



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“IDENTIDAD ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADO-  
RES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA ICA - 2019”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
BIENESTAR PSICOLÓGICO

**PRESENTADO POR:**  
CANALES RUIZ, YASHIRA TESY  
GAVILAN GAVILAN, NORLY

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**DOCENTE ASESOR:**  
Dr. ABEL ALEJANDRO TASAYCO JALA  
**CODIGO ORCID N°0000-0002-3993-1713**

CHINCHA – ICA – PERÚ

2019

## **DEDICATORIA**

A mi padre celestial por ser mi soporte espiritual y emocional. Dedico este trabajo a mi guía de la vida, por su amor exigente, compañía, comprensión y aliento para siempre seguir hasta el final para cumplir mis metas con su ejemplo, lleno de valores para ser una buena profesional, a ti mamá Teresa.

A mis hermanos, porque pensar en Uds. siempre me dio fuerzas para no rendirme.

## **DEDICATORIA**

A mi amada familia, quienes con su amor y paciencia forjaron en mí los valores y deseos de ser mejor cada día. Pero principalmente a mi adorado hijo, quien me llena de amor cada día y me da motivos para seguir en esta lucha constante llamada vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi padre Cesar Canales por su acompañamiento y comprensión que fue fundamental para finalizar mi trabajo.

Agradezco a mi familia y amigos que me hicieron llegar su apoyo de diversas formas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Domingo Gavilán Gavilán, mi hermano y apoyo incondicional en cada una de las etapas de mi vida.

A todos mis amigos, mi segunda familia por el apoyo brindado, por el aliento día a día para desarrollarme en este campo tan desafiante de la Psicología.

Y de manera especial a los participantes de esta investigación, ya que con su colaboración fue posible la presentación de este trabajo.

## RESUMEN

Objetivo: resolver la relación entre la identidad organizacional con el compromiso y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019. Metodología: El estudio utilizó un diseño descriptivo, correlacional. Se evaluaron las variables identidad organizacional, compromiso laboral y la satisfacción laboral. Se conformó una muestra de 214 funcionarios y cas administrativos, pertenecientes a diferentes divisiones de la municipalidad de Ica. Se utilizó la Escala de Identificación con la Organización (EIO) compuesta por 3 ítems adaptados de la escala de Van Dick, Wagner, el cuestionario UWES y la Stellmacher y Christ (2004) y la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979) adaptado por Merino (2015). Resultados: Se halló moderada correlación directa y significativa entre la identificación organizacional y el compromiso laboral. Se constató mayor correlación directa y significativa entre la identificación organizacional con la absorción en menores de 45 años (0,563\*\*), en varones se halló mayor correlación con vigor (0,553\*\*) y mayor correlación con vigor (0,529\*\*) en trabajadores con más de 5 años. Se halló mayor correlación entre Identificación organizacional con satisfacción laboral (0,536\*\*). Respecto a la identificación organizacional y satisfacción laboral, se halló moderada correlación directa y significativa (0,536\*\*). Se halló mayor correlación entre esta variable con satisfacción intrínseca en trabajadores de 45 a más años, mayor correlación con satisfacción extrínseca en varones (0,616\*\*) y mayor correlación con satisfacción extrínseca en trabajadores de 0 a 5 años (0,588\*\*).

Conclusión: Existe moderada correlación directa y altamente significativa entre la variable Identidad organizacional con el Compromiso laboral y la Satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.

Palabras claves: Identidad organizacional, compromiso laboral y satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

Objective: To determine the relationship between organizational identity with work commitment and job satisfaction in workers of the Provincial Municipality of Ica during the first period of the year 2019. Methodology: The study used a descriptive, correlational design. The variables organizational identity, work commitment and job satisfaction were evaluated. A sample of 214 officials and administrative bodies, belonging to different divisions of the municipality of Ica, was formed. The UWES questionnaire and the Organization Identification Scale (EIO) composed of 3 items adapted from the Van Dick, Wagner, Stellmacher and Christ (2004) scale and the Warr, Cook and Wall Job Satisfaction Scale (1979) were used adapted by Merino (2015). Results: There was moderate direct and significant correlation between organizational identification and work commitment. There was a greater direct and significant correlation between organizational identification with absorption in children under 45 years old (0.563 \*\*), in men there was a greater correlation with vigor (0.553 \*\*) and greater correlation with vigor (0.529 \*\*) in workers with more than 5 years. A greater correlation was found between organizational identification with job satisfaction (0.536 \*\*). Regarding organizational identification and job satisfaction, there was moderate direct and significant correlation (0.536 \*\*). A greater correlation was found between this variable with intrinsic satisfaction in workers aged 45 years and older, greater correlation with extrinsic satisfaction in men (0.616 \*\*) and greater correlation with extrinsic satisfaction in workers with 5 or less years (0.588 \*\*).

Conclusion: There is moderate direct and highly significant correlation between the variable Organizational Identity with the Labor Commitment and Job Satisfaction in workers of the Provincial Municipality of Ica during the first period of the year 2019.

Keywords: Organizational identity, job satisfaction and work commitment.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años de nuestra sociedad, se ha observado grandes cambios, producto de la economía más competitiva y vertiginosa que se ve reflejada en los mercados de capitales, la modernización y la tecnología, en tal sentido, las instituciones privadas, así como las instituciones del estado, deben asimilar estos cambios y procurar adecuar las prácticas administrativas, de manera especial en la gestión de recursos humanos.

En este estudio se aborda constructos psicológicos que se enmarcan en el ámbito organizacional como el compromiso laboral definido por Kahn (1990), como un constructo asociado a la recuperación del individuo y la conexión con su labor, que se expresa física, cognitiva y emocionalmente durante el desarrollo de su función. Schmitt et al. (1995) define a la identidad como el “grado en el que la empresa ha logrado una imagen distintiva y coherente en su producción estética”, en tanto, Locke (1976), define la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”.

Este estudio se realiza porque a través del cual, se abre a la posibilidad de obtener nuevos conocimientos que logren incrementar la comprensión del problema de la satisfacción organizacional, así mismo podría dar lugar a la optimización en el manejo de las empresas para poder lograr una mejor productividad.

Por todo lo expuesto, se planteó el objetivo de identificar la relación entre la identidad organizacional con el compromiso y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.

## ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	viii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.4. Justificación de la investigación	13
1.5. Limitaciones del estudio	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.2. Bases teóricas	21
2.3. Definición de términos básicos	30
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas	32
3.2. Variables, definición conceptual y operacional	33

## CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1	Diseño metodológico	35
4.2	Diseño muestral	36
4.3	Técnicas de recolección de datos	38
4.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	39
4.5	Aspectos éticos	39

## CAPÍTULO V ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1.	Análisis descriptivo	40
5.2.	Análisis inferencial	43
5.3.	Comprobación de Hipótesis, técnicas estadísticas empleadas	53
5.4.	Discusión	59
5.5.	Conclusiones	61

## REFERENCIAS

## ANEXOS Y APÉNDICES

- Matriz de consistencia
- Bases de datos de información primaria o básica
- Pruebas psicológicas
- Pruebas de confiabilidad de los instrumentos
- Registro de observaciones

## ÍNDICE DE TABLAS

## INDICE DE FIGURAS

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática.**

Ahora, es de conocimiento la importancia del bienestar del trabajador dentro de su organización, para que de esta manera pueda desempeñarse de una manera óptima para cumplir con los objetivos de la institución. Trabajadores de entidades públicas en Ica, laboran en equipo de manera organizada para el logro de sus metas, pero aun así no se logra cumplir con los objetivos de manera eficiente. Se logró observar algunos factores negativos como, la desmotivación, ausencia en las capacitaciones, poco manejo en resolución de problemas, en ocasiones se advierten riñas y conflictos en las relaciones interpersonales. Por ello, conscientes que los trabajadores son el motor dentro de una organización, se quiere identificar las variables que se relacionan con otras involucradas en el problema por el cual se encuentren carentes de compromiso con sus labores, desmotivados, sin energía, averiguar si se identifica con su organización y su buen desempeño es debido al nivel de satisfacción laboral.

De acuerdo con estas observaciones y hechos que ocurren actualmente, se está dando la importancia a un nuevo constructo que es el compromiso laboral (denominado en lengua inglesa *engagement*), Esto está relacionado con el compromiso del socio con su empresa. Estas cuestiones se consideran importantes en el mundo del trabajo, porque ahora es mejor que los trabajadores usen sus habilidades y fortalezas para comprender sus debilidades.

Villegas (2017) descubrió en población venezolana, que la satisfacción del personal es influenciada por la cultura organizacional, Díaz & Barra (2017) halló una relación positiva significativa entre resiliencia y satisfacción laboral en la muestra de profesores en población chilena, Córdova (2015) publicó un estudio realizado en Guatemala, en el que localizo que los colaboradores presentan niveles altos de compromiso en la organización, Otzin (2015) publicó un estudio realizado en Guatemala, en el que averiguo que los empleados muestran un extraordinario sentido de identidad y orgullo laboral por la empresa.

En el Perú, Paredes Manrique & Turpo Pumacajia (2018) realizaron en Arequipa un estudio en el que concluyeron que Los trabajadores tienen una alta identidad laboral (70%) y la tasa de rotación de la organización es baja (rango de 9.3% a 6.6%), Candía Alvarado, Cueva & Díaz (2017) realizaron un estudio en la ciudad de Tarapoto, en el que concluyen que existe una relación significativa ( $r = .733$ ;  $p < .05$ ) de satisfacción laboral y desempeño laboral, Marín & Placencia (2017) encontraron que el nivel de motiación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%) llegaron a la conclusión de que existe una baja correlación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral. El nivel de motivación laboral es "motivación media”.

En nuestro país, con respecto a las organizaciones estatales, la mayor brecha sigue siendo que prestan poca atención al comportamiento de los trabajadores. Compromiso y satisfacción en el lugar de trabajo, entienda que las culturas son diferentes y los resultados pueden variar.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿En qué medida la identidad organizacional se relaciona con el compromiso y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019?

### **1.2.2. Problemas secundarios**

#### **Problema secundario 1**

¿En qué medida la identidad organizacional se relaciona con el compromiso laboral en la muestra global de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019?

#### **Problema secundario 2**

¿En qué medida la identidad organizacional se relaciona con las dimensiones del compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019, según variables demográficas?

### **Problema secundario 3**

¿En qué medida la identidad organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la muestra global de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019?

### **Problema secundario 4**

¿En qué medida la identidad organizacional se relaciona con las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019, según variables demográficas?

## **1.3. Objetivo de la Investigación.**

### **1.3.1. Objetivo principal.**

Determinar la relación que existe entre la identidad organizacional con el compromiso laboral y la satisfacción laboral en la muestra global de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019.

### **1.3.2. Objetivos secundarios**

#### **Objetivo secundario 1**

Determinar en qué medida la identidad organizacional se relaciona con el compromiso laboral en la muestra global de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019.

#### **Objetivo secundario 2**

Determinar la relación que existe entre la identidad organizacional con las dimensiones del compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019, según variables demográficas.

### **Objetivo secundario 3**

Determinar la relación que existe entre la identidad organizacional con la satisfacción laboral en la muestra global de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019.

### **Objetivo secundario 4**

Determinar la relación que existe entre la identidad organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019, según variables demográficas.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Importancia**

El presente estudio, se realiza porque se apertura a la posibilidad de obtener nuevos conocimientos que aportaran a la comprensión del problema sobre el compromiso laboral, dichos conocimientos podrían dar lugar a optimizar en el manejo de las empresas, esto a su vez puede quedar expresada en una mejor productividad.

A nivel social, el aporte de este trabajo radica en que se beneficiarán a estudiantes e investigadores, y servirá como antecedente para próximos estudios.

A nivel teórico, esta investigación posibilitará el desarrollo de más investigaciones de modo que se tendrá conocimientos científicos más profundos del problema y aplicado a la realidad local.

