0,817.

Al evidenciar que el proyecto institucional, como elemento de la identidad de una institución, se vincula también con la toma de decisiones a nivel distrital en la administración pública, se obtiene una perspectiva relevante acerca de cómo la filosofía institucional, las orientaciones estratégicas y las políticas de gestión de una entidad, pueden contribuir a que el personal administrativo del sector público tome mejores decisiones, lo que a su vez puede implicar un impacto positivo en la gestión institucional y en la calidad de los servicios prestados a la comunidad, implicando que tanto la estrategia organizacional como la administración estratégica, sean más efectivas en organizaciones de distintos sectores y tipologías, por su lado la edición audiovisual y otros componentes de comunicación institucional, pueden reforzar la identidad que perciban los recursos humanos con respecto a su organización.

4.4.4. Discusión de resultados del objetivo específico 3

Y según el tercer objetivo específico se demostró que, la relación entre la cultura institucional y la toma sobre decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, fue significativa, positiva y alta puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,754 y valor-p < 0,001. La cultura institucional es un conjunto de valores, creencias y normas que guían el comportamiento de los miembros de la organización, y su asociación con la toma de decisiones sugiere que la generación sobre un ambiente de trabajo colaborativo y abierto es importante también para tomar decisiones efectivas, en la comprensión que una cultura institucional que abarca tanto la innovación, la creatividad como la participación, puede fomentar la generación acerca de ideas y soluciones efectivas.

Y en cuanto al hallazgo del tercer objetivo específico, presenta similitud con Huamán (2024), quien en su estudio con 120 sujetos del público interno y externo acerca de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes de Tumbes en Perú, concluyó que la identidad corporativa se relaciona con la imagen institucional, a razón del coeficiente de correlación obtenido de 0,272. De seguida presenta implicancia con Ostermeier et al. (2023), quienes en su investigación con un total de 225 empleados de Estados Unidos, determinaron que existe relación entre el conflicto de identidad institucional y profesional con el agotamiento emocional y el distrés psicológico, dado los coeficientes β de 0,41 y 0,29. Y tiene implicancia con Velásquez (2021), quien en su investigación con una muestra de 101 colaboradores de la Zofra Tacna en Perú, determinó que la actitud laboral influye en la identidad corporativa, debido a que se procesó un coeficiente de determinación de 0,552 en la regresión lineal.

Al comprobar que la cultura institucional, como componente de la identidad de una institución, se asocia además con la toma de decisiones a nivel distrital en la administración pública, se consigue una perspectiva notoria sobre cómo los valores, las presunciones y los comportamientos del recurso humano de una entidad, pueden contribuir a tomar mejores decisiones, lo que puede comprender una mejor imagen institucional, identidad de la profesión y actitud laboral, siendo factores que ayuden con el distrés psicológico y al agotamiento emocional en el personal administrativo.

4.4.5. Discusión de resultados descriptivos

La percepción de la identidad institucional en la Municipalidad Distrital de Palca, según el personal administrativo encuestado en el periodo 2025, revela una distribución interesante, pues con el 32,7% se identificó un nivel bajo, con el 48,1% se reconoció que el nivel fue medio, y solo con el 19,2% que el nivel fue alto. Ello conlleva a afirmar que la mayor parte acerca del personal administrativo que integra la organización presenta una percepción moderada de la identidad institucional, lo que podría ser un punto de partida para implementar estrategias de fortalecimiento.

Los resultados acerca de la identidad institucional presentan similitud con Pómez (2022), quien en su estudio sobre colaboradores de la empresa Olva Courier zona sur en Perú, identificó que la identidad corporativa fue regular con el 58,7%. Con Najar (2023), quien en su estudio en administrativos de la Municipalidad del Centro Poblado Boca del Río de Tacna en Perú, identificó un nivel regular con el 50% acerca de la identidad corporativa. Con Barrios (2023), quien en su estudio identificó que la identidad corporativa fue del 73,7% en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna en Perú. Además con Huamán (2024), quien en su investigación identificó con el 43% que la identidad corporativa fue buena en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes de Tumbes en Perú. Del mismo modo con Velásquez (2021), quien en su estudio identificó que el 79,2% de los colaboradores de la Zofra Tacna tuvieron una identidad corporativa alta. Y con Solis (2021), quien en su estudio identificó que el nivel de conocimiento de la identidad corporativa de los servidores públicos fue alto en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, Lima.

Es así que, los resultados sugieren que existen oportunidades para fortalecer dicha identidad corporativa y promover un sentido de pertenencia y compromiso en diferentes tipos de entidades, pues como lo afirmaron Castro y Santamaria (2024), abarca normas, objetivos, prácticas y valores que confieren a la entidad una esencia tanto coherente como distintiva, que encamina las acciones y decisiones sobre sus recursos humanos, siendo una guía de valor para su posicionamiento y desarrollo.

Con respecto a la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca, de acuerdo al personal administrativo encuestado en el periodo 2025, se identificó con el 32,7% que el nivel fue bajo, con el 55,8% que fue medio, y solo con el 11,5% que fue de nivel alto. Esto puede inferir que, aunque se están tomando decisiones, estas no siempre son efectivas, lo que podría afectar a la eficiencia y eficacia de la organización, además puede sugerir que el recurso humano administrativo, presenta potencial para mejorar su capacidad de tomar mejores decisiones, siendo una meta que se alcanzaría probablemente por medio su capacitación, apoyo y evaluación.

Este resultado presenta similitud con Bolton (2024), quien en su trabajo de investigación demostró que los funcionarios públicos en Australia como tomadores de decisiones, en su mayoría afrontan frecuentemente retos en el entorno laboral dado su complejidad, lo que abarca problemas prácticamente insolubles. Presenta similitud también con Barrera (2023), quien en su investigación identificó que la toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura de Lima en Perú fue de nivel regular con el 48,5%. Además presenta similitud con Sánchez (2022), quien en su estudio identificó que la toma sobre decisiones de los servidores públicos fue de nivel medio en una municipalidad distrital de la región San Martín en Perú. Y con Melati et al. (2020), quienes en su estudio identificaron que la toma de decisiones sobre los gestores públicos en el sur de Brasil, puede ser mejorada por una gestión efectiva de datos, información y conocimiento de calidad.

