

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional De Administración



Una Institución Adventista

**Análisis de la identidad laboral de los colaboradores de la
municipalidad provincial de San Martín, 2018**

Por:

Mauricio Nole, Juan Rodrigo
Pinedo Reyna Mega

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, marzo de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS


David Troya Palomino de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "ANÁLISIS DE LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, 2018" constituye la memoria que presentan las bachilleres: Mauricio Nole Juan Rodrigo y Pinedo Reyna Mega para aspirar al título Profesional de Licenciados en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad de las autoras, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Morales, a los 27 días del mes de marzo de 2019.



Mtro. David Troya Palomino

Análisis de la identidad laboral de los colaboradores de la
municipalidad provincial de San Martín, 2018

TESIS

Presentada para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

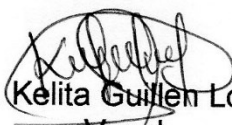
JURADO CALIFICADOR



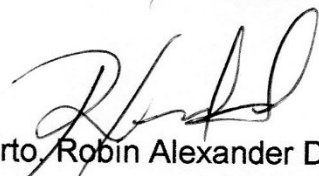
Mrto. Elmer Cruzado Vásquez
Presidente



Mrto. Amado Arce Cobeñas
Secretario



Lic. Kelita Guillén López
Vocal



Mrto. Robin Alexander Díaz Saavedra
Vocal



Mrto. David Troya Palomino
Asesor

Tarapoto, 26 de marzo de 2019

Dedicatoria

A mi papá Cesar Pinedo, aunque no estés presente en cuerpo, siempre te llevaré en mi corazón, en cada instante de mi vida. Porque siempre serás la hermosura de mi vida. Gracias a tus enseñanzas puedo mantenerme en pie, en mi día a día. Gracias por enseñarme, desde que tengo uso de razón, a amar adiós. Haré todo lo mejor para poder estar en el lugar donde estas, que es la gloria de Dios.

A Rodrigo Salomón Nole Sanchez, por enseñarme el valor del trabajo y la perseverancia, gracias por ser una inspiración para mí. Y gracias por formar las bases del hombre en que me he convertido ahora.

A María Zapata Alama, por enseñarme que el amor de Dios, la misericordia, la ternura. Que el amor de Dios se demuestra en nuestro día a día. Y gracias por todo el amor que nos transmitiste a tus hijos. Te extrañamos mucho.

Agradecimientos

A Dios: Por tantas bendiciones manifestadas en nuestras vidas, sin su amor incondicional que dotó de medios necesarios para llegar a este momento trascendental en nuestras vidas.

A nuestra alma mater: Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto por albergarnos durante toda la etapa universitaria dotándonos de conocimientos que sirven para esta vida y la eternidad.

A MPSM: A las autoridades que nos dieron apertura para desarrollar esta investigación.

A nuestro asesor: Maestro David Troya Palomino por su guía y orientación brindada.

A nuestros familiares: Por su gran amor que es motivante para la culminación de este proyecto de investigación.

Finalmente a todos los que de alguna manera nos apoyaron directa e indirectamente, ¡muchas gracias!

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Índice de anexos	xi
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
Capítulo I.....	14
El problema de investigación	14
1.1. Descripción del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.	15
1.2.2. Problemas específicos.	16
1.3.2. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.	16
1.4. Justificación	16
1.4.1. Relevancia metodológica.	17
1.4.2. Relevancia teórica y práctica.	17
1.4.3. Relevancia social.	17
1.4.4. Viabilidad	17
Capítulo II.....	18
Marco teórico	18
1.1. Antecedentes de la investigación	18
1.1.1. Antecedentes internacionales.....	18

1.1.2.	Antecedentes nacionales.....	19
1.2.	Bases teóricas.....	20
1.2.1.	Identidad laboral.....	20
1.2.1.1.	<i>Factores influyentes en la identidad laboral.</i>	21
1.2.1.2.	<i>Importancia de la identidad laboral.</i>	22
1.2.1.3.	<i>Dimensiones de la identidad laboral.</i>	22
1.3.	Marco filosófico.....	24
1.4.	Marco Conceptual.....	25
	Capítulo III.....	27
	Diseño metodológico.....	27
3.1.	Tipo de investigación.....	27
3.2.	Diseño de la investigación.....	27
3.3.	Operacionalización de variables.....	28
3.4.	Población y muestra.....	28
3.4.1.	Población.....	28
3.4.2.	Muestra.....	28
4.1.	Plan de procesamiento de datos.....	30
4.1.1.	Diseño del instrumento de investigación.....	30
4.1.2.	Técnicas de recolección de datos.....	31
4.1.3.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	31
	Capítulo IV.....	32
	Resultados y discusiones.....	32
4.1	Resultados.....	32
4.2	Discusiones.....	43
	Capítulo V.....	45

Conclusiones y recomendaciones	45
5.1 Conclusiones	45
1.2 Recomendaciones	46
Referencias.....	47
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.	28
Tabla 2. Colaboradores de la MPSM.	29
Tabla 3. Fiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento.	30
Tabla 4. Validez según juicio de expertos	31
Tabla 5. Análisis sociodemográfico.	32
Tabla 6. Tablas cruzadas de la variable y sus dimensiones con el género.	34
Tabla 7. Tabla cruzada Identidad laboral*Edad	35
Tabla 8. Tabla cruzada dimensiones*Edad	36
Tabla 9. <i>Tabla cruzada Identidad laboral*Tiempo laborando en la institución</i>	38
Tabla 10. <i>Tabla cruzada Identidad personal*Tiempo laborando en la institución</i>	39
Tabla 11. <i>Nivel de Identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.</i>	41
Tabla 12. <i>Nivel de Identidad personal en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.</i>	41
Tabla 13. <i>Nivel de Identidad social en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.</i>	42
Tabla 14. <i>Nivel de Identidad organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.</i>	42

Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones de la identidad laboral, basado en Orellana, Bossio y Jaime (2014).....	23
---	----

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	48
Anexo 2. Instrumentos	49
Anexo 3. Juicio de expertos.....	48
Anexo 3. Carta de autorización	50

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018., la investigación es de tipo descriptivo; la unidad de análisis fueron los colaboradores de la MPSM. Se aplicó el instrumento de medición para la variable identidad laboral propuesta por Orellana, Bossio y Jaime (2014) con escala de Likert y presenta las siguientes dimensiones: Identidad personal con 10 ítems, identidad social con 14 ítems y la dimensión de identidad organizacional con 6 ítems. Concluimos que en la Municipalidad Provincial de San Martín, de 235 encuestados que equivale al 100% de colaboradores, 3 encuestados tienen un nivel bajo que es el 1.3% respectivamente; asimismo, 208 encuestados tienen un nivel medio de identidad laboral que es el 88.5% respectivamente; y 24 encuestados tienen un nivel alto de identidad laboral que es el 10.2% respectivamente.