Dado que se trata de un estudio de carácter organizacional, los resultados de esta investigación podrán beneficiar directamente a las empresas, tanto a las privadas como a las públicas, con dicha información se dará lugar a planes más objetivos en el manejo empresarial.

Desde un punto de vista metodológico, esta investigación contribuye al proyecto de metodología, que garantiza un análisis detallado de la relevancia de los problemas involucrados, y utilizará herramientas estadísticas para hacer una evaluación global de esta relevancia, y con base en los aspectos sociodemográficos. Se evalúan las variables estadísticas. Apropiado, incluido el uso de pruebas paramétricas y no paramétricas y factores de confiabilidad.

Desde un punto de vista práctico, se busca hacer aportes prácticos de aplicabilidad mediata al mejoramiento de la salud mental en la población de estudio, identificando relaciones entre variables mencionadas en el problema.

#### **1.4.2. Viabilidad de la investigación**

Se contó con la participación voluntaria de los trabajadores que hicieron posible la recopilación de datos, que aseguraron el cumplimiento de los objetivos, también contamos con recursos materiales necesarios, en el aspecto tecnológico, se obtuvo con fuentes de información, como páginas web de acceso libre y los libros virtuales en el ciberespacio.

#### **1.4.3. Limitaciones de estudio**

Limitaciones de orden metodológico. En el desarrollo de la investigación constituye una dificultad no encontrar variedad de instrumentos psicológicos adaptados y baremados a la realidad peruana, por lo que es necesario advertir

que son escasas las investigaciones relacionadas al estudio y con la población que se pretende investigar.

Limitaciones de orden económico. El estudio no contó con el apoyo económico del estado o empresa privada que pudo dar lugar a incrementar la muestra de estudio y a la obtención de información.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación.

**En el ámbito internacional**, se hallaron los siguientes trabajos:

Villegas (2017) publicó un estudio titulado *Impacto de la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral. Caso empresa farmacéutica ubicada en Guacara Estado Carabobo*, Universidad de Carabobo, cuyo objetivo fue efectuar un análisis interpretativo de las variables estudiadas. Tuvo como población a 21 personas mayores de 18 años. Utilizando una herramienta preparada por otros implementadores basada en la tipología cultural propuesta por Hay Group y utilizada para medir la satisfacción laboral, se diseñó un cuestionario que contenía 27 ítems distribuidos en siete indicadores: supervisión, política y Regulación, comunicación, trabajo ambiental, oportunidades de desarrollo, beneficios socioeconómicos y medidas de incentivo, condiciones de trabajo. Encontró que la cultura organizacional afecta la satisfacción de los empleados (p.6).

Díaz & Barra (2017) publicó un estudio titulado "Resiliencia y satisfacción laboral de docentes y personas subvencionadas en las escuelas municipales de la comunidad de Machali", con el propósito de evaluar la resiliencia y la satisfacción laboral entre 119 docentes de 23 a 69 años en la VI región de Chile. La relación entre. Los datos obtenidos muestran que el nivel de flexibilidad es mayor y la satisfacción laboral es menor. En la muestra de docentes estudiados, existe una correlación positiva significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral, lo que indica que las características de personalidad de la resiliencia son factores que satisfacen en cierta medida el desempeño laboral de los docentes. Escenas complejas donde juegan un papel de enseñanza. (p.75).

Lagos (2016) publicó un estudio llamado, *Diseño de una intervención para mejorar el compromiso del trabajo en empleados de tienda de Ret Ail y su impacto en el desempeño a nivel organizacional*, procedente de la Universidad de Concepción – Chile, cuyo objetivo fue de mejorar el desempeño laboral. Los datos fueron aplicados a 36 personas de 18 a 60 años que se midieron mediante encuesta UWES-15, manteniendo un grupo control de 85 personas. Se evidencio un aumento significativo en el nivel de compromiso de 4,78 puntos a 5,00, para después decaer a 4,80 puntos, en dos meses después de la intervención, mientras que para el grupo control, los niveles de compromiso disminuyeron de 4,51 a 4,38 puntos (p.3).

Córdova (2015). Rafael Landiva publicó un estudio en la Universidad de Guatemala sobre *el nivel de compromiso de los empleados de la industria de detergentes de Escuintla*, cuyo objetivo era determinar el compromiso de un grupo de colaboradores de la industria de detergentes de Escuintla. Nivel. El estudio es descriptivo, utilizando solo una muestra aleatoria simple de 69 colaboradores que trabajan para la organización. Estos colaboradores tienen entre 18 y 45 años, y la mayoría de ellos son hombres. El cuestionario UWES consta de 17 ítems y utiliza una escala tipo Likert para medir los factores de vitalidad, dedicación y

absorción. La conclusión es que los colaboradores muestran un alto grado de compromiso, les apasiona su trabajo y tienen un sentido de pertenencia en la organización. (p.8).

Contreras (2015) estudió *la determinación del nivel de compromiso laboral de los trabajadores en la planta de producción de petróleo Afuela en Costa Rica, México*, con el propósito de determinar el nivel de compromiso laboral de los empleados. La investigación utilizada es observacional, descriptiva y transversal. El cuestionario UWES-17 (versión hispana internacional) del Departamento de Psicología de la Salud Ocupacional de la Universidad de Utrecht se utilizó para 124 trabajadores entre 18 y 65 años. El método de selección es aleatorio. Resulta que el nivel promedio general de compromiso es muy alto, con un puntaje de 5 en el 50.8% de la población. El 23% de los trabajadores mostró un estado de compromiso total (muy alto). El nivel de la subescala de dedicación es 5.32, seguido de vitalidad 4.8 y finalmente 4.62. Se puede concluir que, de acuerdo con el nivel de compromiso laboral en el perfil del trabajo, los trabajadores que participan en actividades técnicas y operativas tienen calificaciones más altas para los compromisos, que son más altos que los de la línea de mando. (p.39).

Otzin (2015) publicó un estudio denominado *Factores de identidad y orgullo laboral en trabajadores del departamento de seguridad integral en empresas portuarias Quetzal*, procedente de la Universidad Rafael Landívar, cuyo objetivo fue determinar qué factores de identificación y orgullo laboral predominan en los trabajadores, situada en el departamento de Escuintla. Se utilizó una población de 65 colaboradores de 20 a 60 años de edad. Desarrolló y validó una herramienta para medir la identidad laboral y la autoestima. La herramienta contiene 43 preguntas en forma de Likert. La pregunta evalúa 2 factores, incluidos 5 subfactores. La investigación es descriptiva. La conclusión es que los colaboradores tienen un alto sentido de identidad y orgullo en la empresa, porque los factores principales son: trayectoria, creatividad, equipo de trabajo, comunicación, satisfacción y relación con la alta

gerencia. Con los resultados obtenidos, se recomienda que la entidad que realiza la investigación continúe: reuniones, actividades recreativas, donde obtengan un espacio de expresión, confianza y de armonía para mantener una satisfacción adecuada (p.9).

**En el ámbito nacional**, se hallan los siguientes trabajos:

Paredes y Turpo (2018) publicaron un estudio sobre *la relación entre el estado laboral de los trabajadores y la rotación de empleados en los supermercados de Arequipa*, con el objetivo de determinar la relación entre el estado laboral y la rotación de empleados. Esta investigación es descriptiva y relevante. La muestra incluyó 70 trabajadores entre las edades de 20 y 49. La técnica y el método utilizados son la "Escala de reconocimiento laboral", y los autores son Quwick, Francis y Monroe. Los resultados muestran que los trabajadores tienen un mayor sentido de identidad laboral. (70%). (p.5).

Cueva y Díaz (2017) publicaron un estudio titulado *"Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los empleados de Mi banco"*. El propósito de 2017 fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Diseño descriptivo, compuesto por 120 colaboradores entre 20 y 50 años. En el proceso de investigación, se descubrió que los empleados de la compañía sienten pasión por el trabajo y se ven afectados por el medio ambiente. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral ( $r = .733$ ;  $p < .05$ ). Mi conclusión es que cuanto mayor es la satisfacción laboral de los colaboradores, mayor es su desempeño. (p.15).

Marín y Placencia (2017) realizaron un estudio titulado "Estudio sobre motivación y satisfacción laboral de empleados de organizaciones de salud del sector privado" para determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los socios del sector. Salud en el Perú. Los tipos de investigación son descriptivos, observacionales y de relación

cruzada. La muestra son 136 trabajadores de 26 a 45 años. Descubrieron que el nivel de motivación laboral era "motivación media" (49,3%), El nivel de satisfacción laboral es "satisfacción media" (56,6%), el promedio global más alto es "relación interpersonal" y el promedio global más bajo es "presión de trabajo", "distribución de presión de trabajo" y "presión de trabajo". "Trabajo descentralizado". La gente se dio cuenta de que "cuanto mayor es la motivación, mayor es la satisfacción laboral del personal de Sucursal Perú Health Partners". Llegaron a la conclusión de que la relación entre motivación y satisfacción laboral es baja y positiva. El nivel de motivación laboral es "motivación media" (p. 42).

Pérez y Rivera (Pérez y Rivera, 2015) publicaron un estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Instituto Amazónico Peruano. El propósito de este estudio es determinar el clima organizacional de 107 trabajadores entre las edades de 20 y 45 años en la región de Iquitos-Pukapa. Relación con la satisfacción laboral. Utilizó el cuestionario de clima organizacional de Sonia Palma (1999) y la satisfacción laboral del precio de Alarco (2010) adaptado a la situación en Perú. Llegó a la conclusión de que existe un vínculo positivo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (p.10)

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) publicaron un estudio titulado "Compromiso laboral (compromiso): un estudio de la validez de los profesionales de la enseñanza en Lima, Perú", con el fin de investigar los factores en Utrecht Validez La Escala de Participación Laboral (UWES) para 15 y 9 ítems de una muestra de 145 maestros entre las edades de 25 y 45 años en Lima. Utilice el análisis exploratorio y el análisis factorial. Los resultados muestran que, respetando su estructura tridimensional, WES tiene características psicológicas especiales y suficientes, y la versión de 9 ítems tiene un buen índice de ajuste. La investigación adicional debería confirmar estos hallazgos.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Compromiso laboral.**

El concepto de compromiso laboral es difícil de determinar ya que se trata de una traducción del término en inglés (compromiso), y todavía no existe una traducción correcta al español para cubrir todas las extensiones del concepto. Sin embargo, desde la perspectiva de diferentes marcos teóricos, sus componentes están sincronizados: comportamiento-energético (vitalidad), emoción (dedicación) y cognición (absorción) (Lorente y Vera 2010). Para Kahn (1990), el compromiso laboral es una estructura única y exclusiva relacionada con el desarrollo personal y la conexión entre el individuo y el trabajo. A lo largo del desarrollo del personaje, se manifiesta en formas físicas, cognitivas y emocionales. (Saks 2006). Maslach y Leiter (1997) señalaron que el compromiso laboral tiene tres componentes: energía, participación y eficiencia, a diferencia del agotamiento 3D, que son: agotamiento, cinismo y falta de eficiencia profesional. (Salanova et al. 2000).

#### **Beneficios del *compromiso laboral*.**

Lorente y Vera (2019) Insiste en que esta es una parte básica de la Psicología Ocupacional Positiva (POP). Ha realizado muchos estudios sobre el capital psicológico positivo, y pueden descubrir ciertas características y cualidades que debe poseer un colaborador saludable. Entre ellos, podemos enfatizar la autoeficacia y el compromiso laboral, lo que aumenta la forma positiva de impulsar y actualizar el desarrollo organizacional.

### **Modelos y teorías del *compromiso laboral*.**

El *compromiso laboral* se explica a través de una serie de modelos, algunos de los cuales evolucionan con el tiempo y la secuencia. Sin embargo, hay dos flujos de investigación. El primero está relacionado con las condiciones psicológicas relacionadas con los compromisos laborales, como conceptos, seguridad y usabilidad (Kahn, 1990), y el segundo es el origen de la investigación relacionada con el agotamiento laboral (Cordero y Matallana, 2014).