De esta manera, los resultados sugieren que tales organizaciones como las entidades de la administración pública, tienen potencial para mejorar la capacidad de toma de decisiones por parte de sus recursos humanos, lo que puede abarcar un impacto directo en la eficiencia y eficacia de la organización. La similitud con otros estudios destaca la relevancia de abordar este aspecto en diversos tipos de entidades, donde la capacitación, la evaluación y el seguimiento continuo acerca del personal administrativo, pueden ser estrategias efectivas para mejorar la toma de decisiones, y por lo tanto, promover un mejor desempeño laboral, y es que como lo afirmaron Koziol-Nadolna y Beyer (2021), la toma de decisiones es un proceso que refiere a escoger entre varias opciones, la mejor posible para lograr un resultado deseado, y por consiguiente, contribuir en el alcance de las metas y objetivos institucionales.

Conclusiones

Primera.

Se determinó que existe una relación significativa, positiva y alta entre la identidad institucional del personal administrativo y su toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Palca. Por tanto, la historia, el proyecto y la cultura como componentes de la identidad de los trabajadores de la administración pública hacia su institución, pueden ayudar a la efectividad de las decisiones, lo que refiere a un rol importante en el modo que se perciben y abordan los desafíos en la organización.

Segunda.

Se estableció que existe una relación significativa, positiva y alta entre la historia institucional y la toma de decisiones acerca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, lo que demuestra que la creación, la evolución, la trayectoria y el legado de una determinada entidad, conforman aquel marco de referencia que permite al colaborador entender mejor la historia de su institución.

Tercera.

Se identificó que existe una relación significativa, positiva y alta entre el proyecto institucional y la toma de decisiones por parte del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, lo que evidencia que las políticas de gestión, las orientaciones estratégicas y la filosofía de una entidad, proporcionan al recurso humano una guía clara y útil para mayor efectividad acerca de las acciones tomadas.

Cuarta.

Se demostró que existe una relación significativa, positiva y alta entre la cultura institucional y la toma de decisiones con respecto al personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, lo que pone de relieve que las presunciones, los comportamientos y los valores compartidos en la organización, propician un entorno favorable para que el colaborador tome decisiones de mayor coherencia.

Recomendaciones

Primera.

A la gerencia de la Municipalidad Distrital de Palca, desarrollar un plan de fortalecimiento de la identidad institucional que abarque la revisión y actualización del proyecto de la entidad, la promoción de su cultura y la difusión de su historia, a razón de mejorar la efectividad en la toma de decisiones del recurso humano, lo que podría referir a la creación sobre programas de capacitación, la implementación de mecanismos de participación ciudadana y la promoción respecto a la transparencia.

Segunda.

A la Municipalidad Distrital de Palca, desarrollar un proyecto de la memoria institucional, donde se recopilen registros históricos, fotografías, testimonios orales y otros, a razón de preservar y fortalecer la identidad institucional, lo que permitiría a los servidores públicos entender mejor la creación, legado, evolución y trayectoria de la organización, y tomar decisiones que se alineen con su propia historia y raíces.

Tercera.

A la Municipalidad Provincial de Tacna, realizar un sistema de acreditación institucional, donde se evalúen y certifiquen a las entidades distritales para verificar que cumplan con los estándares de calidad y efectividad en la implementación de sus proyectos institucionales, lo que permitirá identificar buenas prácticas y áreas de mejora, y garantizar que se alineen con las políticas y objetivos regionales.

Cuarta.

Al Gobierno Regional de Tacna, llevar a cabo un programa de la excelencia institucional, donde se reconozcan a municipalidades distritales y provinciales que demuestren innovación, transparencia y rendición de cuentas, a través de un proceso de evaluación y selección riguroso, y que proporcione soporte y recursos para que aquellas instituciones premiadas compartan sus buenas prácticas y experiencias.

Referencias Bibliográficas

- Alon-Barkat, S. y Busuioc, M. (2024). La administración pública se encuentra con la inteligencia artificial: Hacia una agenda de investigación conductual significativa sobre la toma de decisiones algorítmica en el gobierno. *Journal of Behavioral Public Administration*, 7, 1-19. <https://doi.org/10.30636/jbpa.71.261>
- Altunyan, K. (2023). Toma de decisiones: El proceso que contribuye a la administración pública profesional. *Journal of Political Science: Bulletin of Yerevan University*, 2(3(6)), 76-87. <https://doi.org/10.46991/JOPS/2023.2.6.076>
- Aquino, D. (2022). *Identidad corporativa y comunicación interna en la Municipalidad provincial de Casma, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87149>
- Bacon-Shone, J. (2022). *Introducción a los métodos de investigación cuantitativa*. The University of Hong Kong. <https://www.researchgate.net/publication/265793712>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). *Panorama de las administraciones públicas: América Latina y el Caribe 2024*. BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0012850>
- Banco Mundial. (16 de enero de 2024). *Gobernanza*. BM. <https://www.bancomundial.org/es/topic/governance/overview>
- Banha, F., Flores, A. y Coelho, L. (2022). Un nuevo marco conceptual y enfoque para la toma de decisiones en políticas públicas. *Knowledge*, 2(4), 539-556. <https://doi.org/10.3390/knowledge2040032>
- Barnard, A. y Flotman, A. (2020). Dinámica de afrontamiento de estudiantes de doctorado en psicología de consultoría en transición hacia una identidad de rol profesional: Una perspectiva psicodinámica de sistemas. *nt. J. Environ. Res. Public Health*, 17(15), 5492. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155492>