Palabras clave: Identidad laboral, identidad personal, identidad social, identidad organizacional

ABSTRAC

The objective of this research was to determine the level of work identity in the collaborators of the Provincial Municipality of San Martín, 2018., the research is descriptive; The unit of analysis were the collaborators of the MPSM. The measurement instrument for the labor identity variable proposed by Orellana, Bossio and Jaime (2014) was applied with Likert escalation and has the following dimensions: personal identity with 10 articles, social identity with 14 articles and the dimension of organizational identity with 6 articles. Conclusions that in the Provincial Municipality of San Martín, of 235 respondents that are equivalent to 100% of the collaborators, 3 respondents have a low level that is 1.3% respectively; Likewise, 208 respondents have a level of work identity that is 88.5% respectively; and 24 respondents have a high level of work identity that is 10.2% respectively.

Keywords: work identity, personal identity, social identity, organizational identity.

Capítulo I

El problema de investigación

1.1. Descripción del problema

En nuestra realidad actual las instituciones o empresas tanto en planos nacionales como globales están convencidas que los colaboradores son una pieza clave y que se han convertido en el mayor de sus activos y uno de los más fundamentales, para asegurar la firmeza de los talento las organizaciones buscan tener con mecanismos que les permita la medición periódica de indicadores que demuestren el apego de los colaboradores con la institución, los que repercuten de manera positiva o negativa sobre los objetivos organizacionales.

Las municipalidades en el Perú desarrollan diversos proyectos con la finalidad de apoyar a los ciudadanos, mejorando su calidad de vida y otros aspectos que repercuten directamente en su vida diaria, los proyectos no podrían ser ejecutados sin trabajadores comprometidos y que sientan identidad laboral por la institución.

La Municipalidad Provincial de San Martín tiene un rol muy importante al ser un eje generador de crecimiento y desarrollo provincial, motivando en el proceso de transformación social y cultural, propiciando empleos a los pobladores, brindando seguridad ciudadana y servicios a de la provincia de San Martín.

Para el logro de los objetivos plasmados por la Municipalidad Provincial de San Martín, es indispensable contar por el apoyo de los clientes internos, contar con colaboradores que sientan identidad laboral por la institución.

Del Valle (2010) no dice que la alianza interna significa que los empleados desarrollan una identidad colectiva y un conocimiento de cómo trabajar juntos efectivamente. Porque lo que la organización busca es: Que los colaboradores “se pongan la camiseta” de la compañía es más importante de lo que parece, es lograr que ésta consiga sus metas y tenga éxito y para ello las estrategias de comunicación son clave.

Realizando indagaciones con los responsables de la gestión actual se percibió la necesidad de conocer la situación actual de la institución, a partir de la identidad laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta que la institución no es ajena a la realidad actual, y basado en esto se llegó a determinar que se ha presentado algunas dificultades las cuales se debe descartar o afirmar que son causadas por la identidad laboral:

Por lo observado en la institución existe una apariencia de un notable deterioro de la imagen provocada por la falta de simpatía que deteriora la relación con los usuarios, así como la prestación de un servicio óptimo por parte de los colaboradores de la institución.

La preocupación por parte de los directivos en determinar si el trabajo realizado, se está dando con colaboradores identificados con la institución y comprometidos con los objetivos, colaboradores que sienten apego por la institución, colaboradores que encausan sus energías en la consecución de los objetivos organizacionales y están realmente comprometidos.

Por lo tanto, la investigación se centra en determinar la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es el nivel de identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de identidad personal en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín?

¿Cuál es el nivel de identidad social en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín?

¿Cuál es el nivel de identidad organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.2. Objetivo general.

Determinar el nivel de identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

1.3.2. Objetivos específicos.

Determinar el nivel de identidad personal en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Determinar el nivel de identidad social en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Determinar el nivel de identidad organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

1.4. Justificación

El presente estudio considera la identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, factor que es determinante para los directivos que buscan el logro de los objetivos institucionales.

1.4.1. Relevancia metodológica.

Asimismo, la relevancia metodológica de describir la variable y sus dimensiones, permitirá ahondar en busca de estudios más detallados que presente en un nivel considerable poder profundizar el análisis al nivel explicativo mediante regresión a fin de conocer el comportamiento de la variable en vista que se trata de aspecto esenciales para el emprendimiento de la institución, y sobre todo mejorar la identidad laboral en los colaboradores de la institución.

1.4.2. Relevancia teórica y práctica.

Como relevancia teórica, esta investigación es importante, se corroborará la teoría existente; sin embargo, cabe resaltar que, por la naturaleza de la población estudiada pertenece a una institución pública, se esperaría información relevante ya que no se cuenta con estudios de esta variable en la institución.

1.4.3. Relevancia social.

La relevancia social radica en que la presente investigación proporcionará información relevante para la institución y beneficiará en primer lugar a los colaboradores quienes con el resultado pueden afianzar las actividades que están realizando o de lo contrario tomar medidas correctivas en miras de la mejora continua; los usuarios, receptores del servicio municipales.

1.4.4. Viabilidad.

El presente estudio es viable porque se cuenta con el acceso a la información gracias a la autorización por parte de los directivos de la Municipalidad Provincial de San Martín para el desarrollo del estudio, además se cuenta con los medios económicos para su total desarrollo.

Capítulo II

Marco teórico

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes internacionales.