Basado en el modelo de apreciación de la rotación de Rusell, Oerlemans y Bakker (2011) informan que el compromiso laboral es diferente de otros tipos de felicidad laboral (satisfacción laboral, adicción al trabajo y agotamiento) porque el estado emocional se compone de dos factores neurofisiológicos principales. Sistema, el primero está relacionado con el placer continuo, y el segundo está relacionado con el placer continuo. Activar, alertar o despertar. Según esta teoría, las emociones que experimentan las personas representarán una combinación lineal de estas dos dimensiones, y sus cambios serán estimulados y activados en diversos grados. De manera similar, el compromiso de trabajo siempre se ubica en la esquina superior derecha del modelo externo, porque involucra escenarios de alta excitación (dedicación y absorción) y activación (activa). Por el contrario, en el caso de excitación y activación, el agotamiento se considera bajo y el agotamiento se encuentra en el cuadrante inferior izquierdo del modelo. Es necesario enfatizar que la diferencia entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral radica en la diferencia en los planes de activación e incentivos, porque esta es una experiencia más positiva. (Bakker *et al.* 2011).

En conclusión, Bakker y Oerlemans (2011) creen que, aunque la contribución al trabajo es tanto un amor al trabajo (dedicación) como una excelente escena para

estimular la vitalidad (vitalidad y absorción), la felicidad pasiva en el trabajo es una forma pasiva. Satisfacción laboral.

Además, Bakker y Demerouti (2013) apoyan los recursos laborales y los modelos de demanda para anticipar el agotamiento del trabajo, la conexión con el trabajo y el aporte de trabajo, y predecir el orden de aparición de estas experiencias, como el absentismo debido a razones patológicas. Y rendimiento laboral. Con el tiempo, el modelo continúa mejorando hasta alcanzar la teoría aplicada y los elementos de trabajo (JD-R). La teoría advierte que tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés y la motivación laboral.

Según la teoría JD-R, las diferentes áreas de trabajo se pueden dividir en dos categorías: requisitos y procesos de trabajo. La demanda se refiere a los atributos físicos, psicológicos, organizativos o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo continuo y gasto físico y mental, y es lo mismo que la fatiga. (Bakker y Demerouti 2013).

El trabajo es el atributo mental, físico, organizacional o social del trabajo, que puede reducir sus necesidades y los costos físicos y psicológicos relacionados; son decisivos para alcanzar las metas laborales; y promueven el desarrollo personal, el aprendizaje y el progreso (Bakker y Demerouti 2013).

Para el propósito de esta investigación, Rusell, Bakker y Oerlemans (2011) propusieron este modelo. Consideran el compromiso laboral y otros tipos de bienestar laboral (adicción al trabajo, satisfacción laboral y agotamiento), porque el estado emocional se origina en dos sistemas neurofisiológicos primitivos.

### **Dedicación**

La expansión se refiere a la introducción de indicadores como la participación y la determinación cuando el colaborador está lleno de difusión, entusiasmo e inspira-

ción para su trabajo diario, ya sea el responsable o el supervisor. Y organización. Además de esta extensión, también se han agregado conceptos como significado, inspiración, orgullo y desafíos laborales (Maslach & Schaufeli, en Caballero, 2006). Dedicación se considera como una extensión considerable en el compromiso. (Salanova & Schaufeli, 2009).

### **Vigor**

Tiene relación a los escenarios altos de energía que tiene el trabajador al hallarse en sus trabajos, mantiene conexión fuerte con su deseo de ser el más deseable en el trabajo y a su vez con la persistencia, consiguiendo así poder trabajar en armonía y en un ritmo positivo, de tal forma que cuando sucedan inconvenientes, el colaborador no se rendirá de tal forma tan simple, esta extensión almacena relación con el componente conductual. (Salanova & Schaufeli, 2009).

### **Absorción**

Otorga a comprender cuando un trabajador está muy concentrado para cumplir sus actividades, de tal forma le resulta difícil abandonarlas. No obstante, la absorción se considera como una vivencia temporal más no un estado psicológico que perdure en el tiempo, esta extensión es caracterizada por la atención centrada, o sea un control total sobre la situación y sostener más grande atención a eso que sea solucionar o desarrollar en el trabajo (Salanova, Bakker & Llorens, en Salanova & Llorens, 2008, p.64).

### **Identificación organizacional.**

#### **Definiciones**

Schmitt y col. (1995) aseguran que la identidad se refiere al nivel en el que la empresa obtiene una imagen única y coherente en la producción estética. De esta manera, básicamente se puede convertir en una herramienta para generar imágenes de búsqueda desde la propia organización.

Además, la identidad organizacional es la suma de cómo el grupo de partes interesadas ve todo sobre sí mismo y los demás. (Davis y Yugay, 2012). Para decirlo de manera más simple, en la expresión de Balmer (2010), la identidad es la esencia de la organización, es decir, la definición de la organización, que hace que la empresa sea el status quo, y su percepción es una audiencia que se transmite a través de las diferencias de la empresa.

### **Modelos teóricos de Dutton, Dukerich y Harquail (1994).**

Según estos autores, el modelo ilustra cómo la consolidación y el desarrollo de la identidad organizacional parte de la identidad organizacional percibida y termina con una imagen externa construida a través de una serie de intervenciones para lograr este objetivo. . Creer que hacer que las personas sientan que tienen un sentido positivo de identidad social es importante porque produce resultados positivos diferentes y se presenta en diez proposiciones diferentes, a través de las cuales puede explicar la relación entre los factores involucrados. En el proceso de establecer la identidad organizacional. De la misma manera, discutieron el proceso de convertir la atracción generada por la identidad en la atracción de la imagen externa, y al mismo tiempo ayudaron al principio de individualización de la organización, que no solo logró buenos resultados en el pensamiento. Dentro de la organización, incluidas las audiencias externas. Mejora su sentido de identificación con el lugar de trabajo y el desarrollo continuo del equipo

### **Modelo de Identificación organizacional de Gioia et al. (2000)**

Estos autores prestan especial atención a la relación entre la identidad y la imagen de la organización en la audiencia interna, y la basan en las preguntas clave que cualquier organización debería hacerse al mejorar su evaluación. Por lo tanto, se plan-

tean algunas preguntas clave, como la base para encontrar la falla y si es posible determinar cuál es el más beneficioso para el ataque, o si el ataque debe llevarse a cabo al mismo tiempo; de esta manera, puede elegir concentrarse en usted mismo como organización, o elegir El impacto negativo no está fuera de los participantes.

Según Carrillo y Ruño (2005), En algunas organizaciones, es necesario planificar la búsqueda de imágenes a corto plazo y evaluarlas a largo plazo para mostrar públicamente su identidad. En otras palabras, este es un aspecto importante del éxito o fracaso que la organización ha logrado recordar por diferentes audiencias en la crónica.

Para el propósito de esta investigación, se adoptará el modelo teórico propuesto por Dutton, Dukerich y Harquail (1994), que confirma que la consolidación y el desarrollo de la identidad organizacional comienza con la identidad organizacional percibida y termina con una imagen externa. Establecido, gracias a factores que pueden intervenir para lograr este resultado.

## **Satisfacción Laboral.**

### **Definiciones**

Según Herzberg (1954), Define la satisfacción laboral causada por situaciones no relacionadas con la motivación del sujeto, como el trabajo diario, las políticas organizacionales, etc. Para sí mismo, quiere decir que la satisfacción se establece al buscar lo que él llama higiene: salario, estatus, seguridad laboral, etc. La combinación correcta de estas características (inherentes y extrínsecas) dará como resultado una satisfacción laboral exitosa.

La investigación sobre la satisfacción laboral se profundizó en la década de 1960. Hoy en día, no existe una definición clara, y algunos autores han presentado y propuesto declaraciones novedosas para avanzar en su trabajo (Cascio y Guillén 2010).

Para Locke (1976), la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o agradable, derivado de la percepción subjetiva de la experiencia laboral.

Para Newstrom y Davis (1993), la satisfacción laboral es una actitud emocional, y el componente emocional de esta actitud es el más relevante.

## **Modelos de la satisfacción laboral**

### **Modelo teórico de los dos factores**

La teoría de la demanda de Maslow respalda a Herzberg, Mossner y Snyderman (2010). Estos autores creen que la satisfacción laboral muestra dos factores: Por lo tanto, la motivación o los factores internos se denominan necesidades secundarias de autoestima y autorrealización. Factores externos relacionados con los requisitos fisiológicos y de seguridad.

Con esta teoría, Herzberg et al. (2010) señalaron que la satisfacción y la insatisfacción son diferentes. También argumentaron que, debido a la falta de gerentes para prestar atención a las condiciones laborales y los aspectos personales de los trabajadores, los aumentos salariales rápidamente perdieron impulso. La ventaja de esta teoría es que al identificar los factores que causan insatisfacción, se pueden mejorar las condiciones de trabajo, aumentando así la productividad.

## **La teoría de adaptación al trabajo**

Esta teoría proporciona una referencia para la convivencia entre el individuo y el ambiente de trabajo (Dawis y Lofquist, 1984). Este grupo de autores dijo que los individuos buscan desarrollar y mantener una cierta correspondencia con el ambiente de trabajo basado en un proceso continuo y dinámico, al que llaman "adaptado para trabajar". Se destacan dos tipos de desarrollo. La primera característica es el grado de correspondencia entre varios atributos (capacidades y capacidades propias, y re-

quisitos funcionales que asumen funciones satisfactorias). El segundo tipo está relacionado con el grado de correspondencia entre el entorno laboral y las necesidades personales. Según la teoría y su autor, se pueden formular las siguientes hipótesis: 1. La adaptación personal al trabajo proviene de resultados satisfactorios y de la satisfacción personal con el trabajo. 2. Los resultados satisfactorios dependen de la relación entre las habilidades y habilidades personales y las habilidades y habilidades requeridas para realizar la función, lo que implica la relación entre el sistema de recompensas y las necesidades personales. 3. La satisfacción laboral depende de la relación entre las necesidades personales y el sistema de recompensas, lo que significa la relación entre las habilidades personales y las habilidades requeridas. 4. La relación entre resultados satisfactorios y las habilidades requeridas para la función está regulada por la satisfacción laboral. 5. La relación entre la satisfacción laboral y el aumento de la demanda está regulada por resultados satisfactorios. 6. Los resultados insatisfactorios o satisfactorios pueden ayudar a la persona a abandonar la organización (despedir o abandonar la organización). Finalmente, la teoría asume que la satisfacción laboral es el resultado de la diferencia entre las necesidades y los valores que las personas buscan al realizar sus funciones y lo que realmente sucede a ese nivel.

Para fines de investigación, se considerará la teoría de dos factores propuesta por Herzberg.

### 2.3. Definición de términos básicos.

**Burnout:** Respuesta al estrés laboral. Incluye fatiga emocional, un sentimiento de incapacidad para lograr algo en el trabajo y un sentimiento de consideración y pérdida de control. Es común para las personas con un trabajo o profesión que ayuda a otras personas. (Consuegra 2011, p. 37).

**Emoción:** Estado de excitación mental, caracterizado por variación de tono afectivo y por cambios fisiológicos en la conducta. (Olartegui 2008, p. 132)

**Energía:** Magnitud del impulso que sigue alguna iniciativa o representación mental. (Consuegra 2011, p. 93)

**Compromiso:** Es la fuerza con la intención de lograr un objetivo o seguir personalmente su búsqueda. es el compromiso o compromiso de un individuo con la vida o la sociedad mediante el logro de objetivos sociales significativos o compatibles. (Consuegra 2011, p. 47).

**Agotamiento:** energía insuficiente para responder a los estímulos; debido a los efectos de la exposición excesiva al calor, esta situación generalmente ocurre en hornos, fundiciones y otros trabajadores, aunque puede ocurrir solo debido a la exposición al calor. (Olartegui 2008, p. 24).