- Barrera, B. (2023). *Administración estratégica y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7918>
- Barrios, J. (2023). *La edición audiovisual y la identidad corporativa en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/4363>
- Bermeo-Giraldo, M., González, D., López, G. y Zavala, L. (2023). Tendencias de investigación en el área de historia empresarial: Un enfoque bibliométrico. *Revista CEA*, 9(20), e2454. <https://doi.org/10.22430/24223182.2454>
- Bolton, M. (2024). ¿Qué influye en los responsables de la toma de decisiones públicas? Un estudio de caso australiano. *Australian Journal of Public Administration*, 83(3), 457-474. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12604>
- Bot, M., Olorunsuwa, E., Shawulu, T. y Azumi, P. (2022). Burocracia y proceso de toma de decisiones en las organizaciones públicas: La Universidad de Jos en el punto de mira. *International Journal of Intellectual Property Management*, 5(2), 325-342. <https://ijidjournal.org/index.php/ijid/article/view/263>
- Bravo-Huaynates, G. (2021). De la teoría narrativa de la identidad a los principios del pensamiento complejo de Morín. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(4-1), 41-52. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.4-1.654>
- Britton, I., Groom, R. y Nelson, L. (2024). Análisis dramático de las actuaciones interaccionales de un equipo de entrenadores: Una etnografía del entrenamiento basado en vídeo en un contexto deportivo paralímpico. *Sport, Education and Society*, 30(3), 311-327. <https://doi.org/10.1080/13573322.2024.2317355>

- Brown, A. (2022). Identidades en y alrededor de las organizaciones: Hacia una perspectiva de trabajo de identidad. *Human Relations*, 75(7), 1205-1237. <https://doi.org/10.1177/0018726721993910>
- Bruin, W., Parker, A. y Fischhoff, B. (2020). Competencia en la toma de decisiones: ¿Más que inteligencia? *Current Directions in Psychological Science*, 29(2), 186-192. <https://doi.org/10.1177/0963721420901592>
- Buganova, K., Luskova, M., Kubas, J., Brutovsky, M. y Slepecky, J. (2021). Sostenibilidad empresarial mediante la identificación de riesgos del proyecto con el uso de estimaciones de experto. *Sustainability*, 13(11), 6311. <https://doi.org/10.3390/su13116311>
- Carrubbo, L., Cosimato, S. y Gagliardi, A. (2024). Hacia una toma de decisiones dinámica en el gobierno como organización de servicios: perspectivas desde el pensamiento sistémico. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 19(1), 108-129. <https://doi.org/10.1108/TG-05-2024-0113>
- Castro, J. y Santamaria, L. (2024). *Propuesta de identidad institucional UMNG*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://doi.org/10.18359/docinst.7379>
- Castro-Maldonado, J., Gómez-Macho, L. y Camargo-Casallas, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional: Dinámica del éxito de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Contraloría General de la República del Perú. (16 de febrero de 2024). *Contraloría revela 161 presuntos responsables y pérdida de más de S/ 19 millones en entidades públicas de Tacna en 2023*. CGR. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/907339-contraloria-revela-161-presuntos-responsables-y-perdida-de-mas-de-s-19-millones-en-entidades-publicas-de-tacna-en-2023>

- de Andreis, F. (2020). Un enfoque teórico para el proceso de toma de decisiones eficaz. *Open Journal of Applied Sciences*, 10(6), 287-304. <https://doi.org/10.4236/ojapps.2020.106022>
- Defensoría del Pueblo del Perú. (2023). *Corrupción en cifras: Casos en trámite a nivel nacional*. DP. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2023/08/Reporte-Mapas-de-la-Corrupci%C3%B3n-n.%C2%B0-01-2023-vfinal.pdf>
- Di Lauro, S., Tursunbayeva, A., Antonelli, G. y Martinez, M. (2020). Identidad organizacional y corporativa en las redes sociales: Una revisión de la literatura. *International Journal of Business and Management*, 15(4), 53-66. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n4p53>
- Eidhah, A. (2025). Determinantes de la eficacia de la toma de decisiones en el sector público de Arabia Saudita: El papel moderador de la cultura organizacional. *Qubahan Academic Journal*, 5(1), 703-717. <https://doi.org/10.48161/qaj.v5n1a1449>
- Eriksson, P. y Frisén, A. (2023). Enfrentando experiencias desafiantes en la vida: Procesos de desarrollo sobre la identidad narrativa y asociaciones con el bienestar durante la transición a la mediana edad. *Identity*, 24(1), 16-30. <https://doi.org/10.1080/15283488.2023.2258152>
- Eti, S. y Yüksel, S. (2024). Integración del SAW difuso pitagórico y la entropía en la toma de decisiones para la eficacia legal en proyectos de energía renovable. *Computer and Decision Making: An International Journal*, 1, 13-22. <https://doi.org/10.59543/comdem.v1i.10043>
- Garrido, W. (2023). *Identidad, imagen y marca*. Ocean Sur. <https://www.oceansur.com/uploads/libro/2023/10/24/02-identidad-imagen-y-marca.pdf>
- Goniukova, L. y Surzhyk, M. (2022). Modelos y métodos de toma de decisiones administrativas públicas. *Public Administration and Regional Development* (18), 1266-1280. <https://doi.org/10.34132/pard2022.18.14>