Reyes (2014) desarrolló una investigación titulada "Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes" el objetivo principal fue: establecer si existe relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes; la metodología utilizada fue estudio de tipo descriptivo transversal correlacional, los sujetos estaban conformados por un total de 35 colaboradores comprendidos entre las edades de 21 – 57 años de edad, de género masculino y femenino del departamento operativo; se llegó a la conclusión que no existe relación entre la identidad laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes, sin embargo los sujetos se encuentran en un promedio alto en ambas variables. Por lo que se recomendó a la organización establecer actividades y dar seguimiento continuo a la identificación laboral y al desempeño laboral para permitir que los colaboradores continúen mejorando y de esta manera mantener las puntuaciones altas que los colaboradores presentan hasta este momento.

Brega (2015) desarrolló una investigación titulada "Identidad laboral y proyectos de vida. Trabajar en el retail", con el objetivo de Indagar cómo las características del trabajo en el retail influyen en la constitución de identidades laborales y proyectos vitales de los trabajadores de

baja calificación de dicho sector, la metodología utilizada fue una investigación descriptiva, se llegó a la conclusión que hay relación entre identidad laboral y proyecto de vida, esto mediante lo que hemos considerado las características fundamentales y la importancia atribuidas al trabajo, en el marco de las trayectorias laborales de los trabajadores.

Herrarte (2015) desarrolló una investigación titulada "Identidad laboral en el personal administrativo de una empresa multinacional de consumo masivo.", el objetivo principal fue determinar el nivel de identidad laboral con que cuenta el personal administrativo de una empresa multinacional de consumo masivo, la metodología utilizada fue una investigación descriptiva, se llegó a la conclusión que el nivel de identidad de los sujetos que laboran para esta organización es alta ya que se obtuvo una media de 211. Además, se observó que no existe ninguna correlación estadísticamente significativa entre el instrumento, sus indicadores y las variables de edad, sexo y antigüedad en la empresa.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

Brañez (2014) desarrolló una investigación titulada “Estrategias de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de el Agustino” con el objetivo principal de determinar la influencia de las estrategias de comunicación interna en la identidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de el Agustino; la metodología fue una investigación no experimental transversal de tipo descriptivo y correlaciona; se llegó a la conclusión que la comunicación interna se relaciona con la identidad laboral mostrando una influencia, esto quiere decir que si se desarrolla una buena comunicación interna en la Municipalidad Distrital de el Agustino los colaboradores se identificarán mejor con la organización.

Orellana, Bossio y Jaime (2014) desarrolló una investigación titulada “Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú”, con el objetivo de adaptar la escala de identidad corporativa de G. Orellana

et al (2011) y diagnosticar la percepción de la Identidad Corporativa de los trabajadores administrativos de la UNCP, Aquí se encontró que la percepción de la Identidad Corporativa es neutral, y solo en la dimensión Organizacional se presentó favorable. Los varones, los adultos mayores y los nombrados son quienes perciben mejor la identidad corporativa de la universidad. Esto amerita poner atención en involucrar a la organización a los contratados y trabajar la identidad personal y social en todos los trabajadores administrativos de la UNCP.

1.2.Bases teóricas

1.2.1. Identidad laboral.

La identidad laboral forma parte de la personalidad lo que hace referencia a algo singular, el cual se desenvuelve en el orden de lo intersubjetivo, en la relación con los otros. En nuestra sociedad el trabajo es constitutivo de nuestra identidad.

Orellana, Bossio y Jaime (2014) hacen referencia a la identidad laboral aduciendo que es el elemento básico de la estrategia de imagen corporativa, dejando por sentado que constituye su base y es el aspecto globalizador y unificadora de la comunicación corporativa.

Capriotti (2009) La identidad laboral orienta las estrategias, políticas, decisiones y acciones de la organización, y refleja los principios, valores y creencias fundamentales de la organización.

De Casas (2010) La sociedad mediática en que nos toca vivir ha puesto de manifiesto y ha otorgado relevancia a la manera en que las organizaciones se comunican, tanto con su entorno como en su interior. Así, las palabras identidad e imagen se han asociado a la noción de organización, dando lugar a conceptos tales como imagen institucional e identidad organizacional. Menciona que la identidad de una organización es la percepción que se tiene sobre ella misma, en base a su historial, creencias, filosofía, valores éticos y culturales, los

trabajadores y los dirigentes. Puede comunicarse y proyectarse, pero es muy difícil cambiarla: constituye el verdadero eje sobre el que gira la existencia de la organización.

Teniendo en cuenta que la identidad laboral por parte de los colaboradores sea favorable se podría afirmar que, los valores propios en cuanto a la cultura organizacional están enraizados en los colaboradores, creando en ellos el sentido de pertenencia a la institución, viéndolo de otro modo, engloba todo lo que les identifica como pertenecientes a una institución específica: me siento orgulloso de pertenecer a esta institución, practicando y defendiendo sus normas y reglamentos.

1.2.1.1. Factores influyentes en la identidad laboral.

La identidad laboral se ve influenciada por un conjunto de aspectos, interrelacionados y conformando una acumulación de aportes que se obtienen como efecto positivo o negativo.

Según Capriotti (2009) menciona que los factores que influyen en la identidad laboral de un colaborador están ligados con la personalidad de los directivos de las instituciones:

La personalidad y las normas del organizador, siendo sus características personales, así como sus principios establecidos al inicio del procesamiento dinámico de la entidad, marcando de forma importante la identidad dentro de una corporación.

El organizador: Siendo sus características personales, así como sus principios establecidos al inicio del procesamiento dinámico de la entidad, marcando de forma importante la identidad dentro de una corporación.

Los funcionarios: Que han reemplazado al creador o personas asignadas por él, establecen estrategias dentro de la organización.

Los individuos: Toma en cuenta los rasgos propios de sus integrantes – su carácter, sus dogmas y principios – mediarán definitivamente la conformación de la Identidad corporativa.

Entorno social: Te enfoca en las particularidades sociales donde se establece la organización, condicionando su modo y peculiaridades que adquirirá la identidad corporativa de ella.

1.2.1.2.Importancia de la identidad laboral.