**Placer:** NO pasa de forma exclusiva por la resolución de la necesidad biológica de forma mecánica, sino que hay un recorriendo marcado por la fantasía, la historia y las identificaciones en la búsqueda y consecución del placer. (Stingo 2006, p. 446).

**Estrés:** Se cree que una persona se encuentra en una situación estresante o estresada si tiene que enfrentar momentos en los que hay requisitos de comportamiento que son difíciles de practicar o satisfacer. Por lo tanto, depende de los requisitos del médico, así como de sus propios recursos para enfrentarlo. (Consuegra 2011, p. 106).

**Motivación:** En psicología, alguno de las fuerzas que regulan la conducta apuntada hacia la satisfacción de las necesidades o logro de finalidades. (Olortegui 2008, p. 312)

**Fatiga:** Condición de mayor incomodidad y menor eficiencia debido a la actividad física prolongada o excesiva; Pérdida de aptitud para responder a estímulos y combatir la fatiga física y emocional que ocurre en el combate militar. (Olortegui 2008, p. 180)

## **CAPITULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Formulación de Hipótesis principal y derivada.**

##### **3.1.1. Hipótesis general.**

Existe relación directa y significativa entre la identidad organizacional con el compromiso laboral y la satisfacción laboral en la muestra global de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019.

### **Hipótesis secundaria 1**

Existe relación directa y significativa entre la identidad organizacional con el compromiso laboral en la muestra global de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019.

### **Hipótesis secundaria 2**

Existe relación directa y significativa entre la identidad organizacional con las dimensiones del compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019, según variables demográficas.

### **Hipótesis secundaria 3**

Existe relación directa y significativa entre la identidad organizacional con la satisfacción laboral en la muestra global de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019.

### **Hipótesis secundaria 4**

Existe relación directa y significativa entre la identidad organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período 2019, según variables demográficas.

## **3.2. Variables; definición conceptual y operacional.**

### **Identificación organizacional**

#### **Definición conceptual.**

Emoción y evaluación relacionadas con la pertenencia (Tajfel, 1982; Turner, 1982). Ser parte del autoconcepto de diferentes grupos sociales y algunos significados.

### **Definición operacional**

Las respuestas obtenidas en la aplicación de la escala Grafica de identidad.

Adaptado por (Moriano, 2009).

## **Compromiso laboral**

### **Definición conceptual.**

El entusiasmo laboral (compromiso laboral) es una estructura que combina vitalidad, dedicación y absorción (Schaufeli, Salanova, Gon-z González-Romá y Bakker, 2002).

### **Definición operacional**

Son las respuestas obtenidas en la aplicación de la escala de Compromiso laboral, (Utrecht wes, Schaufeli 2015

## **Satisfacción laboral**

### **Definición conceptual.**

La satisfacción laboral se considera como el grupo de respuesta al trabajo, considerando el pensamiento del sujeto sobre estas reacciones y sentimientos. (Boluarte, 2014).

### **Definición operacional.**

Son los resultados obtenidos en la aplicación de la escala de satisfacción laboral de (Warr, Cook y Wall 1979), adaptado por (Merino Soto 2015) Mono factorial

### **3.2.1. Operacionalización de variables.**

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles de puntuación
Identificación organizacional	Aquella parte de la concepción del yo que se proviene de la pertenencia a diferentes grupos sociales, unida a algunos significados Emocionales y valorativos unidos a esa pertenencia (Tajfel, 1982; Turner, 1982).	Las respuestas obtenidas en la aplicación de la escala Grafica de identidad. Adaptado por (Moriano, 2009)	• Monodimensional	Items del 1 al 10 del Cuestionario EGIO	(1-2) no se identifica (3-4) ni de acuerdo en desacuerdo (5-6) se identifica (0) (7) se identifica totalmente
Compromiso Laboral	El entusiasmo por el trabajo (work compromiso laboral) es un constructo que integra sentimientos de Vigor, Dedicación y Absorción (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).	Son las respuestas obtenidas en la aplicación de la escala de Compromiso laboral. (Utrecht wes, Schaufeli 2015)	<b>Vigor.</b> altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja. <b>Absorción.</b> Se caracteriza por estar fuertemente concentrado y envuelto en el trabajo, con dificultad para desapegarse de él. <b>Dedicación</b> Se refiere cuando el empleado tiene un sentimiento de entrega, entusiasmo e por el trabajo que realiza de forma diaria.	Items del 1 al 3 indican el nivel de vigor. Items del 4 al 6 indican el nivel de absorción. Items del 7 al 9 indican el nivel de dedicación.	(0) Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Regularmente (4) Bastante veces (5) Casi siempre siempre
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral se ve como el grupo de actitudes hacia el trabajo que tiene cuando considera lo que piensa el sujeto, qué reacciones y sentimientos surgen de él. ( Boluarte, 2014)	Son los resultados obtenidos en la aplicación de la escala de satisfacción laboral de (Warr, Cook y Wall 1979), adaptado por (Merino Soto 2015).	<b>Factores motivacionales o intrínsecos</b> Se refieren a las necesidades secundarias de estima y autorrealización. <b>Factores extrínsecos</b> Tienen relación con las necesidades fisiológicas y de seguridad.	Items del 1 al 5 indican el nivel de satisfacción intrínseca Items del 6 al 9 indican el nivel de satisfacción extrínseca Items 10 indica el nivel de satisfacción general.	(1) muy insatisfecho (2) insatisfecho (3) moderadamente insatisfecho (4) ni satisfecho insatisfecho (5) moderadamente satisfecho (6) satisfecho (7) muy satisfecho

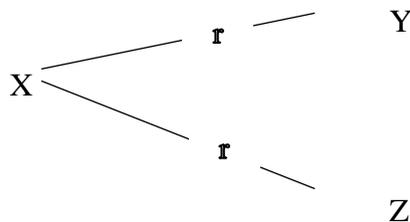
## CAPITULO IV

### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

#### 4.1. Diseño de la Investigación.

El diseño es descriptivo, correlacional, para Hernández et al. (2014) estos estudios consisten en medir el grado de relación entre dos o más variables puesto que busca establecer una relación entre las variables: X, Y y Z. Donde X representa la identidad organizacional, Y compromiso laboral, y Z la satisfacción laboral.

Esquemáticamente, se presenta la relación de variables a identificar:



Donde: X → representa Identidad organizacional

Y → representa compromiso laboral

Z → representa satisfacción laboral

## 4.2. Diseño muestral de la investigación.

### 4.2.1. Población.

La población accesible estuvo constituida por 480 trabajadores permanentes: funcionarios y cas administrativos, pertenecientes a diferentes divisiones de la municipalidad de Ica.

### 4.2.2. Diseño muestral.

Se conformó un tamaño de muestra de 214 participantes que fueron elegidos mediante muestreo no aleatorio por cuotas, es decir, el investigador identificó estratos de la población y estableció porciones de elementos necesarias a partir de los distintos segmentos estratificados. La muestra se calculó mediante la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + z^2 * p * q} * K$$

N = Población (480)

n = Tamaño de la muestra

E = Error (Margen de Error) 0.5% (0.5)

z = Grado de confiabilidad (1.96)

q = Número de fracasos (0.5)

p = Número de éxitos (0.5)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 4800}{(0.005)^2 * (480 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 4800}{(0.005)^2 * (480 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 214$$

### **Criterios de inclusión**

Se tomó en cuenta a los trabajadores que estén en su primer año a más laborando en las distintas áreas, trabajadores de los dos sexos, nombrados y contratados de 18 a 65 años de edad.

### **Criterios de exclusión**

Se excluyó a los trabajadores que no estuvieron según su participación en el estudio.

Se excluyó a los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años, trabajadores que no estuvieron laborando por distintas causas en el instante de la recolección de información.

## **4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **4.3.1. Técnicas.**

**Ficha de datos personales:** se recogió información sobre sexo, tiempo de servicios, y cargo que ocupaban los participantes (Cf. Anexo 1).

### **4.3.2. Instrumentos.**

**Compromiso laboral** en el trabajo se evaluará mediante dos versiones del cuestionario UWES: la versión corta de 9 ítems (Schaufeli et al., 2006), distribuye los ítems en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Los ítems del 1 al 3 indican el nivel de vigor, los ítems del 4 al 6 indican el nivel de absorción. Ítems del 7 al 9 indican el nivel de dedicación.

Se utiliza una escala Likert de siete posiciones (de 0 = "nunca" a 6 = "siempre"). La consistencia interna de las tres escalas UWES es suficiente. Esto significa que el valor de Cronbach de 9 elementos varía de .85 a .84 (mediana: .91). En un

estudio realizado por Flores et al. (2015) en Perú, se realizó un estudio sobre profesionales de la enseñanza en Lima para adaptarse a las necesidades de la población peruana. Perú. Se investigó la validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en las versiones de 15 y 9 ítems. Utilizó el análisis exploratorio y el análisis factorial confirmatorio. Los resultados de la interpretación muestran que UWES tiene las características psicológicas correctas y sigue su estructura tridimensional, especialmente la versión de 9 ítems muestra el mejor índice de ajuste. Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet. (2015).

**El reconocimiento organizacional** se mide por dos escalas. Primero, se adaptó la Escala Gráfica de Identidad Organizacional (EGIO) desarrollada por Shamir y Kark (2004), que permite que un solo ítem evalúe el grado de identificación individual con su organización. Consta de 7 rectángulos numerados, el primero representa la situación que no se identifica con la organización, por el contrario, el último representa la situación que se ha identificado completamente. En segundo lugar, se recurrió a una Escala de Identificación con la Organización (EIO) compuesta por 3 ítems adaptados de la escala de Van Dick, Wagner, Stellmacher y Christ (2004). Con una escala descriptiva de 0 al 2 donde 0 es nada y 2 mucho.

Se comprueba que todas las cargas estandarizadas y los coeficientes críticos superan ampliamente los escenarios mínimos sugeridos y tienen un .74 de fiabilidad. El trabajo llevado a cabo por Moriano (2009) refiere que este cuestionario muestra validez discriminante entre todos los componentes del modelo.

**Escala de satisfacción laboral.** Utilice la escala de satisfacción laboral a corto plazo (Warr, Cook y Wall 1979) adaptada de Merino (2015). Se basa en las dicotomías internas y externas de Herzberg. El cuestionario consta de 10 ítems, y las

respuestas se puntúan en la escala descriptiva Likert discontinua, que asigna adjetivos a diferentes puntos en el continuo. Insatisfecho-satisfecho-muy satisfecho). De 1 a 5 significa satisfacción interna, de 6 a 9 significa satisfacción externa, y el ítem 10 significa satisfacción general.

Todos los ítems son variables cualitativas de respuesta ordinal exclusiva. Para esta versión corta, su nivel de confiabilidad es mayor a 0.80. De acuerdo con la situación real de los trabajadores de Ica, el desarrollo se llevará a cabo para verificar la validez y confiabilidad del instrumento.

#### **4.4. Técnicas del procesamiento de la información.**

En primer lugar, se realizó un control de calidad y depuración de cada una de los cuestionarios aplicados con el objetivo de verificar el llenado correcto de cada uno de ellos. Se depuró los cuestionarios mal llenados por los participantes en el estudio.

En segundo lugar, se procedió a la construcción de una base de datos en el programa Excel ingresando los datos recolectados en los cuestionarios aplicados a la población de estudio.

Finalmente, exporte la base de datos construida con Excel a la versión 24 del programa SPSS en español para su posterior análisis estadístico de datos.

#### **4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información.**

Los datos recopilados se procesan en dos etapas: en la primera etapa, se realiza un análisis descriptivo de la muestra de investigación y los resultados de medición de dos variables se muestran en la tabla de distribución de frecuencias. En la segunda etapa, la prueba de Kolmogorov-Smirnov se usa para evaluar la normalidad de las variables cuantitativas, se realiza un análisis de inferencia para verificar la relación

entre las variables y luego se calcula el coeficiente de correlación de Spearman. Para verificar la fiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente de fiabilidad alfa de Crombach. Se consideró un valor igual a 0,70 o más para aceptar como válido el instrumento de medición.