- Guerrero-Haro, E., Rios-Gaibor, C., Macías-García, F. y López-Jerez, M. (2025). Relación entre comunicación e identidad corporativa: Un enfoque descriptivo desde la revisión de la literatura académica. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(1), 360-372. <https://doi.org/10.55813/gaea/jesr/v5/n1/181>
- Guthrie, G. (2023). *Métodos básicos de investigación: Una introducción a la investigación en ciencias sociales*. Sage Publications. https://www.researchgate.net/profile/Gerard_Guthrie/publications
- Hilasaca, J. (2021). *Las relaciones públicas internas y su vínculo con la identidad corporativa entre el personal de la Municipalidad de San Juan de Miraflores: julio-agosto 2018* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9492>
- Horna-Navarro, S., Bartra-Chávez, S. y Vela-Reátegui, S. (2024). Comunicación interna e identidad corporativa en la empresa Consulting Advisers de la Amazonía S.A.C., Iquitos - 2020. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, 3(1), e315. <https://doi.org/10.55873/racs.v3i1.315>
- Huamán, O. (2024). *Identidad corporativa y la imagen institucional de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Zarumilla, Tumbes, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64960>
- Jankelová, N. y Puhovichová, D. (2020). Percepción normativa y descriptiva sobre la toma de decisiones estratégicas. *SHS Web of Conferences*, 83, 01027. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20208301027>
- Juarez, C. (2022). *Identidad corporativa y su relación con la responsabilidad social en la comuna urbana de la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/726>

- Kim, J. (2022). Un análisis empírico de las relaciones entre la toma de decisiones participativa y el desempeño laboral y el crecimiento personal de los empleados. *Sustainability*, 14(19), 12392. <https://doi.org/10.3390/su141912392>
- Koo, T., Kwon, H., Shin, J. y Baeck, J. (2025). ¿Es suficiente la teoría de la identidad social para abarcar el comportamiento de los aficionados al deporte?: Perspectiva adicional desde la teoría de la fusión de la identidad. *Frontiers in Psychology*, 16, 1574520. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1574520>
- Kozioł-Nadolna, K. y Beyer, K. (2021). Determinantes del proceso de toma de decisiones en las organizaciones. *Procedia Computer Science*, 192, 2375-2384. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.006>
- Kruger, B. y Barkhuizen, N. (2024). La identidad del rol laboral en el flujo del personal profesional en un entorno VUCA. *SA Journal of Industrial Psychology*, 50, 2181. <https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2181>
- León, F. (2023). Ser uno de nosotros: Identidades del nosotros y teoría de la autocategorización. *Phenom Cogn Sci*, 1-25. <https://doi.org/10.1007/s11097-023-09923-0>
- Litvaj, I., Ponisciakova, O., Stancekova, D., Svobodova, J. y Mrazik, J. (2022). Procedimientos de toma de decisiones y su relación con la gestión del conocimiento y la gestión de la calidad. *Sustainability*, 14(1), 572. <https://doi.org/10.3390/su14010572>
- Lupina-Wegener, A., Liang, S., van Dick, R. y Ullrich, J. (2020). Múltiples identidades organizacionales y cambio en la ambivalencia: El caso de una adquisición china en Europa. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1253-1275. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2019-0260>
- Martin, D., Jacobs, A., McLean, C., Canick, M. y Boomer, K. (2022). Comparación de métodos normativos y descriptivos para el análisis de decisiones multicriterio: Un estudio de caso que evalúa las oportunidades de restauración de

- humedales en la cuenca de la bahía de Chesapeake, EE. UU. *Environmental Science & Policy*, 132, 142-152. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2022.02.022>
- Melati, C., Janissek-Muniz, R. y Curado, C. (2020). Calidad sobre la toma de decisiones de directivos públicos: Contribuciones desde la inteligencia y la gestión del conocimiento; Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(2), e190044. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021190044.en>
- Miao, B., Suo, Y., Liang, Y. y Li, Y. (2022). La influencia de la identidad organizacional en el desempeño laboral de los empleados del conocimiento: El papel mediador de los valores laborales. *IEEE Access*, 10, 90903-90914. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2022.3201905>
- Mittal, D. (2025). Un estudio para la aplicación del modelo de toma de decisiones en una organización pública. *Spectrum of Operational Research*, 3(1), 183-192. <https://doi.org/10.31181/sor31202640>
- Morelli, M., Casagrande, M. y Forte, G. (2022). Toma de decisiones: Una revisión teórica. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 56(3), 609-629. <https://doi.org/10.1007/s12124-021-09669-x>
- Municipalidad Distrital de Mi Perú. (2025, 28 de enero). *Reglamento de Organización y Funciones 2025*. MDMP. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7723770/6533675-rof_2025-ordenanza180.pdf?v=1741128328
- Municipalidad Distrital de Palca. (2025). *Plan de Desarrollo Local Concertado del Distrito de Palca al 2025*. MDP. https://www.municipalca.gob.pe/media/normativa/147/tra_7141.pdf
- Najar, L. (2023). *El compromiso organizacional y su relación con la identidad corporativa en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado Boca del Río, Tacna* [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado Newman]. <https://hdl.handle.net/20.500.12892/691>

- Noraslı, M. y Çınar, H. (2024). Análisis de la identidad corporativa en el diseño de oficinas con un modelo de estudio de caso. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(54), 357-370. <https://doi.org/10.52642/susbed.1475035>
- Ostermeier, K., Anzollitto, P., Cooper, D. y Hancock, J. (2023). Cuando las identidades colisionan: Conflicto sobre identidad organizacional y profesional y resultados para los empleados. *Management Decision*, 61(9), 2493-2511. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2022-0971>
- Panagiotaras, S., Kapareliotis, I. y Patsiotis, A. (2025). Identidad corporativa: Un análisis de su evolución a lo largo del tiempo. *Symphonya. Emerging Issues in Management*, 1(1), 46-67. <https://doi.org/10.4468/2025.1.05panagiotaras.kapareliotis.patsiotis>
- Perez, S. (2022). Particularidades sobre la identidad organizacional y su incidencia sobre la toma de decisiones. *Lúmina*, 23(2), e0024. <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n2.4549.2022>
- Piñeyro, R. (2020). Identidad organizacional. Conceptualización y análisis. *CUI-NAP*(14), 1-36. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_14_0.pdf
- Pómez, Y. (2022). *La identidad corporativa y el desempeño laboral en tiempos de Covid-19, de la empresa Olva Courier de la zona sur del Perú, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2549>
- Presidencia del Consejo de Ministros del Perú. (14 de enero de 2024). *Conoce cuál es la organización del Estado peruano*. PCM. <https://www.gob.pe/23460-conoce-cual-es-la-organizacion-del-estado-peruano>
- Rijal, S. (2023). La importancia de la participación comunitaria en los procesos de planificación y toma de decisiones de la gestión pública. *Journal of*

- Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 84-92.
<https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.27>
- Rizk, A. y Lindgren, I. (2025). Toma de decisiones automatizada en la administración pública: Cambiando el espacio de decisión entre funcionarios públicos y ciudadanos. *Government Information Quarterly*, 42(3), 102061. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2025.102061>
- Rubira, M. (2020). *La identidad organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1570>
- Sánchez, L. (2022). *Influencia de la estrategia organizacional para la toma de decisiones en una municipalidad distrital región San Martín, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99623>
- Sari, A. (2023). El impacto de la buena gobernanza en la calidad de la toma de decisiones de gestión pública. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 39-46. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.21>
- Savioni, L., Triberti, S., Durosini, I. y Pravettoni, G. (2023). Cómo tomar decisiones importantes: Un estudio transversal sobre el proceso de toma de decisiones en la vida. *Curr Psychol*, 42(18), 15223-15236. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02792-x>
- Shaw, L., Grose, J., Kustra, E., Goff, L., Ellis, D. y Borin, P. (2021). Cultivando una cultura institucional que valore la enseñanza: Desarrollo de un repositorio de prácticas efectivas. *To Improve the Academy: A Journal of Educational Development*, 40(1). <https://doi.org/10.3998/tia.962>
- Šmaguc, T. (2022). Comparación de los enfoques normativo, instrumental y descriptivo de la teoría de las partes interesadas. *International Conference on*

- Economics, Finance & Business*, 85-93. <https://doi.org/10.19275/RSEPCONFERENCES227>
- Smith, K. y Templeton, A. (2024). Liderazgo de identidad y adhesión a las directrices de seguridad de la COVID-19 en entornos hospitalarios. *PLoS ONE*, 19(1), e0293002. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0293002>
- Solis, K. (2021). *Nivel de conocimiento de la identidad corporativa de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en sus colaboradores, Lima, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/119041>
- Som, S., Ab, A. y Mukhtar, D. (2021). La teoría del interaccionismo simbólico: Una revisión sistemática de la literatura sobre la investigación actual. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 4(17), 113-126. <https://doi.org/10.35631/IJMTSS.417010>
- Soto-Vásquez, A. y Jimenez, N. (2022). Un análisis dramático del uso de accesorios y escenarios por parte de influencers latinas para señalar su identidad. *Journal. Media*, 3(3), 407-418. <https://doi.org/10.3390/journalmedia3030029>
- Sudirjo, F., Diawati, P., Riady, Y., Ausat, A. y Suherlan, S. (2023). El papel de ChatGPT en la mejora del proceso de búsqueda de información y toma de decisiones de los viajeros. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 500-507. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12443>
- Tadesse, A. y Debela, K. (2024). Cultura organizacional: Una revisión sistemática. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Vasquez, C. (2022). *Identidad corporativa y presión laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Coishco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98439>

- Velásquez, W. (2021). *La actitud laboral y la identidad corporativa de los colaboradores de la Zofra Tacna en el periodo 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2018>
- Wallin, J. y Brandt, L. (2024). *Análisis de la toma de decisiones estratégicas en las implementaciones de SI en el sector público: Un estudio de caso del sector público sueco* [Tesis de maestría, Universidad de Umeå]. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1887863&dswid=-5889>
- Yoon, D. (2021). *Viabilidad preliminar de proyectos públicos de investigación y desarrollo*. Publicaciones Esmeralda Limitada. <https://doi.org/10.1108/9781801172660>
- Yovera, B. (2024). *La identidad corporativa y su influencia en el proceso administrativo de la Municipalidad Distrital de La Arena, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/155995>

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método	Instrumentos		
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1 (VX) Identidad institucional	DX1: Historia institucional. DX2: Proyecto institucional. DX3: Cultura institucional.	Enfoque: Cuantitativa. Tipo: Básica. Diseño: No experimental transversal. Nivel: Correlacional	Instrumento 1: Cuestionario de la identidad institucional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.		
¿Qué relación existe entre la identidad institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025?	Determinar la relación entre la identidad institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.	Existe relación significativa entre la identidad institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.					Población y muestra de estudio: 52 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Palca, 2025. Tipo muestreo: No probabilístico, censal.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Variable 2 (VY) Toma de decisiones			DY1: Análisis de la situación. DY2: Selección de la respuesta. DY3: Desarrollo de la iniciativa.
a. ¿Cuál es la relación entre la historia de la institución y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025?	a. Establecer la relación entre la historia institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.	a. Existe relación significativa entre la historia de la institución y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.					Técnicas de procesamiento de datos: SPSS v. 27. a. Análisis descriptivo: Tablas de frecuencia. Prueba de normalidad. b. Análisis inferencial: Correlaciones.	
b. ¿Cómo se relaciona el proyecto institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025?	b. Identificar la relación entre el proyecto institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.	b. Existe relación significativa entre el proyecto institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.	Instrumento 2: Cuestionario de la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.					
c. ¿De qué manera se relaciona la cultura institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025?	c. Demostrar la relación entre la cultura institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.	c. Existe relación significativa entre la cultura institucional y la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.						