La importancia de la identidad laboral radica en el hecho de que una institución que no trabaje en tener una identidad, refleja poca seriedad y compromiso. Además, si una empresa no apunta en tener identidad corporativa no va a transmitir confianza a sus posibles clientes.

Arias (2001) señala que la importancia la identidad laboral radica en que es uno de los mejores indicadores de permanencia en el empleo, porque se considera fundamental que los empleados tengan bien puesta la camiseta, es decir que quieran a su empresa y que hagan bien su trabajo.

Dessler y Varela (2004) mencionan que la competencia y la necesidad de ser capaz de responder, hacen que la identidad laboral del empleado se vuelva de mayor importancia; que el empleado asuma el compromiso con la organización permite que se cumplan las metas del empleado y de su compañía, de manera que los trabajadores realizan sus tareas como si fuera su propia compañía, requiere esfuerzo múltiple, donde la función de recursos humanos desempeña un papel central, y si el departamento de recursos humanos no está direccionando el control del mismo se corre el riesgo de que el compromiso se vea afectado, cuando para el empleado existen otras alternativas y oportunidades de empleo en otra organización.

1.2.1.3.Dimensiones de la identidad laboral.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizará las dimensiones propuestas Orellana, Bossio y Jaime (2014), quienes señalan que las dimensiones son: identidad personal, identidad social e identidad organizacional.



Figura 1. Dimensiones de la identidad laboral, por Orellana, Bossio y Jaime (2014)

Identidad Personal, es el grado de realización personal por pertenecer a la empresa y su interés por desarrollarse profesionalmente para seguir trabajando en la empresa.

Identidad Social, es el grado de pertenencia y el compromiso por trabajar o integrarse en grupos laborales.

Identidad Organizacional, es el grado de orgullo por la organización y el nivel de conocimiento (internalización) de la cultura organizacional de la empresa.

1.2.1.4. Identidad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín.

La municipalidad Provincial de San Martín delimita su actuar y con esto delimitar su identidad a través de las siguientes declaratorias:

Misión de la municipalidad

La Municipalidad Provincial de San Martín tiene por misión:

Promover el desarrollo integral - sostenible de los recursos y servicios públicos a través de la calidad y una adecuada prestación de servicios a la población; en el marco de una gestión eficiente, transparente y participativa.

Con la declaratoria de la misión la institución delimita su campo de acción y a lo que realmente se dedica a hacer.

Visión de la municipalidad

La Municipalidad Provincial de San Martín tiene por visión:

La Provincia de San Martín, con bienestar social e igualdad de oportunidades, impulsor de progreso integral de sus pueblos, ejemplo de competitividad y desarrollo sostenible.

Con la declaratoria de la visión se delimita el objetivo que busca la municipalidad.

1.3.Marco filosófico

Reina y Valera (1960) dice en Filipenses capítulo 2 versículos 3-8 “No hagáis las cosas por egoísmo o vanidad; más bien hacer todo, con correcta humildad y consideración de los demás como mejores que nosotros. Cada uno debe velar no sólo por sus propios intereses sino también por los intereses de los demás. La actitud de cada uno de nosotros debe ser como la de Cristo Jesús, es así que en esta etapa como profesionales Dios nos llama a que pongamos todos nuestros talentos al servicio de la humanidad, y lo hagamos con excelencia. Apoyando en el libro de 1 Juan capítulo 4 versículo 8 describe “Quién no ama no conoce a Dios, porque Dios es amor.”, por ello el primer y gran mandamiento es: “Amarás al Señor con todo el corazón, alma, y mente, y con todas tus fuerzas” así lo menciona el libro de Marcos capítulo 12 versículo 30. De igual modo se menciona, el segundo mandamiento el cual es: “Amarás a tu prójimo como a ti mismo” libro de Marcos capítulo 12 versículo 31.

Reina y Valera (1960) mencionan que a través de la palabra de Dios menciona en primera carta a los corintios capítulos cuatro versículos uno y dos “Así, pues, téngannos los hombres por servidores de Cristo, y administradores de los misterios de Dios. Ahora bien, se requiere de

los administradores, que cada uno sea hallado fiel” (p.1004). Nos amonesta que seamos buenos administradores, que estemos presto a su servicio reflejando siempre la cordialidad, empatía y la cooperación con nuestros amigos en el entorno.

De Reyna y De Valera (1960) indican romanos capítulo doce versículos cinco y seis "Así nosotros, siendo muchos, somos un cuerpo en Cristo, y todos miembros los unos de los otros. De manera que, teniendo diferentes dones, según la gracia que nos es dada, si el de profecía, úsese conforme a la medida de la fe” (p.998). A través de los años el mundo empresarial jira en de manera sistematizada, siendo cada puesto o área como un engranaje integrado para que todo funcione en torno a procedimientos.

De White (1957) menciona “El Señor desea tener hombres inteligentes conectados con su carga, hombres calificados para ocupar diversas posiciones de confianza en nuestras asociaciones e instituciones. Se necesita especialmente administradores consagrados, personas que mesclen los principios de la verdad con cada transacción comercial. Los que se encargan de los asuntos financieros no deben asumir otras responsabilidades, obligaciones que serias incapaces de atender” (p.234).

De White (1940) menciona “Quienes realmente sienten interés en la causa de Dios y están dispuestos averiguar algo para su adelantamiento, encontraran que es una inversión infalible y segura. Algunos tendrán cien veces tanto en esta vida y en el mundo venidero la vida eterna. Pero no todos recibirán cien veces tanto en esta vida, porque no podrán soportar, si se les confiara mucho, llegarían a ser mayordomos imprudentes” (p.246).

1.4.Marco Conceptual

Identidad

Conjunto de rasgos o características de una persona o cosa que permiten distinguirla de otras en un conjunto.

Identidad Personal

Es el grado de realización personal por pertenecer a la empresa y su interés por desarrollarse profesionalmente para seguir trabajando en la empresa.

Identidad Social

Es el grado de pertenencia y el compromiso por trabajar o integrarse en grupos laborales.

Identidad Organizacional

Es el grado de orgullo por la organización y el nivel de conocimiento (internalización) de la cultura organizacional de la empresa.

Municipalidad.

Corporación o grupo de personas integrado por un alcalde o intendente y varios concejales que se encarga de administrar y gobernar un municipio.