#### **4.6. Aspectos éticos.**

La realización de esta investigación tuvo en cuenta los derechos de confidencialidad de los participantes, teniendo en cuenta la privacidad y la integridad sin inconvenientes para los empleados. Asimismo, en todos los procesos de investigación, el psicólogo debe garantizar los beneficios contra los riesgos para los participantes y tener en cuenta que la salud psicológica de una persona tiene prioridad sobre los intereses de la ciencia y la sociedad, tal como se especifica en el Código de Ética del psicólogo del Perú Art. 25 ° y 26 °. Con esto en mente, de acuerdo con las disposiciones del Artículo 68, este estudio considerará la confidencialidad de los participantes y respetará la privacidad y la integridad sin comprometer a los empleados. Este artículo estipula: "Declaración oral escrita, audiovisual u otra clínica o clínica o La tecnología relacionada con el caso ilustrativo, utilizada con fines educativos o de comunicación o divulgación científica, debe llevarse a cabo de manera que no identifique al individuo, grupo o institución en cuestión".

## CAPITULO V

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

#### 5.1. Análisis descriptivo.

##### 5.1.1. Descripción de la muestra de estudio.

*Tabla 01. Distribución de la muestra de estudio según grupo de edades.*

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Edades	18 a 45 años	98	45,8
	45 a 65 años	116	54,2
	Total	214	100,0

La muestra estuvo constituida en mayor proporción por trabajadores de 45 a más años de edad.

*Tabla 02. Distribución de la muestra de estudio según sexo.*

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Sexo	Masculino	103	48,1
	Femenino	111	51,9
	Total	214	100,0

La muestra estuvo constituida en mayor proporción por trabajadores de sexo femenino.

*Tabla 03. Distribución de la muestra de estudio según años de servicio.*

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Años de servicio	1 a 5 años	79	36,9
	Mayores de 5 años	135	63,1
	Total	214	100,0

La muestra estuvo constituida en mayor proporción por trabajadores con más de 5 años de servicio.

## **5.2. Análisis inferencial**

### **5.2.1. Análisis correlacional de las variables Identificación organizacional y Compromiso laboral en la muestra de estudio.**

#### **Identificación organizacional y Compromiso laboral en la muestra global.**

*Tabla 04. Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov.*

	<i>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></i>		
Identificación organizacional	,222	214	,000

Compromiso laboral	,135	214	,000
--------------------	------	-----	------

La prueba de normalidad muestra que los datos de las variables identificación de trabajo y obligación de trabajo no tienen distribución normal. Con esto en mente, se decidió utilizar la prueba de Spearman para verificar la correlación entre estas variables.

Correlación entre la Identificación organizacional y Compromiso laboral.

*Tabla 05. Correlación entre la Identificación organizacional y Compromiso laboral.*

		<i>Compromiso laboral</i>	
Rho de Spearman	Identificación laboral	Coef de correlación	,536**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	214

El coeficiente de correlación indica que existe moderada correlación directa y significativa entre la variable Identificación organizacional y Compromiso laboral, es decir, a más puntajes en la variable Identificación organizacional mayor es el puntaje en Compromiso laboral.

**Correlación de dimensiones de la Identificación organizacional y Compromiso laboral, según EDAD de la muestra de estudio.**

*Tabla 06. Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov*

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
Edad				
18 a 45 años	Identificación organizacional	,231	98	,000
	Vigor	,156	98	,000
	Dedicación	,131	98	,000
	Absorción	,235	98	,000
45 a 65 años	Identificación organizacional	,214	116	,000
	Vigor	,167	116	,000

Dedicación	,185	116	,000
Absorción	,251	116	,000

La prueba de normalidad indica que los datos de las dimensiones de las variables Identificación organizacional y Compromiso laboral no presentan distribución normal en ambas edades, en tal sentido se decidió utilizar la prueba de Spearman para verificar correlaciones.

Correlación entre las dimensiones de las variables Identificación organizacional y Compromiso laboral en la muestra de estudio según la edad.

*Tabla 07. Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Compromiso laboral según la edad.*

	Edad			Vigor	Dedicación	Absorción
Rho de Spearman	18 a 45 años	Identificación	Coef de correl	,499**	,478**	,563**
		organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
			N	98	98	98
	45 a 65 años	Identificación	Coef de correl	,493**	,486**	,317**
		organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001
			N	116	116	116

En los trabajadores menores de 45 años, el coeficiente de correlación indica que existe moderada correlación directa y significativa entre la variable Identificación organizacional con la dimensión Vigor, Dedicación y Absorción; mientras que en los trabajadores de 45 a más años se halló moderada correlación entre Identificación organizacional con la dimensión Vigor y Dedicación, y baja correlación con la dimensión Absorción.

**Correlación de dimensiones de la Identificación organizacional y Compromiso laboral, según SEXO de la muestra de estudio.**

Masculino	Identificación organizacional	,222	103	,000
	Vigor	,218	103	,000
	Dedicación	,184	103	,000
	Absorción	,282	103	,000
Femenino	Identificación organizacional	,220	111	,000
	Vigor	,121	111	,000
	Dedicación	,154	111	,000
	Absorción	,215	111	,000

*Tabla 08. Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov.*

La prueba de normalidad muestra que los datos de las dimensiones de las variables Identificación organizacional y Compromiso laboral no presentan distribución normal en ambos sexos, en tal sentido se decidió utilizar la prueba de Spearman para verificar correlaciones.

Correlación entre las dimensiones de las variables Identificación organizacional y Compromiso laboral en la muestra de estudio según el sexo.

*Tabla 09. Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Compromiso laboral según el sexo.*

Sexo			Vigor	Dedicación	Absorción	
Rho de Spearman	Masculino	Identificación	Coef de correl	,553**	,517**	,495**
		organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
			N	103	103	103
	Femenino		Coef de correl	,428**	,430**	,337**

Identificación	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
organizacional	N	111	111	111

En los trabajadores varones, el coeficiente de correlación indica que existe moderada correlación directa y significativa entre la variable Identificación organizacional con la dimensión Vigor, Dedicación y Absorción; mientras que en las trabajadoras se halló moderada correlación entre Identificación organizacional con la dimensión Vigor y Dedicación, y baja correlación con la dimensión Absorción.

**Correlación de dimensiones de la Identificación organizacional y Compromiso laboral, según AÑOS DE SERVICIO de la muestra de estudio.**

*Tabla 10. Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov.*

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
Años de servicio				
1 a 5 años	Identificación organizacional	,220	79	,000
	Vigor	,206	79	,000
	Dedicación	,198	79	,000
	Absorción	,308	79	,000
Más de 5 años	Identificación organizacional	,219	135	,000
	Vigor	,135	135	,000
	Dedicación	,125	135	,000
	Absorción	,212	135	,000

La prueba de normalidad indica que los datos de dimensiones de las variables Identificación organizacional y Compromiso laboral no presentan distribución normal en ambos tiempos

de servicio, en tal sentido se decidió utilizar la prueba de Spearman para verificar correlaciones.

Correlación entre las dimensiones de las variables Identificación organizacional y Compromiso laboral en la muestra de estudio según años de servicio.

*Tabla 11. Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Compromiso laboral según el tiempo de servicio.*

Años de servicio			Vigor	Dedicación	Absorción	
Rho de Spearman	1 a 5 años	Identificación	Coef de correl	,389**	,441**	,297**
		organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000	,008
			N	79	79	79
	Más de 5 años	Identificación	Coef de correl	,529**	,477**	,470**
		organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
			N	135	135	135

En los trabajadores de 5 o menos años de servicio, el coeficiente de correlación indica que existe baja correlación directa y significativa entre la variable Identificación organizacional con la dimensión Vigor, moderada correlación con la dimensión Dedicación y baja correlación con la dimensión Absorción; mientras que en los trabajadores con más de 5 años se halló moderada correlación entre Identificación organizacional con la dimensión Vigor, Dedicación y Absorción.

**5.2.2. Análisis correlacional de las variables Identificación organizacional y Satisfacción laboral en el estudio.**

**Correlación de la Identificación organizacional y Satisfacción laboral.**

*Tabla 12. Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
Identificación organizacional	,222	214	,000
Satisfacción laboral	,093	214	,000

La prueba de normalidad muestra que los datos de las variables Identificación organizacional y Satisfacción laboral no presentan distribución normal, en tal sentido se decidió utilizar la prueba de Spearman para verificar correlación entre estas variables.

#### Correlación entre la Identificación organizacional y Satisfacción laboral

*Tabla 13. Correlación entre la variable Identificación organizacional y satisfacción laboral.*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Identificación organizacional	Coefficiente de correlación	,536**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	214

El coeficiente de correlación indica que existe moderada correlación directa y significativa entre la variable Identificación organizacional y Satisfacción laboral, es decir, a más puntajes en la variable Identificación organizacional mayor es el puntaje en la Satisfacción laboral.

#### **Correlación de dimensiones de Identificación organizacional y Satisfacción laboral, según EDAD de la muestra de estudio.**

*Tabla 14. Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov.*

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
Edad				
18 a 45 años	Identificación organizacional	,231	98	,000
	Satisfacción intrínseca	,157	98	,000
	Satisfacción extrínseca	,144	98	,000

45 a 65 años	Identificación organizacional	,214	116	,000
	Satisfacción intrínseca	,113	116	,001
	Satisfacción extrínseca	,128	116	,000

La prueba de normalidad indica que los datos de las dimensiones de las variables Identificación organizacional y Satisfacción laboral no presentan distribución normal en ambas edades, en tal sentido se decidió utilizar la prueba de Spearman para verificar correlaciones.

Correlación entre las dimensiones de las variables Identificación organizacional y Satisfacción laboral en la muestra de estudio según la edad.

*Tabla 15. Correlación de las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Satisfacción laboral según la edad.*

				Satisfacción	Satisfacción
				intrínseca	extrínseca
Rho de Spearman	18 a 45 años	Identificación	Coef de correl	,382**	,440**
		organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000
			N	98	98
	45 a 65 años	Identificación	Coef de correl	,630**	,596**
		organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000
			N	116	116

En los trabajadores menores de 45 años, la mayor correlación directa y significativa se ob-

serva entre la Identificación organizacional con dimensión Satisfacción extrínseca de la variable Satisfacción laboral; por otro lado, en los trabajadores de 45 a más años, la mayor correlación directa y significativa se observa entre la Identificación organizacional y la dimensión Satisfacción intrínseca.

**Correlación de dimensiones de la Identificación organizacional y Satisfacción laboral, según SEXO de la muestra de estudio.**

*Tabla 16. Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov.*

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
Sexo				
Masculino	Identificación organizacional	,222	103	,000
	Satisfacción intrínseca	,096	103	,021
	Satisfacción extrínseca	,151	103	,000
Femenino	Identificación organizacional	,220	111	,000
	Satisfacción intrínseca	,132	111	,000
	Satisfacción extrínseca	,126	111	,000

La prueba de normalidad indica que los datos de las dimensiones de las variables Identificación organizacional y Satisfacción laboral no presentan distribución normal en ambos sexos, en tal sentido se decidió utilizar la prueba de Spearman para verificar correlaciones.

Correlación entre las dimensiones de las variables Identificación organizacional y Satisfacción laboral en la muestra de estudio según el sexo.

*Tabla 17. Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Satisfacción laboral según el sexo.*

Sexo			Satisfacción intrínseca	Satisfacción extrínseca	
Rho de Spearman	Masculino	Identificación	Coef de correl	,596**	,616**
		organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000
			N	103	103
	Femenino	Identificación	Coef de correl	,454**	,444**
organizacional		Sig. (bilateral)	,000	,000	
		N	111	111	

Entre los trabajadores varones, existe la mayor correlación directa y significativa entre la identificación organizacional variable y la satisfacción externa. Entre las trabajadoras, entre las variables relacionadas con las dimensiones internas de la organización, la variable de la organización tiene la mayor correlación directa y significativa.