Anexo B. Operacionalización de variables.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Escala de medición
Variable 1 (VX): Identidad institucional	De acuerdo con Castro y Santamaria (2024), la identidad institucional es el conjunto de normas, objetivos, prácticas y valores que le confieren una esencia coherente y distintiva, encaminando las acciones y decisiones de sus grupos de valor y brindando soporte como guía para su posicionamiento y desarrollo en el contexto social y educativo.	En relación de Garrido (2023), los rasgos estructurales que definen mejor la identidad institucional son representados por el eje vertical que refiere a la historia de la institución, el eje horizontal que comprende el proyecto institucional y el eje transversal que corresponde a la cultura institucional.	DX1: Historia institucional.	- Creación y evolución. - Trayectoria y legado. - Documentación y preservación.	1; 2 3; 4 5; 6	Escala tipo Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Escala ordinal 1 = Nivel bajo (18-42) 2 = Nivel medio (43-66) 3 = Nivel alto (67-90)
			DX2: Proyecto institucional.	- Filosofía institucional. - Orientaciones estratégicas. - Políticas de gestión.	7; 8 9; 10 11; 12		
			DX3: Cultura institucional.	- Comportamientos explícitos. - Valores compartidos. - Presunciones básicas.	13; 14 15; 16 17; 18		
Variable 2 (VY): Toma de decisiones	Siguiendo a Kozioł-Nadolna y Beyer (2021), la toma de decisiones es un proceso que consiste en elegir entre varias alternativas la mejor opción para lograr un resultado deseado, donde se ajuste mejor a las metas, objetivos, deseos y valores de la organización.	Según Chiavenato (2022), el proceso de toma de decisiones es desarrollado por siete etapas que debido a su complejidad y dependencia, son sintetizadas como análisis de la situación, selección de la respuesta y desarrollo de la iniciativa.	DY1: Análisis de la situación.	- Identificación del problema. - Recopilación de información.	1; 2; 3 4; 5; 6	Escala tipo Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Escala ordinal 1 = Nivel bajo (18-42) 2 = Nivel medio (43-66) 3 = Nivel alto (67-90)
			DY2: Selección de la respuesta.	- Evaluación de información. - Identificación de opciones. - Elección de la alternativa.	7; 8 9; 10 11; 12		
			DY3: Desarrollo de la iniciativa.	- Implementación de la alternativa. - Evaluación de los resultados.	13; 14; 15 16; 17; 18		

Anexo C. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO IDENTIDAD INSTITUCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALCA, TACNA, 2025 Basado en Garrido (2023)

Cuestionario N°: _____. **Fecha:** ____ de junio de 2025

Estimado servidor público, el presente cuestionario tiene el propósito de recolectar datos acerca de la identidad institucional del servidor público que labora en la Municipalidad Distrital de Palca, siendo información indispensable en el desarrollo de una tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. De antemano se agradece su participación cordial de manera anónima y confidencial.

Indicaciones:

Considerando su experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Palca hasta el día de hoy, por favor marque una "X" la casilla que crea conveniente en cada una de las siguientes afirmaciones. No existen respuestas buenas ni malas.

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	Ítem	Valoración				
	Historia de la institución	1	2	3	4	5
1.	La fundación de la entidad hasta el presente ha contribuido notablemente en la configuración de su identidad institucional actual.					
2.	La evolución acerca de la entidad ha estado marcada por transformaciones y cambios que han contribuido a su crecimiento y desarrollo.					
3.	La trayectoria de la entidad es caracterizada por logros y éxitos que han aportado a su reputación y reconocimiento en la comunidad local.					
4.	El legado de la entidad se refleja en su compromiso con la prestación de servicios de calidad y con el desarrollo de la comunidad local.					
5.	La entidad presenta un sistema de documentación y archivo que permite preservar su historia y patrimonio institucional.					
6.	La documentación y preservación respecto a la historia de la entidad son esenciales para comprender su identidad institucional.					

Proyecto institucional		1	2	3	4	5
7.	La filosofía institucional de la entidad se refleja claramente en sus valores y principios, y son compartidos por la organización.					
8.	La filosofía institucional de la entidad se asocia con la toma de decisiones y en el modo en que se abordan los desafíos y oportunidades.					
9.	Las orientaciones estratégicas de la entidad están alineadas con sus metas y objetivos institucionales, y compartidas por la organización.					
10.	Las orientaciones estratégicas de la entidad se actualizan periódicamente para aseverar su efectividad en un entorno cambiante.					
11.	Las políticas de gestión se alinean con sus orientaciones estratégicas y su filosofía institucional, siendo efectivas para sus fines.					
12.	Las políticas de gestión son claras, coherentes y comunicadas de manera efectiva a razón de cerciorar su implementación y seguimiento.					

Cultura institucional		1	2	3	4	5
13.	Los comportamientos explícitos de la entidad como los procedimientos y normas reflejan una cultura organizacional efectiva y coherente.					
14.	El entorno físico y el lenguaje empleado en la entidad contribuyen a crear una atmósfera laboral productiva para toda la organización.					
15.	Los valores compartidos por los miembros de la entidad se alinean con la misión y visión institucional, y guían las acciones y decisiones.					
16.	Los valores compartidos se manifiestan en costumbres y prácticas que promueven innovación, colaboración y compromiso con la calidad.					
17.	Las presunciones básicas acerca de la realidad y el entorno que se dan en la entidad se asocian con aquella forma en que se abordan los desafíos y oportunidades en la organización.					
18.	Las presunciones básicas con respecto al género humano y las relaciones interpersonales en la entidad se reflejan en la forma en que se gestionan los conflictos y se promueve el trabajo en equipo.					

¡Gracias por participar!

CUESTIONARIO
TOMA DE DECISIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALCA, TACNA, 2025
Basado en Chiavenato (2022)

Cuestionario N°: _____. **Fecha:** ____ de junio de 2025

Estimado servidor público, el presente cuestionario tiene el propósito de recolectar datos acerca de la toma de decisiones del servidor público que labora en la Municipalidad Distrital de Palca, siendo información indispensable en el desarrollo de una tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. De antemano se agradece su participación cordial de manera anónima y confidencial.