Capítulo III

Diseño metodológico

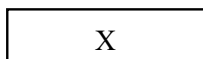
3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva, Tamayo y Tamayo (2004) la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, la composición o proceso de los fenómenos” (p. 35).

3.2. Diseño de la investigación

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental de corte transversal porque no se manipuló la variable, así mismo los datos fueron obtenidos en un momento dado. Hernandez, Fernandez y Baptista (2014)

El diseño es el siguiente:



Donde:

X: Identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables.

TITULO	VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS
	Identidad Laboral	Identidad personal	Del 1 al 10
Análisis de la identidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín, 2018		Identidad social	Del 11 al 24
		Identidad organizacional	Del 25 al 30

Fuente: Elaboración propia

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población.

La presente investigación tiene como la unidad de análisis a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

3.4.2. Muestra.

Tabla 2.

Colaboradores de la MPSM.

4. ÁREAS	N°
ALCALDIA	
Alcaldía	03
Órgano de Control Institucional	03
Procuraduría Pública Municipal	03
Oficina de Secretaría	09
	Gerencia Municipal
Unidad De Gestión De Residuos Sólidos (Urs)	07
Sub Unidad de Limpieza Pública	25
Oficina de Asesoría Jurídica	03
Oficina de Imágen Institucional	03
Gerencia De Planeamiento y Presupuesto	03
Oficina De Presupuesto Y	02
Racionalización	
Oficina De Planeamiento Y Estadística	02
Oficina De Programación E Inversiones OPI	01
Oficina De Informatica Y Sistemas	05
Gerencia De Administración Y	04
Finanzas	
Oficina De Contabilidad Y Patrimonio	08
Oficina De Logística Y Almacenes	16
Oficina De Tesorería	04
Oficina De Recursos Humanos	08
Gerencia De Seguridad Ciudadana Y Fiscalización	03
Sub Gerencia De Seguridad Ciudadana	04
Sub Gerencia De Policía Municipal Y Fiscalización	09
Gerencia De Desarrollo Social	05
Sub G. De Programas Sociales Y	14
Nutrición Infantil	
Sub.G.de Promoción De La Salud Y Defensa De Los Derechos	07
Sub.G. de Educación, Cultura,Deportes, Recreación YPart.Ciudadana	07

Demuna	03
Registro Civil	03
Sub. G. de Gestión Ambiental Y Ordenamiento Territorial	04
Sub. G. de Desarrollo Económico Local Y Turismo	11
Sub. G. de Promoción de	10
Transporte Urbano, Tránsito Y Seguridad Vial	
Gerencia De Infraestructura Y Planeamiento Urbano	02
Sub G. de Planeamiento, Control Urbano Y Catastro	16
Sub G. de Estudios de Pre inversión Y Ejecución De Obras	14
Sub G. De Maquinaria, Mantenimiento	14
Vial Y De Planta	
TOTAL	235

Fuente: Registro de la planilla del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín (2018)

4.1. Plan de procesamiento de datos

4.1.1. Diseño del instrumento de investigación.

En este trabajo de investigación se usó un instrumento de medición para la Identidad Laboral elaborada y validada por Orellana, Bossio y Jaime (2014), con escala de Likert y presenta las siguientes dimensiones: Identidad personal 10 ítems, identidad social 14 ítems e identidad organizacional con 6 ítems.

Tabla 3.

Fiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento.

Variable 1	Alfa de Cronbach	Ítems
Instrumento	0,775	30
Identidad personal	0,613	10
Identidad social	0,729	14
Identidad organizacional	0,608	6

Fuente: Elaboración propia

El alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos tuvo un valor de 0,775 lo cual es aceptable según criterio general, George y Mallery (2003, p. 231).

Tabla 4.

Validez según juicio de expertos

Nombre del experto	Grado académico	Año de experiencia	Rol actual	Título profesional	Institución que labora
Regner Nicolas Castillo Salazar	Maestro	10	Docente	Lic. en Administración	Universidad Peruana Unión
Uvencia De la Cruz Reyes	Mestra	15	Docente	Lic. en Administración	

Fuente: Elaboración propia

Los tres jurados evaluaron la congruencia, consistencia,

4.1.2. Técnicas de recolección de datos.

Técnica de la encuesta: La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas. El procedimiento para recopilar la información de la identidad laboral de los colaboradores de la MPSM: se les entregó a los colaboradores la encuesta de identidad laboral, ellos respondieron las preguntas en un lapso de treinta minutos, luego se procedió a recoger las encuestas.

4.1.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para el análisis de los datos recogidos en la presente investigación se utilizó el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 22.0 para Windows), el mismo que permitió analizar de manera confiable los datos recolectados.

Capítulo IV

Resultados y discusiones

4.1 Resultados

Tabla 5.

Análisis sociodemográfico.

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	142	60.4%
	Femenino	93	39.6%
	Total	235	100%
Edad	Menos de 22 años	6	2.6%
	22 – 27 años	40	17%
	28 – 33 años	46	19.6%
	34 – 39 años	19	8.1%
	40 – 45 años	42	17.9%
	46 – 51 años	20	8.5%
	52 – 57 años	34	14.5%
	Más de 58 años	28	11.9%
	Total	235	100.0%
Estado civil	Casado	31	28.2%
	Soltero		18.2%
	Conviviente	43	39.1%
	Total	235	100.0%
Religión	Católico	190	80.9%
	Protestante	24	10.2%
	Ninguna	21	8.9%
	Total	235	100%
Procedencia	Costa	19	8.1%

	Sierra	14	6%
	Selva	202	86%
	Total	235	100%
Tiempo laborando en la institución	Menos de 1 año	16	6.8%
	Más de 1 año	29	12.3%
	De 2 a 5 años	27	11.5%
	Más de 5 años	163	69.4%
	Total	235	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se observa las características sociodemográficas de colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín, 2018, donde se determina que del 100% de encuestados el 39.6% son mujeres y el 60.4% son varones.

Asimismo, los colaboradores que trabajan en la municipalidad se encuentra en su mayoría en un rango de edad de 28 – 33 años con 19.6%, seguido del rango 40 – 45 años con 17.9%, y de 22 – 27 años con 17%, y en menor porcentaje esta las edades del rango que pertenecen de menos 22 años con 2.6%.