**Correlación de dimensiones de la Identificación organizacional y Satisfacción laboral, según AÑOS DE SERVICIO de la muestra de estudio.**

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>
Años de servicio		
1 a 5 años	Identificación organizacional	,220 79 ,000
	Satisfacción intrínseca	,157 79 ,000

	Satisfacción extrínseca	,149	79	,000
Más de 5 años	Identificación organizacional	,219	135	,000
	Satisfacción intrínseca	,098	135	,003
	Satisfacción extrínseca	,119	135	,000

*Tabla 18. Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov.*

La prueba de normalidad mostró que los datos dimensionales de identificación de la organización y las variables de satisfacción laboral no mostraron una distribución normal durante las dos horas de servicio, por lo que se decidió utilizar la prueba de Spearman para probar la correlación.

Correlación entre las dimensiones de las variables Identificación organizacional y Satisfacción laboral en la muestra de estudio según el tiempo de servicio.

*Tabla 19. Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Satisfacción laboral según el tiempo de servicio.*

			Satisfacción intrínseca	Satisfacción extrínseca	
Rho de Spearman	1 a 5 años	Identificación	Coef de correl	,571**	,588**
		organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000
			N	79	79
	Más de 5 años	Identificación	Coef de correl	,468**	,471**
		organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000
			N	135	135

Entre los trabajadores de 5 años y menores, existe la mayor correlación directa y significativa entre la identidad organizacional y la satisfacción externa. Entre los trabajadores mayores de 5 años, la mayor correlación directa y significativa observada fue la relación entre la identificación de la organización variable y la satisfacción de las dimensiones externas.

### 5.3. Comprobación de hipótesis, técnicas estadísticas empleadas.

#### 5.3.1. Comprobación de hipótesis.

##### Hipótesis general

Ho: No existe correlación directa y significativa entre la Identificación organizacional y Compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.

Ha: Existe correlación directa y significativa entre la Identificación organizacional y Compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.

Ho: No existe correlación directa y significativa entre la Identificación organizacional y la Satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.

Ha: Existe correlación directa y significativa entre la Identificación organizacional y la Satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.

### **5.3.2. Hipótesis derivadas.**

#### **Hipótesis derivada 1**

Ho: No existe correlación directa y significativa entre la Identificación organizacional con el Compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según edad.

Ha: Existe correlación directa y significativa entre la Identificación organizacional con el Compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según edad.

Ho: No existe correlación directa y significativa entre la Identificación organizacional con el Compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según sexo.

Ha: Existe correlación directa y significativa entre la Identificación organizacional con el Compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según sexo.

Ho: No existe correlación directa y significativa entre la Identificación organizacional con el Compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según años de servicio.

Ha: Existe correlación directa y significativa entre la Identificación organizacional con el Compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según años de servicio.

### **Hipótesis secundaria 2**

Ho: No existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la Identificación organizacional y las dimensiones de Satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según edad.

Ha: Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la Identificación organizacional y las dimensiones de Satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según edad.

Ho: No existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la Identificación organizacional y las dimensiones de Satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según sexo.

Ha: Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la Identificación organizacional y las dimensiones de Satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según sexo.

Ho: No existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la Identificación organizacional y las dimensiones de Satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según años de servicio.

Ha: Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la Identificación organizacional y las dimensiones de Satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019, según años de servicio.

### **5.3.3. Técnicas estadísticas empleadas.**

Se utilizaron las siguientes herramientas:

#### Tablas de distribución de frecuencias

Se utilizó estas herramientas para caracterizar la conformación de la muestra de estudio.

#### Kolmogorov – Smirnov

Se usó esta prueba para evaluar aproximación a la distribución normal en el análisis inferencial.

#### Correlación de Spearman

Se utilizó para evaluar correlación entre variables numéricas discretas sin distribución normal en el análisis inferencial.

## **5.4. Discusión y conclusiones.**

### **Discusión de resultados**

El diseño de investigación utilizado en este estudio es descriptivo y relevante, con los funcionarios públicos y el personal administrativo en varias regiones de la provincia de Ica como objetos de investigación. El estudio permitió seleccionar una muestra de 214 participantes que cumplían con los criterios de inclusión y exclusión a través de un muestreo de cuotas no aleatorio.

La revisión bibliográfica permitió sistematizar estudios a nivel internacional que estudian las variables involucradas en esta investigación con un enfoque descriptivo, en algunos casos se han hallado correlacionales y de intervención, sin embargo, es necesario advertir que son más las diferencias en cuanto a los objetivos propuestos en los trabajos de investigación que anteceden a este estudio, lo que dificulta una comparación más objetiva de la investigación.

Se logró tener una muestra de estudio de 214 trabajadores, que estuvo compuesta en mayor proporción por mayores de 45 años, de sexo femenino y con más de 5 años de servicio. Al evaluar la normalidad en el conjunto de datos estratificados por edad, sexo y años de servicio, se verificó en las variables distribución no normal, por lo que se tuvo que aplicar correlación no paramétrica.

Se encontró una correlación moderadamente alta (0.536 \*\*) entre la identificación de la organización y las variables de compromiso de trabajo, es decir, cuanto mayor es el puntaje de identificación de la organización, mayor es el puntaje de compromiso de trabajo.

Al evaluar la relación entre la identidad organizacional y las variables de compromiso laboral, se encuentra que esta variable tiene un alto grado de correlación con la dimensión de absorción de los trabajadores menores de 45 años (0.563 \*\*), mientras que los

trabajadores de 45 años o más tienen un mayor Alta correlación La correlación con la dimensión de vitalidad (0.493 \*\*) de la variable compromiso de trabajo es mayo. Entre los hombres, existe una correlación moderada entre la identidad organizacional variable y el compromiso laboral (0.553 \*\*), mientras que, entre las trabajadoras, la dimensión de dedicación tiene una correlación más alta (0.430 \*\*). Entre los trabajadores de 5 años o menos, existe una mayor correlación entre las variables de identificación organizacional y la dimensión de dedicación (0.441 \*\*), y una mayor correlación directa con la dimensión de vitalidad de las variables de compromiso laboral (0.529 \*\*) Correlación significativa).

Al analizar la relación entre la identificación organizacional y las variables de compromiso de trabajo, se encontró que había una correlación significativa directa moderada entre estas variables (0.536 \*\*).

El análisis de las dimensiones permitió hallar mayor correlación entre las variables identificación organizacional con la satisfacción extrínseca (0,440\*\*) en trabajadores menores de 45 años de edad, mientras que se halló mayor correlación con la satisfacción intrínseca en trabajadores de 45 a más años de edad (0,630\*\*), se halló mayor correlación con la satisfacción extrínseca en varones (0,6161\*\*) mientras que en mujeres se halló mayor correlación con la satisfacción organizacional (0,454\*\*). Respecto al tiempo de servicio, se halló mayor correlación entre la identificación organizacional con la satisfacción extrínseca tanto en trabajadores de 5 o menos años de servicio (0,588\*\*) y los trabajadores con más de 5 años de servicio (0,471\*\*).

La diversidad en los aspectos metodológicos de los estudios considerados como antecedentes y los instrumentos de medición utilizados al ser distintos en cada una de las investigaciones imposibilitan efectuar comparaciones pertinentes en este apartado, lo que se constituye en una limitación, sin embargo, los resultados de este estudio

sientan las bases para seguir estudiando este problema incluyendo más de dos variables en estudios correlacionales.

### **Conclusiones.**

Existe un vínculo directo moderado y altamente significativo entre las identidades organizacionales variables y los compromisos de trabajo.

En trabajadores menores de 45 años, existe moderada correlación directa y significativa entre Identificación organizacional con la dimensión Vigor, Dedicación y Absorción; mientras que, en trabajadores de 45 a más años, se halló moderada correlación directa en la Identificación organizacional con la dimensión Vigor y Dedicación y baja correlación con la dimensión Absorción

En varones, se halló moderada correlación directa y significativa entre Identificación organizacional con las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción; mientras que en trabajadoras mujeres, se halló moderada correlación directa en la Identificación organizacional con las dimensiones Vigor y Dedicación y baja correlación con la dimensión Absorción.

En trabajadores con 5 menos años, existe baja correlación directa y significativa entre Identificación organizacional con las dimensiones Vigor y Absorción, mientras que se halló moderada correlación directa con la dimensión Dedicación; asimismo, en trabajadores con más de 5 años de servicio, se halló moderada correlación directa en la Identificación organizacional con las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción.

Existe moderada correlación directa y altamente significativa entre la variable Identificación organizacional y la Satisfacción laboral en trabajadores del Municipio Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.

En trabajadores menores de 45 años, existe baja correlación directa y altamente significativa entre la variable Identidad organizacional con la dimensión Satisfacción intrínseca y moderada correlación directa y significativa con la Satisfacción extrínseca; asimismo existe alta correlación directa y altamente significativa entre la variable Identificación organizacional y la dimensión Satisfacción intrínseca y moderada correlación directa y significativa con la Satisfacción extrínseca en trabajadores del Municipio Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.

En varones, se halló moderada correlación directa y significativa entre Identificación organizacional con la dimensión Satisfacción intrínseca y alta correlación directa y significativa con la Satisfacción extrínseca; asimismo existe alta correlación directa y altamente significativa entre la variable Identificación organizacional y la dimensión Satisfacción intrínseca y Satisfacción extrínseca en trabajadores del Municipio Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.

En trabajadores con 5 menos años, existe moderada correlación directa y significativa entre Identificación organizacional con la dimensión Satisfacción intrínseca y la Satisfacción extrínseca; asimismo existe moderada correlación directa y altamente significativa entre la variable Identificación organizacional y la dimensión Satisfacción

intrínseca y Satisfacción extrínseca en trabajadores del Municipio Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.

### **Recomendaciones**

- Se recomienda que las autoridades universitarias alienten la investigación sobre temas relacionados con variables como la situación laboral, el compromiso laboral y la satisfacción laboral para promover el desarrollo empresarial de las instituciones públicas y privadas de la región.
  
- Se recomienda desarrollar campañas de fortalecimiento de la identidad laboral en el ámbito empresarial con participación activa de los alumnos mediante el desarrollo de talleres en nuestra región.
  - Se recomienda que nuestras autoridades universitarias establezcan acuerdos con instituciones comerciales públicas y privadas de la región para desarrollar planes de intervención para promover la identificación laboral.
  
- -Se recomienda que nuestras autoridades universitarias establezcan acuerdos con instituciones comerciales públicas y privadas de la región para desarrollar planes de intervención para promover compromisos laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, Ionela, Marín, Marrero, Mas Cuesta y Muñoz. (2014). Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre Empresas Públicas y Privadas. *reidocrea*. 3(5). 34-40
- Bakker, A., Demerouti, E., y Xanthopoulou, D. (2011). “¿Cómo los empleados *engaged* mantienen su *compromiso laboral* en el trabajo?”. *Ciencia y Trabajo*, 13(41), p. 135-142.
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). “La teoría de las demandas y los recursos laborales”. *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 29 (3), p. 107-115.
- Bakker, A., y Oerlemans, W. (2011). “Subjective Well-Being in Organization”. En: K. Cameron y G. Spreitzer (eds.). *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford: Oxford University Press, p. 178-189.
- Benavides, Caro. (2017). Deterioro cognitivo en el adulto mayor. *Rev Mex Anesthesiol*. 40(2):107-12. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2017/cma172f.pdf>.
- Candía Alvarado, M., Castro Hilario, C. & Sánchez Román, E. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el Compromiso laboral en la intención de rotar en una empresa minera. (Trabajo de investigación para grado de magister). Universidad del Pacifico, Lima, Perú.
- Calderón, G., Murillo, S., y Torres, K. (2003). “Cultura organizacional y bienestar laboral”. *Cuadernos de Administración*, vol. 16 (25), p. 109-137.