Indicaciones:

Considerando su experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Palca hasta el día de hoy, por favor marque una "X" la casilla que crea conveniente en cada una de las siguientes afirmaciones. No existen respuestas buenas ni malas.

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	Ítem	Valoración
----	------	------------

Análisis del problema		1	2	3	4	5
1.	El personal administrativo identifica de manera clara los problemas y las oportunidades que requieren una decisión.					
2.	Los trabajadores administrativos reconocen las implicancias sobre un problema y buscan las causas subyacentes.					
3.	El personal administrativo define claramente el objetivo que se busca alcanzar con la decisión tomada.					
4.	El personal administrativo recopila información relevante y actualizada para tomar decisiones en base a datos.					
5.	Los trabajadores administrativos toman en cuenta múltiples fuentes de información para obtener una visión completa del problema.					
6.	El personal administrativo busca la exactitud y la confiabilidad sobre la información antes de tomar una decisión.					

Selección de la respuesta		1	2	3	4	5
7.	El personal administrativo analiza y evalúa las alternativas disponibles para resolver un problema.					

8.	Los trabajadores administrativos consideran los pros y contras de cada alternativa antes de tomar una decisión.					
9.	El personal administrativo identifica múltiples alternativas innovadoras para resolver un problema.					
10.	Los trabajadores administrativos consideran opciones creativas y fuera de lo común para resolver un problema.					
11.	El personal administrativo selecciona la alternativa que mejor se adapta al objetivo establecido.					
12.	Los trabajadores administrativos justifican claramente las razones detrás de la decisión tomada.					

Desarrollo de la solución		1	2	3	4	5
13.	El personal administrativo desarrolla un plan de acción estructurado y detallado para implementar la decisión.					
14.	Los trabajadores administrativos designan recursos y responsabilidades adecuadas para implementar la decisión.					
15.	El personal administrativo establece tanto plazos como fechas realistas y alcanzables para implementar la decisión.					
16.	El personal administrativo realiza un seguimiento sistemático y evalúa los resultados de la decisión tomada para determinar su efectividad.					
17.	Los trabajadores administrativos identifican y corrigen desviaciones o problemas que surgen durante la implementación.					
18.	El personal administrativo utiliza los resultados para ajustar y mejorar de forma continua la implementación de la decisión.					

¡Gracias por participar!

Anexo D. Validez y confiabilidad de los instrumentos.



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN **JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, **Luis Alberto Duran Condori** de profesión **Ingeniero Comercial** identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° **45365557** hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "**Identidad institucional y su relación con la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.**".

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de mayo del 2025.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luis Alberto Duran Condori', written over a horizontal line.

Luis Alberto Duran Condori
DNI 45365557



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Luis Alberto Duran Condori
- 1.2. Grado Académico: Magister en Gerencia Pública
- 1.3. Profesión: Ingeniero Comercial
- 1.4. Institución donde labora: Municipalidad Distrital Cml. Gregorio Albarracín Lanchipa
- 1.5. Cargo que desempeña: Sub Gerente de Transportes
- 1.6. Denominación del Instrumento: Identidad institucional y su relación con la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.
- 1.7. Autor del Instrumento: Ing. Eddy Antoni Quispe Huacani
- 1.8. Escuela Profesional: Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				x	
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					x
3. Actualización	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				x	
4. Organización	Esta organizado en forma lógica.				x	
5. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.			x		
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística.				x	
7. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				x	
8. Coherencia	Existe relación entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.				x	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			x		
10. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.			x		
CONTEO TOTAL DE MARCAS				3	6	1
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1x + 2x + 3x + 4x + 5x}{50} = 0.76$$

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 3 + 4 \times 6 + 5 \times 1}{50} = 0.76$$

Indicaciones: Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con "X" el enunciado correspondiente.

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado	<input type="radio"/>	[0,61 - 0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	[0,71 - 1,00]


III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: **0.76**

3.2. Opinión: APROBADO **X** OBSERVADO DESAPROBADO

3.3. Observaciones: Ninguna

Tacna, mayo 2025


.....
MSc. Luis Alberto Duran Condori
DNI: 45365557



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Willer Abel Paredes Villarroel**, de profesión **Licenciado en Administración de Empresas**, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° **00486730**, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "**Identidad institucional y su relación con la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.**".

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de mayo del 2025.



Firmado digitalmente por:
PAREDES VILLARROEL WILLER ABEL
FAU 20147797011 hard
Módulo: En señal de conformidad
Fecha: 20/05/2025 11:48:52 -0500

MSc. Willer Abel Paredes Villarroel
DNI N° 00486730



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Willer Abel Paredes Villarroel
- 1.2. Grado Académico: Maestro en Ciencias con mención en Gestión Empresarial
- 1.3. Profesión: Licenciado en Administración de Empresas
- 1.4. Institución donde labora: Zona Franca de Tacna - ZOFRATACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: Jefe del Área de Actividades Productivas
- 1.6. Denominación del Instrumento: Identidad institucional y su relación con la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.
- 1.7. Autor del Instrumento: Ing. Eddy Antoni Quispe Huacani
- 1.8. Escuela Profesional: Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					x
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.				x	
3. Actualización	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				x	
4. Organización	Esta organizado en forma lógica.					x
5. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					x
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística				x	
7. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				x	
8. Coherencia	Existe relación entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.					x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.				x	
10. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					x
CONTEO TOTAL DE MARCAS					5	5

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 5 + 5 \times 5}{50} = 0,9$$

Indicaciones: Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con "X" el enunciado correspondiente.