En cuanto al estado civil de los colaboradores de la municipalidad, el 45.5% son casados, el 35.7% son solteros y el 18.7% son convivientes.

La religion que profesan los colaboradores es en su mayoría son catolico con 80.9% , seguido de protestante con 10.2% y el 8.9% marco que no pertenece a ninguna religion que aparece en la lista.

En cuanto a la procedencia de los colaboradores, el 86% respondió que pertenece a la selva, mientras que el 6% dijo ser de la sierra y el 8.5% dijo ser de la costa.

Finalmente, para el el tiempo que los trabajadores vienen laborando en la institucion, el 69.4% manifesto que trabajan mas de 5 años, el 12.% maniefesto que trabaja más de 1 año, el 11.5% manifesto que trabaja entre 2 a 5 años y el 6.8% manifesto que trabaja menos de un año.

Tabla 6.

Tablas cruzadas de la variable y sus dimensiones con el género.

Variable/dimensiones	Escala	Género					
		Masculino		Femenino		Total	
		Cant.	%	Cant	%	Cant.	%
Identidad laboral	Bajo	3	1.3%	0	0	3	1.3%
	Medio	127	54%	81	34.5%	208	88.5%
	Alto	12	5.1%	12	5.1%	24	10.2%
	Total	142	60.4%	93	39.6%	235	100%
Identidad personal	Bajo	41	17.4%	27	11.5%	68	28.9%
	Medio	92	39.1%	63	26.8%	155	66%
	Alto	9	3.8%	3	1.3%	12	5.1%
	Total	142	60.4%	93	39.6%	235	100%
Identidad social	Bajo	3	1.3%	0	0	3	1.3%
	Medio	91	38.7%	70	29.8%	161	68.5%
	Alto	48	20.4%	23	9.8%	71	30.2%
	Total	142	60.4%	93	39.6%	235	100%
Identidad organizacional	Bajo	7	3%	0	0	7	3%
	Medio	92	39.1%	60	25.5%	152	64.7%
	Alto	43	18.3%	33	14%	76	32.3%
	Total	142	60.4%	93	39.6%	235	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6 se observa que del 100% de los colaboradores del género masculino de la MPSM, el 54% siente identidad laboral en un nivel medio y en el género femenino el 34.5% siente identidad laboral en un nivel medio; los niveles de bajo y alto se encuentran con un porcentaje bajo como se aprecia en la tabla.

Este resultado de identidad medio se mantiene en cuanto a las dimensiones como son identidad personal, social y organizacional tanto en los hombres como en las mujeres.

Cabe resaltar que de los 235 (100%) encuestados, 142 (60.4%) son hombres y 93 (39.6%) son mujeres

Tabla 7.

*Tabla cruzada Identidad laboral*Edad*

			Edad							Total	
			menos de 22 años	22 - 27 años	28 - 33 años	34 - 39 años	40 - 45 años	46 - 51 años	52 - 57 años	Más de 58 años	
Identidad Laboral	Bajo	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%
	Medio	Recuento	3	34	40	19	42	17	31	22	208
		% del total	1.3%	14.5%	17.0%	8.1%	17.9%	7.2%	13.2%	9.4%	88.5%
	Alto	Recuento	3	6	6	0	0	3	3	3	24
		% del total	1.3%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%	1.3%	10.2%
Total		Recuento	6	40	46	19	42	20	34	28	235
		% del total	2.6%	17.0%	19.6%	8.1%	17.9%	8.5%	14.5%	11.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada 7 se observa la calificación de la identidad laboral de acuerdo a las edades de los colaboradores de la MPSM; en las colaboradoras que son menor de 22 años, se observa que de 6 personas, 3 tienen identidad laboral en un nivel medio y los otros 3 tienen identidad laboral en un nivel alto.

Para los colaboradores que están dentro del rango de 22 a 27 años de edad, se observa que de 40 personas, 34 tienen identidad laboral en un nivel medio y solo 6 tienen identidad laboral en un nivel alto. Asimismo, para los colaboradores que están dentro del rango de 28 a 33 años de edad, se observa que de 46 personas, 40 tienen identidad laboral en un nivel medio y solo 6 tienen identidad laboral en un nivel alto. Estas cifras

se mantienen en cuanto a los demás rangos de edades. Podemos resaltar los rangos de 34 – 39; 40 – 45 años, que el total de 61 colaboradores respondieron estar en un nivel medio de identidad laboral.

Tabla 8.

*Tabla cruzada dimensiones*Edad*

Dimensiones	Escala		Edad							Total	
			menos de 22 años	22 - 27 años	28 - 33 años	34 - 39 años	40 - 45 años	46 - 51 años	52 - 57 años		Más de 58 años
Identidad personal	Bajo	Recuento	3	18	7	3	14	7	6	10	68
		% del total	1.3%	7.7%	3.0%	1.3%	6.0%	3.0%	2.6%	4.3%	28.9%
	Medio	Recuento	3	16	33	16	28	13	28	18	155
		% del total	1.3%	6.8%	14.0%	6.8%	11.9%	5.5%	11.9%	7.7%	66.0%
	Alto	Recuento	0	6	6	0	0	0	0	0	12
		% del total	0.0%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.1%
Total	Recuento	6	40	46	19	42	20	34	28	235	
	% del total	2.6%	17.0%	19.6%	8.1%	17.9%	8.5%	14.5%	11.9%	100.0%	
Identidad social	Bajo	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%
	Medio	Recuento	3	34	26	16	38	13	20	11	161
		% del total	1.3%	14.5%	11.1%	6.8%	16.2%	5.5%	8.5%	4.7%	68.5%
	Alto	Recuento	3	6	20	3	4	7	14	14	71
		% del total	1.3%	2.6%	8.5%	1.3%	1.7%	3.0%	6.0%	6.0%	30.2%
Total	Recuento	6	40	46	19	42	20	34	28	235	
	% del total	2.6%	17.0%	19.6%	8.1%	17.9%	8.5%	14.5%	11.9%	100.0%	
	Bajo	Recuento	0	0	0	0	0	0	4	3	7