- Candía Alvarado, M., Castro Hilario, C. & Sánchez Román, E. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el Engagement en la intención de rotar en una empresa minera. (Trabajo de investigación para grado de magister). Universidad del Pacifico, Lima, Perú.
- Cascio, A. y Guillén, C. (2010). *Psicología del trabajo*. Barcelona: Planeta.
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas*. Tesis para optar al grado de doctor en Calidad y Procesos de Innovación Educativa. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.
- Córdova Reyes, N. (2015). Niveles de Compromiso laboral en los colaboradores de una industria de detergentes ubicado en Escuintla. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Escuintla, Guatemala.
- Cornejo, Pérez, y Santiago, (2015) Bienestar psicológico, metas de estudio e identidad institucional en jóvenes universitarios. *Horizonte de la Ciencia* 5 (9) Pag. 168.
- Cumpa Romero, M. D. (2015). Compromiso laboral en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo-2015. Universidad Señor de Sipán
- Contreras, Q. (2015). Determinación del nivel de Compromiso laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo Gas Costa Afuera de México. *Ciencia & trabajo*, 52,37-52.
- Diario gestión. Recuperado de gestión. D'Agostino, A. (21 de noviembre del 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema.. <https://bit.ly/2pXQYYn>

- Díaz, S., & Barra, A. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machali. *Estudio pedagógico*, 43(1), 75-86.
- Flores, J., Fernández, A., & Juárez, G.(2015). “Entusiasmo por el trabajo (Compromiso laboral): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). *Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159-169. (En red). Recuperado el 30 de abril 2013 de: [http://logos.psykhe.org/2008\\_11\\_01\\_archive.htm](http://logos.psykhe.org/2008_11_01_archive.htm)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera Villegas, C. (2017). “Impacto de la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral. Caso empresa farmacéutica ubicada en Guacara, Estado Carabobo. (Trabajo de grado presentado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales). Universidad De Carabobo, Bárbula, Venezuela.
- Herzberg, F., (1954). La Teoría de la Motivación-Higiene. Recuperado de [http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos\\_extras/1075\\_Fundamentos\\_de\\_estrategia\\_organizacional/10\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman B. (2010). *Motivation to work*. Twelve editions. New York. Transaction Publisher New Burnswick.

- Huamán Lozano, S. (2015). Identificación de los factores limitantes o promotores de programa nacional para la promoción de oportunidades laborales “Vamos Perú” Para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque. (Tesis para optar el grado de magister en gerencia). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Jiménez, J. (2007). *El compromiso laboral*. (En red). Recuperado de: <http://www.el-pais.com/articulo/primer/plano/compromiso/laboral>.
- Juárez García, Arturo. (2015). Compromiso laboral laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194.
- Kahn W. (1990). “Psychological Conditions of Personal Compromiso laboral and Discompromiso laboral at Work”. *Academy of Management Journal*, vol. 33 (4), p. 692-724.
- Lagos Gutiérrez, S. (2016). Diseño de una intervención para mejorar el work Compromiso laboral en empleados de tienda de Ret Ail y su impacto en el desempeño a nivel organizacional. (Tesis para optar grado de magister en Ingeniería Industrial). Universidad de Concepción, Concepción, Chile.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in Work Organization*. Monterrey: Books/Cole.
- Lawler, E., y Porter, L. (1967). “The Effect of Performance on Job Satisfaction. Industrial Relations”. *Journal of Economy and Society*, vol. 7 (1), p. 20-28.
- Locke, E. (1968). “Toward a Theory of Task Motivation and Incentives”. *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 3 (2), p. 157-189.
- Lorente, L., y Vera, M. (2010). “Las organizaciones saludables: el *compromiso laboral* en el trabajo”. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 73, p. 16–20.
- Maslach, C., y Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey Bass.

- Meliá, J., y Peiró, J. (1989). "El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 4 (11), p. 179-187.
- Moriano, Topa, Valero y Lévy (2009). Identificación organizacional y conducta "Intraemprededora". *Anales de psicología*, 25 (2), 277-287.
- Núñez, V. (2001). *Psicología de La salud*. (Ed) Ciencias Médicas, la Habana-Cuba. Disponible en: [https://www.ecured.cu/Proceso\\_afectivo\\_\(Psicolog%C3%ADa\)](https://www.ecured.cu/Proceso_afectivo_(Psicolog%C3%ADa))
- Olortegui, M. (2 Ed). (2008). *Diccionario de Psicología*. Editorial "San Marcos".
- Otzin, F. (2019). Factores de identificación y orgullo laboral en trabajadores del departamento de seguridad integral en empresas portuarias Quetzal. (Tesis de grado en licenciatura en psicología). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
- Paredes Manrique, N. & Turpo Pumacajia, Y. (2018). Relación entre la identificación laboral y la rotación de personal en trabajadores de un súper mercado de Arequipa. (Tesis para obtener título en psicología). Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa, Perú.
- Peiró, J. (1984). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.
- Peña. (2013). relacion de factres en la satisfaccion laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la insdustria metal - mecanica . revista internacional de administracion & finanzas, 3.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.

- Robbins, S & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (10 ed). México: Pearson Prentice Hall. Pág 79 – 82 y 175 – 196.
- Rodríguez-Muñoz, A., y Bakker, A. (2013). “El *compromiso laboral* en el trabajo”. En Moreno, B., y Garrosa, E. (eds.). *Salud laboral: riesgos psicosociales y bienestar laboral*. Barcelona: Pirámide, p. 437-452.
- Saks, A. (2006). “Antecedents and Consequences of Employee *Compromiso laboral*”. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21 (7), p. 600-619.
- Salanova y Schaufeli (2004). El *compromiso laboral* de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros* (261) 109-134
- Salgado, e. a. (1996). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una PYME. *Psicothema*, 329- 335.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González - Romá, V. , & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and *compromiso laboral*: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71 – 92.
- Schaufeli, M. S. (2009). El *compromiso laboral* en el trabajo. *liverabit. revista de psicología*, 25-34.
- Schaufeli, S. y. (2004). el *compromiso laboral* de los empleados: un reto emergente para la dirección d elos recursos huamanos . revista Dialnet , 109-138.
- Schaufeli, S. y. (2009). "el *compromiso laboral*" en el trabajo . revista de psicología *Liberabit*, 21 (2).

Schaufeli, T. y. (2008). Workaholism, burnout and compromiso laboral: three of a kind or three different kinds of employee well-being? . revista internacional APPLIED PSYCHOLOGY, 173-203

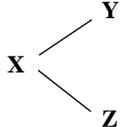
Varona, M. F. (1993): Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la comunicación*, No. 35- 1993.

Villegas, C. (2017). Impacto de la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral. Caso empresa farmacéutica ubicada en Guacara Estado Carabobo. (Tesis para optar grado de Magister). Universidad de Carabobo, Carabobo - Venezuela.

## **ANEXOS Y APÉNDICES**

## Anexo 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Prob. general</p> <p><b>¿En qué medida la identificación organizacional se relaciona con el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019?</b></p> <p>Prob. secundario 1</p> <p><b>¿En qué medida la identificación organizacional se relaciona con las dimensiones del compromiso en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019?</b></p> <p>Prob. Secundario 2</p> <p><b>¿En qué medida la identificación organizacional se relaciona con las dimensiones de la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019?</b></p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la identificación organizacional con el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.</p> <p><b>Obj. secundario 1</b></p> <p>Determinar la relación entre la identificación organizacional y las dimensiones del compromiso en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.</p> <p><b>Obj. Secundario 2</b></p> <p>Determinar la relación entre la identificación organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe correlación directa y significativa entre la identificación organizacional con el compromiso laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.</p> <p><b>Hipótesis derivada 1</b></p> <p>Existe correlación directa y significativa entre la identificación organizacional con las dimensiones del compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.</p> <p><b>Hipótesis secundaria 2</b></p> <p>Existe correlación directa y significativa entre la identificación organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el primer período del año 2019.</p>	<p>X</p> <p>Identificación Organizacional</p> <p>Y</p> <p>Compromiso Laboral</p> <p>Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p> <p>Z</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Intrínseca</p> <p>Extrínseca</p>	<p>El diseño es descriptivo, correlacional comparativo, puesto que busca establecer una relación entre las variables: X, Y y Z.</p>  <p><b>Donde:</b></p> <p>X: Identidad organizacional</p> <p>Y: Compromiso laboral</p> <p>Z: Satisfacción laboral</p>

## Anexo 2

### CUESTIONARIOS

#### UWES, Escala Utrecht de Engagement-9

**Instrucción.** Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, **lea cuidadosamente cada pregunta** y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

Nº		1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía						
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						
3	Estoy entusiasmado con mi trabajo						
4	Mi trabajo me inspira						
5	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						
6	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo						
7	Estoy orgulloso del trabajo que hago						
8	Estoy inmerso en mi trabajo						
9	Estoy entregado a mi trabajo						

## FICHA TÉCNICA

**Nombre:** UWES, Escala Utrecht de Engagement-9 (Utrecht Work Engagement Scale-Reduced, UWES-9).

**Autores:** Schaufeli, Salanova y Bakker

**Año:** 2002.

**Total, de ítems:** El instrumento consta de 9 ítems con un formato de escala Likert de 7 puntos y mide 3 dimensiones, vigor, dedicación y absorción.

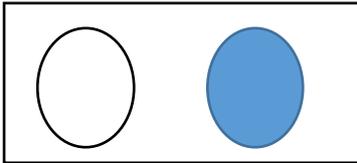
**Aplicabilidad:** Fue diseñada para estudiantes universitarios (UWES-9S) y para trabajadores (UWES-9T),

**Tiempo de aplicación:** duración aproximadamente de 20 minutos

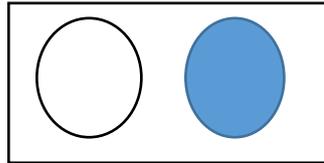
**Tipo de Aplicación:** se puede administrar de manera individual o colectiva.

**Instrucción.-** Abajo hay 7 rectángulos enumerados, con dos círculos en su interior. **Un círculo te representa a ti, y el otro, la organización a la que perteneces.** En el primero están muy separados, representa una situación en la cual **no te identificas** para nada con tu organización. Por el contrario, en el último rectángulo están envueltos y se representa una situación en la que **te identificas totalmente con la organización a la que perteneces.** Por favor, señala el número del rectángulo elegido (encierra en un **círculo**), que mejor refleje el grado en que te identificas con tu organización.

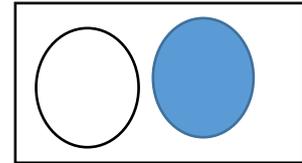
1



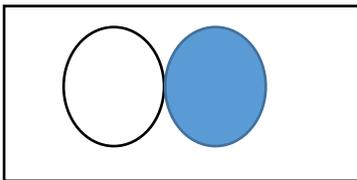
2



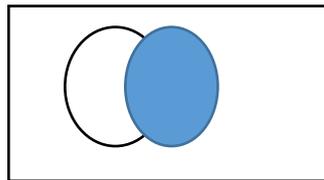
3



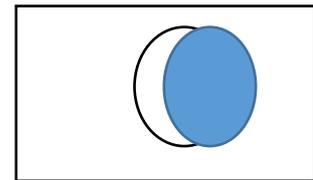
4



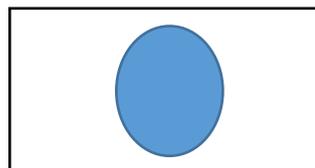
5



6



7



**C**

A continuación, señala tu opinión sobre los siguientes aspectos relacionados con tu organización. Marca con (X), según la escala: **0 = NADA, 1 = POCO, 2 = MUCHO**

		0	1	2
1	Me identifico a mí mismo(a) como integrante de mi organización.			
2	Me gusta trabajar en esta organización.			
3	Disfruto tratando con los miembros de esta organización.			