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado	<input type="radio"/>	[0,61 - 0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	[0,71 - 1,00]

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: **0.9**

3.2. Opinión: APROBADO **X** OBSERVADO DESAPROBADO

3.3. Observaciones: Ninguna

Tacna, mayo 2025



Firmado digitalmente por:
PAREDES VILARROEL Willer Abel
 FAU 20147797011 hard
 Motivo: En señal de conformidad
 Fecha: 20/05/2025 11:47:36-0500

 MSc. Willer Abel Paredes Villaroel
 DNI N° 00486730



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Gisella del Rosario Delgado Barreda** de profesión **Licenciada en Administración** identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° **43202947** hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "**Identidad institucional y su relación con la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.**".

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de mayo del 2025.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Gisella del Rosario Delgado Barreda".

Msc. Gisella del Rosario Delgado Barreda
DNI N° 43202947



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): **Gisella del Rosario Delgado Barreda**
- 1.2. Grado Académico: **Maestro en Ciencias con mención en Gestión Empresarial**
- 1.3. Profesión: **Licenciada en Administración**
- 1.4. Institución donde labora: **Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann**
- 1.5. Cargo que desempeña: **Docente Contratada ESAD - FCJE**
- 1.6. Denominación del Instrumento: **Identidad institucional y su relación con la toma de decisiones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025.**
- 1.7. Autor del Instrumento: **Ing. Eddy Antoni Quispe Huacani**
- 1.8. Escuela Profesional: **Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública**

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. Actualización	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. Organización	Esta organizado en forma lógica.					X
5. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística.					X
7. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
8. Coherencia	Existe relación entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS					5	5
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 5 + 5 \times 5}{50} = 0,9$$

Indicaciones: Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con "X" el enunciado correspondiente.

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado	<input type="radio"/>	[0,61 - 0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	[0,71 - 1,00]

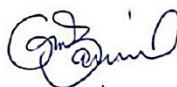
III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: **0.9**

3.2. Opinión: APROBADO **X** OBSERVADO DESAPROBADO

3.3. Observaciones: Ninguna

Tacna, mayo 2025



.....
MSc. Gisella Delgado Barreda
DNI N° 43202947

Anexo E. Autorización de entidad para realizar encuesta

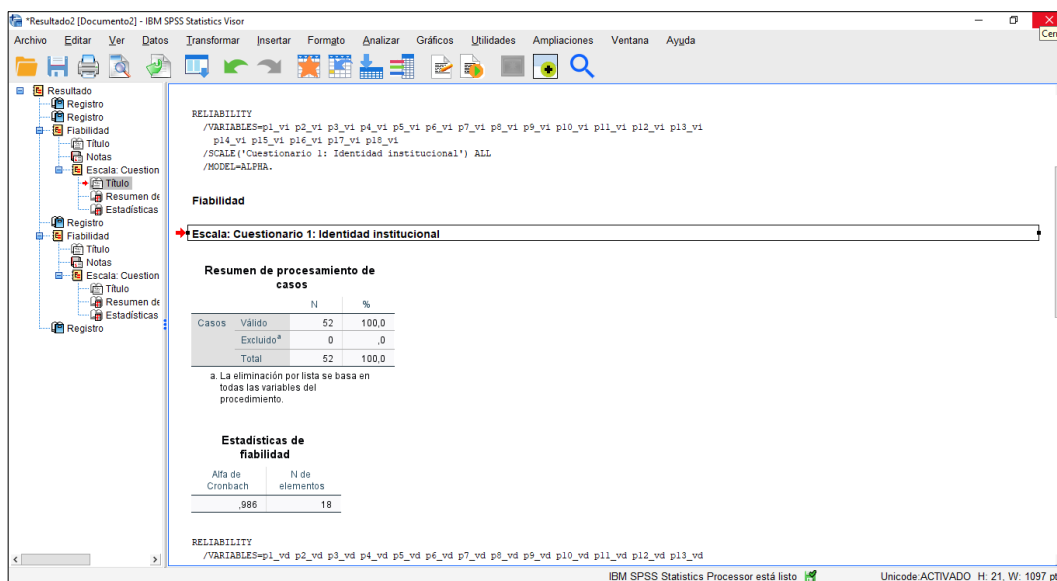
	"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana" MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALCA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	
Palca, 05 de junio del 2025		
<u>CARTA 014-2025-ORIH-OGAF/MDP</u>		
SEÑOR: EDDY ANTONI QUISPE HUACANI EGRESADO DEL PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN GESTION PUBLICA - UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TELEFONO: 945471976 CORREO: eaquispeh@unjbg.edu.pe		
Presente.-		
ASUNTO : Autorización para realizar encuesta en la Municipalidad Distrital de Palca REFERENCIA : SOLICITUD N° 001-EAQH-2025 con N° REG. 1844 (27/05/2025)		
De mi mayor consideración: Por medio del presente, se autoriza a usted, EDDY ANTONI QUISPE HUACANI , egresado del programa de segunda especialidad profesional en gestión pública de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, a realizar la encuesta correspondiente para el desarrollo de su tesis titulada: "Identidad Institucional y su relación con la Toma de Decisiones del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna – 2025" , la misma que tiene como propósito recabar información académica y contribuir al fortalecimiento de la gestión pública en nuestra institución.		
Se le solicita coordinar con la Oficina de Recursos Humanos para realizar dicha encuesta, respetando las disposiciones de confidencialidad, orden y respeto durante el proceso de recolección de datos.		
Sin otro particular, le expreso mis mejores deseos en el desarrollo de su investigación.		
Atentamente,		
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALCA C. P.C. WALTER MARLEN JUAREZ VEJA (H) JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS		
C.c. Archivo/		
Sede Principal: Carretera Tacna Collpa la Paz km 52 – Central Telefónica 052-318350 Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos www.municipalpalca.gob.pe Tacna - Perú		

Anexo F. Galería de fotos encuestando



Anexo G. Resultados de la confiabilidad

Resultados de la confiabilidad del cuestionario 1



Resultados de la confiabilidad del cuestionario 2