Identidad organizacional	Medio	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	1.3%	3.0%
		Recuento	0	26	32	13	31	17	14	19	152
	Alto	% del total	0.0%	11.1%	13.6%	5.5%	13.2%	7.2%	6.0%	8.1%	64.7%
		Recuento	6	14	14	6	11	3	16	6	76
	Total	% del total	2.6%	6.0%	6.0%	2.6%	4.7%	1.3%	6.8%	2.6%	32.3%
		Recuento	6	40	46	19	42	20	34	28	235
		% del total	2.6%	17.0%	19.6%	8.1%	17.9%	8.5%	14.5%	11.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada 8 se observa cuanta identidad tienen los colaboradores clasificados según su edad. Para la identidad personal, observamos que del 100% de encuestados el 66% tiene un nivel medio de identidad personal con la MPSM, el 28.9% tiene identidad personal baja con la MPSM, y sólo el 5.1% tienen identidad personal alta con la MPSM. Resaltamos el rango de 40 – 45 años que de 42 encuestados, 28 están en un nivel medio y 14 en un nivel bajo, y para el nivel alto ninguno.

Para la identidad social, observamos que del 100% de encuestados, el 68.5% tiene un nivel medio de identidad social con la MPSM, el 1.3% tiene identidad social baja y el 30.2% tiene identidad social alta. Resaltamos el rango de 28 – 33 años que de 46 encuestados, 20 están en un nivel alto de identidad social, y 26 en un nivel medio.

Asimismo, para la identidad organizacional, observamos que del 100% de encuestados, el 32.3% tiene un nivel alto, el 64.7% tiene un nivel medio y solo el 3% tiene un nivel bajo de identidad organizacional. Resaltamos dos rangos, el 28 – 33 años, que tiene el 13.6% de personas con nivel medio y el 6% con nivel alto al igual que el rango de 34 – 39 años de edad.

Tabla 9.

*Tabla cruzada Identidad laboral*Tiempo laborando en la institución*

			Tiempo laborando en la institución				Total
			Menos de un año	Más de 1 año	De 2 a 5 años	Más de 5 años	
Identidad Laboral	Bajo	Recuento	0	3	0	0	3
		% del total	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	1.3%
	Medio	Recuento	13	23	24	148	208
		% del total	5.5%	9.8%	10.2%	63.0%	88.5%
	Alto	Recuento	3	3	3	15	24
		% del total	1.3%	1.3%	1.3%	6.4%	10.2%
Total	Recuento	16	29	27	163	235	
	% del total	6.8%	12.3%	11.5%	69.4%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada 9 se observa el nivel de identidad laboral que tienen los colaboradores clasificados según el tiempo laborando en la MPSM, y resaltamos que los que están mas de 5 años laborando, el 63% está en un nivel medio y solo el 6.4% esta en un nivel medio.

Asimismo, los que tienen menos de 1 años laborando en la MPSM, de 16 encuestados, 13 tienen identidad laboral en un nivel medio y solo 3 tienen identidad laboral alta. Los que tiene más de 1 año laborando en la MPSM, de 29 encuestados, 23 tienen nivel medio, 3 nivel bajo y 3 nivel alto.

Finalmente, los que están de 2 a 5 años laborando en la MPSM, de 27 encuestados, 24 estan en un nivel medio de identidad laboral y 3 encuestados en un nivel alto.

Tabla 10.

*Tabla cruzada Identidad personal*Tiempo laborando en la institución*

			Tiempo laborando en la institución				Total
			Menos de un año	Más de 1 año	De 2 a 5 años	Más de 5 años	
Identidad personal	Bajo	Recuento	7	10	17	34	68
		% del total	3.0%	4.3%	7.2%	14.5%	28.9%
	Medio	Recuento	9	16	7	123	155
		% del total	3.8%	6.8%	3.0%	52.3%	66.0%
	Alto	Recuento	0	3	3	6	12
		% del total	0.0%	1.3%	1.3%	2.6%	5.1%
Total		Recuento	16	29	27	163	235
		% del total	6.8%	12.3%	11.5%	69.4%	100.0%
Identidad social	Bajo	Recuento	0	3	0	0	3
		% del total	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	1.3%
	Medio	Recuento	13	19	24	105	161
		% del total	5.5%	8.1%	10.2%	44.7%	68.5%
	Alto	Recuento	3	7	3	58	71
		% del total	1.3%	3.0%	1.3%	24.7%	30.2%
Total		Recuento	16	29	27	163	235
		% del total	6.8%	12.3%	11.5%	69.4%	100.0%
Identidad organizacional	Bajo	Recuento	0	3	0	4	7
		% del total	0.0%	1.3%	0.0%	1.7%	3.0%
	Medio	Recuento	10	22	13	107	152
		% del total	4.3%	9.4%	5.5%	45.5%	64.7%
	Alto	Recuento	6	4	14	52	76

Total	% del total	2.6%	1.7%	6.0%	22.1%	32.3%
	Recuento	16	29	27	163	235
	% del total	6.8%	12.3%	11.5%	69.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada 10 se observa el nivel de identidad laboral de acuerdo a sus dimensiones que tienen los colaboradores clasificados según el tiempo laborando en la MPSM.

Para la identidad personal, se observa que de 235 que son el 100% de encuestados, el 66% tiene identidad personal medio, el 28.9% tiene identidad personal baja y sólo el 5.1% tiene identidad alta. Resaltamos a los que trabajan de 2 a 5 años en la MPSM, de 27 (11.5%) encuestados el 7.2% tiene identidad personal baja y 3% identidad media y solo el 1.3% tiene identidad alta.

Observamos también a la dimensión identidad social, de 100% de encuestados, el 68.5% tiene identidad social media, el 1.3% tiene identidad social baja y el 30.2% tiene identidad social alta. Los encuestados que trabajan de 2 a 5 años en la MPSM, de 27 (11.5) encuestados, ninguno tiene identidad social baja, el 10.2% tiene identidad social media y 1.3% tiene identidad social alta.