## FICHA TÉCNICA

### Escala Gráfica de Identidad Organizacional (EGIO)

### Escala de Identificación con la Organización (EIO)

**Nombre:** Escala Gráfica de Identidad Organizacional (EGIO)

**Autor:** Shamir y Kark (2004)

**Enfoque:** Evaluar con un solo ítem el grado de identificación de la persona con su organización.

**Forma interna:** Consta de 7 rectángulos enumerados, el primero representa una situación la cual no se identifica con la organización y por el contrario el último representa una situación que se identifica totalmente.

En segundo lugar, se recurrió a:

**Nombre:** Escala de Identificación con la Organización (EIO)

**Composición:** por 3 ítems adaptados

**Autor:** Van Dick, Wagner, Stellmacher y Christ (2004).

**Evaluación:** Con una escala descriptiva de 0 al 2 donde 0 es nada y 2 mucho. Se comprueba que todas las cargas estandarizadas y los coeficientes críticos superan ampliamente los niveles mínimos recomendados.

**Fabilidad:** 74 de fiabilidad.

**Adaptación:** Escala de Satisfacción laboral. Se utilizó la escala breve de satisfacción laboral de (Warr, Cook y Wall 1979) adaptado por Merino (20015).

**Enfoque:** Se basa en los factores dicotómicos intrínsecos y extrínsecos de Herzberg. El cuestionario consta de 10 ítems cuya respuesta se da en una escala descriptiva discontinua de Likert que atribuye adjetivos a los distintos puntos del continuo ¿Grado de satisfacción con el ambiente de trabajo?: Muy insatisfecho-Insatisfecho-Poco insatisfecho-Neutro-Poco

Satisfecho-Satisfecho-Muy satisfecho). Todos los ítems son variables cualitativas ordinales de respuesta única.

**Confiabilidad:** mayores a 0.80 para esta versión breve.

## ESL

**Instrucción.** - Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (desde muy satisfecho a muy insatisfecho) entre las que usted se posicionará **marcando con una X aquella casilla se mejor represente su parecer.**

1= Muy insatisfecho

2= Insatisfecho

3= Moderadamente insatisfecho

4= Ni satisfecho ni insatisfecho

5= Moderadamente satisfecho

6= Satisfecho

7= Muy satisfecho

		1	2	3	4	5	6	7
1	condiciones físicas de su trabajo							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5	Tu superior inmediato							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
8	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
9	Tus posibilidades de obtener un asenso							
10	La atención que se presta a las sugerencias que haces							

## FICHA TÉCNICA

### Escala de Satisfacción laboral

**Nombre:** Escala breve de satisfacción laboral de

**Autor:** Warr, Cook y Wall 1979

**Adaptación:** Merino 2015.

**Composición:** Se basa en los factores dicotómicos intrínsecos y extrínsecos de Herzberg. El cuestionario consta de 10 ítems cuya respuesta se da en una escala descriptiva discontinua de Likert que atribuye adjetivos a los distintos puntos del continuo (¿Grado de satisfacción con el ambiente de trabajo?: Muy insatisfecho-Insatisfecho-Poco insatisfecho-Neutro-Poco Satisfecho-Satisfecho-Muy satisfecho). Todos los ítems son variables cualitativas ordinales de respuesta única.

**Confiabilidad:** mayores a 0.80 para esta versión breve.

## Anexo 03

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

#### Identidad organizacional

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,698	3

#### Compromiso laboral

##### Dimensión Vigor

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	3

#### Dedicación

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	3

#### Absorción

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	3

#### Satisfacción laboral

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	10

## Anexo 04

### PRUEBAS DE KOLMOGOROV - SMIRNOV

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
Identificación organizacional	,222	214	,000
Vigor	,163	214	,000
Dedicación	,152	214	,000
Absorción	,240	214	,000
Compromiso laboral	,135	214	,000
Satisfacción laboral	,093	214	,000
Satisfacción intrínseca	,114	214	,000
Satisfacción extrínseca	,131	214	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo 05

### BASE DE DATOS EN EL PROGRAMA SPSS VERSIÓN 24 EN ESPAÑOL

No	Edad	Sexo	Años_de servicio	IO_1	IO_2	IO_3	IO_T	VIG_C_L_1	VIG_C_L_2	VIG_C_L_3	VIG_T_OT	DE_D_CL_1	DE_D_CL_2	DE_D_CL_3	DE_D_T	AB_S_1	AB_S_2	AB_S_3	ABS_T	CL_T	SL_1	SL_2	SL_3	SL_4	
1	70	Menore...	Masculino	5 o menos ...	2	3	3	8	4	5	4	13	6	6	4	16	6	6	6	18	47	6	5	6	6
2	186	Menore...	Masculino	5 o menos ...	3	2	3	8	5	5	6	16	5	6	4	15	6	5	6	17	48	7	6	5	5
3	41	Menore...	Masculino	5 o menos ...	3	1	3	7	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	18	54	6	5	4	6
4	62	Menore...	Masculino	5 o menos ...	3	2	2	7	4	6	6	16	6	5	5	16	5	5	6	16	48	6	6	6	5
5	83	Menore...	Masculino	5 o menos ...	1	2	3	6	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	18	54	5	6	6	5
6	85	Menore...	Masculino	5 o menos ...	2	1	2	5	5	5	6	16	5	6	5	16	6	6	6	18	50	5	6	5	6
7	14	Menore...	Masculino	5 o menos ...	1	2	1	4	6	5	6	17	6	6	5	17	5	5	6	16	50	1	6	6	5
8	37	Menore...	Masculino	5 o menos ...	1	2	1	4	4	3	3	10	3	6	5	14	6	5	6	17	41	6	5	6	6
9	61	Menore...	Masculino	5 o menos ...	1	1	2	4	6	5	5	16	4	4	4	12	6	6	6	18	46	5	4	5	3
10	74	Menore...	Masculino	5 o menos ...	2	1	1	4	6	6	6	18	5	5	6	16	6	6	6	18	52	6	7	7	6
11	97	Menore...	Masculino	5 o menos ...	2	1	1	4	6	6	6	18	6	7	7	20	6	6	6	18	56	5	6	6	4
12	1	Menore...	Masculino	5 o menos ...	1	1	1	3	4	5	4	13	6	3	6	15	4	5	6	15	43	5	7	0	6
13	41	Menore...	Masculino	5 o menos ...	3	1	3	7	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	18	54	6	5	4	6
14	114	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	3	3	3	9	6	5	6	17	5	6	5	16	5	6	6	17	50	6	5	6	6
15	84	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	2	3	3	8	6	6	6	18	6	5	4	15	6	6	6	18	51	5	6	7	6
16	115	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	2	3	3	8	6	6	6	18	6	6	5	17	6	6	6	18	53	7	7	6	6
17	130	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	2	3	3	8	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	18	54	7	7	6	6
18	72	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	2	3	6	5	6	6	17	6	6	5	17	6	6	6	18	52	7	4	4	6
19	99	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	2	3	6	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	18	54	7	7	7	7
20	162	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	2	2	2	6	5	4	6	15	5	6	5	16	6	5	6	17	48	5	5	5	0
21	163	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	2	2	2	6	3	3	3	9	5	5	6	16	5	6	5	16	41	6	7	5	0

No	Edad	Sexo	Años_de servicio	IO_1	IO_2	IO_3	IO_T	VIG_C_L_1	VIG_C_L_2	VIG_C_L_3	VIG_T_OT	DE_D_CL_1	DE_D_CL_2	DE_D_CL_3	DE_D_T	AB_S_1	AB_S_2	AB_S_3	ABS_T	CL_T	SL_1	SL_2	SL_3	SL_4	
22	164	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	2	1	2	5	3	3	3	9	6	6	5	17	6	6	6	18	44	7	7	7	7
23	167	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	2	1	2	5	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	18	54	1	6	7	3
24	86	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	2	1	4	5	5	6	16	6	6	5	17	6	6	6	18	51	5	6	5	2
25	117	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	1	2	4	5	5	6	16	6	4	2	12	6	2	3	11	39	5	6	6	7
26	191	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	1	2	4	5	5	5	15	6	5	6	17	6	5	6	17	49	5	5	6	5
27	193	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	2	1	1	4	5	5	3	13	5	4	4	13	6	6	6	18	44	4	6	6	4
28	59	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	1	1	3	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	18	54	5	2	5	2
29	65	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	1	1	3	6	5	6	17	6	6	0	12	6	6	6	18	47	5	2	5	2
30	101	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	1	1	3	5	4	2	11	2	3	0	5	6	6	6	18	34	3	1	4	2
31	127	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	1	1	3	4	3	6	13	4	3	3	10	5	5	5	15	38	6	2	4	3
32	132	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	1	1	3	2	3	3	8	3	3	2	8	4	3	4	11	27	5	2	5	2
33	147	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	1	1	3	2	3	3	8	3	5	3	11	3	3	3	9	28	3	1	4	2
34	187	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	1	1	1	3	2	2	2	6	2	2	2	6	3	3	3	9	21	3	2	5	2
35	115	45 a má...	Masculino	5 o menos ...	2	3	3	8	6	6	6	18	6	6	5	17	6	6	6	18	53	7	7	6	6
36	148	Menore...	Femenino	5 o menos ...	3	3	3	9	5	6	6	17	6	6	6	18	6	6	6	18	53	6	6	6	6
37	119	Menore...	Femenino	5 o menos ...	2	3	3	8	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	18	54	5	5	6	6
38	13	Menore...	Femenino	5 o menos ...	3	3	1	7	5	4	6	15	6	6	5	17	6	6	6	18	50	5	6	7	6
39	60	Menore...	Femenino	5 o menos ...	2	3	2	7	5	4	6	15	6	6	5	17	6	6	6	18	50	3	5	4	2
40	113	Menore...	Femenino	5 o menos ...	2	1	3	6	6	6	6	18	5	5	5	15	6	6	6	18	51	5	5	5	6
41	179	Menore...	Femenino	5 o menos ...	2	2	2	6	5	5	5	15	5	6	5	16	5	5	5	15	46	2	6	6	4
42	50	Menore...	Femenino	5 o menos ...	2	1	2	5	5	5	6	16	5	5	6	16	6	5	6	17	49	6	7	6	6

## Anexo 06

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Certifico que he sido informado con claridad debida respecto a este ejercicio de evaluación, objetivos y procedimientos. Que actuó consiente, libre y voluntariamente como participante para la medición de los niveles de la identidad laboral en relación al compromiso y satisfacción laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Ica, 2019.

Soy conocedor de la autonomía suficiente que poseo para abstenerme total o parcialmente las preguntas que me formulen y a prescindir de mi colaboración cuando bien lo considere y sin necesidad de justificación alguna

Acepto

No Acepto

## ÍNDICE DE TABLAS

- 01 *Distribución de la muestra de estudio según grupo de edades*
- 02 *Distribución de la muestra de estudio según sexo*
- 03 *Distribución de la muestra de estudio según años de servicio*
- 04 *Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov*
- 05 *Correlación entre la Identificación organizacional y Compromiso laboral*
- 06 *Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov*
- 07 *Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Compromiso laboral según la edad*
- 08 *Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov*
- 09 *Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Compromiso laboral según el sexo*
- 10 *Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov*
- 11 *Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Compromiso laboral según el tiempo de servicio*
- 12 *Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov*
- 13 *Correlación entre la variable Identificación organizacional y satisfacción laboral*
- 14 *Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov*
- 15 *Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Satisfacción laboral según la edad*
- 16 *Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov*

- 17 *Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Satisfacción laboral según el sexo*
- 18 *Prueba preliminar de Normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnov*
- 19 *Correlación entre las dimensiones de la variable Identificación organizacional y Satisfacción laboral según el tiempo de servicio*