Finalmente, para la dimensión identidad organizacional, de 100% de encuestados, el 64.7% tiene identidad organizacional medio, el 3% tiene identidad organizacional bajo y el 32.3% tiene identidad organizacional alto. Los encuestados que trabajan de 2 a 5 años en la MPSM, de 27 (11.5) encuestados, ninguno tiene identidad social baja, el 5.5% tiene identidad social media y 6 % tiene identidad social alta.

Tabla 11.

Nivel de Identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Identidad laboral	Bajo	3	1,3%
	Medio	208	88,5%
	Alto	24	10,2%
	Total	235	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 se observa el nivel de identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, de 235 encuestados que equivale al 100%, 3 encuestados tienen un nivel bajo que es el 1.3% respectivamente; asimismo, 208 encuestados tienen un nivel medio de identidad laboral que es el 88.5% respectivamente; finalmente, 24 encuestados tienen un nivel alto de identidad laboral que es el 10.2% respectivamente.

Tabla 12.

Nivel de Identidad personal en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

		Frecuencia	Porcentaje
Identidad personal	Bajo	68	28,9%
	Medio	155	66,0%
	Alto	12	5,1%
	Total	235	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 se observa el nivel de identidad personal en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, de 235 encuestados que equivale al 100%, 68 encuestados tienen un nivel bajo que es el 28.9% respectivamente; asimismo, 155 encuestados tienen un nivel medio de identidad personal que es el 66% respectivamente; finalmente, 12 encuestados tienen un nivel alto de identidad personal que es el 5.1% respectivamente.

Tabla 13.

Nivel de Identidad social en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

		Frecuencia	Porcentaje
Identidad social	Bajo	3	1,3%
	Medio	161	68,5%
	Alto	71	30,2%
	Total	235	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13 se observa el nivel de identidad social en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, de 235 encuestados que equivale al 100%, 3 encuestados tienen un nivel bajo que es el 1.3% respectivamente; asimismo, 161 encuestados tienen un nivel medio de identidad social que es el 68.5% respectivamente; finalmente, 71 encuestados tienen un nivel alto de identidad social que es el 30.2% respectivamente.

Tabla 14.

Nivel de Identidad organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

		Frecuencia	Porcentaje
Identidad organizacional	Bajo	7	3,0
	Medio	152	64,7
	Alto	76	32,3
	Total	235	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14 se observa el nivel de identidad organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, de 235 encuestados que equivale al 100%, 7 encuestados tienen un nivel bajo que es el 3% respectivamente; asimismo, 152 encuestados tienen un nivel medio de identidad organizacional que es el 64.7% respectivamente; finalmente, 76 encuestados tienen un nivel alto de identidad organizacional que es el 32.3% respectivamente.

4.2 Discusiones

El objetivo general de esta investigación fue determinar el nivel de identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, la encuesta fue aplicada a 235 colaboradores, y a continuación presentamos los resultados del presente trabajo de investigación.

Se determina en la tabla 11 el nivel de identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, de 235 encuestados que equivale al 100%, 3 encuestados tienen un nivel bajo que es el 1.3% respectivamente; asimismo, 208 encuestados tienen un nivel medio de identidad laboral que es el 88.5% respectivamente; finalmente, 24 encuestados tienen un nivel alto de identidad laboral que es el 10.2% respectivamente. Resaltamos que los colaboradores que tienen menos de 1 años laborando en la MPSM, de 16 encuestados, 13 tienen identidad laboral en un nivel medio y solo 3 tienen identidad laboral alta. Los que tiene más de 1 año laborando en la MPSM, de 29 encuestados, 23 tienen nivel medio, 3 nivel bajo y 3 nivel alto, asimismo los que están mas de 5 años laborando, el 63% está en un nivel medio y solo el 6.4% esta en un nivel medio. Podemos decir que la MPSM, influye de manera positiva en los colabordes, ya que ellos presentan un nivel medio – alto en cuanto a su identidad laboral. Cabe agregar, en un estudio realizado por Brañez (2014), menciona que si se desarrolla una buena comunicación interna los colaboradores se van a identificar mejor con la organización.

Ademas, Orellana, Bossio y Jaime (2014) hacen referencia a la identidad laboral aduciendo que es el elemento básico de la estrategia de imagen corporativa, dejando por sentado que constituye su base y es el aspecto globalizador y unificadora de la comunicación corporativa.

Para el primer objetivo especifico se determina el nivel de identidad personal en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, de 235 encuestados que equivale al 100%, 68 encuestados tienen un nivel bajo que es el 28.9% respectivamente; asimismo, 155

encuestados tienen un nivel medio de identidad personal que es el 66% respectivamente; finalmente, 12 encuestados tienen un nivel alto de identidad personal que es el 5.1% respectivamente. Mencionamos también en el análisis de resultados según tabla cruzada 8, la identidad personal según la edad de los colaboradores y resaltamos el rango de 40 – 45 años que de 42 encuestados, 28 están en un nivel medio y 14 en un nivel bajo, y para el nivel alto ninguno; así también para las edades que están de 58 años a más, de 28 encuestados, 10 tienen nivel bajo, 18 nivel medio y ninguno nivel alto.

Para el segundo objetivo específico se determina el nivel de identidad social en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín; de 235 encuestados que equivale al 100%, 3 encuestados tienen un nivel bajo que es el 1.3% respectivamente; asimismo, 161 encuestados tienen un nivel medio de identidad social que es el 68.5% respectivamente; finalmente, 71 encuestados tienen un nivel alto de identidad social que es el 30.2% respectivamente. Resaltamos el rango de 28 – 33 años que de 46 encuestados, 20 están en un nivel alto de identidad social, y 26 en un nivel medio.

Para el tercer objetivo específico se determinar el nivel de identidad organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, de 235 encuestados que equivale al 100%, 7 encuestados tienen un nivel bajo que es el 3% respectivamente; asimismo, 152 encuestados tienen un nivel medio de identidad organizacional que es el 64.7% respectivamente; finalmente, 76 encuestados tienen un nivel alto de identidad organizacional que es el 32.3% respectivamente. Asimismo, resaltamos dos rangos de edades, el 28 – 33 años, que tiene el 13.6% de personas con nivel medio y el 6% con nivel alto al igual que el rango de 34 – 39 años de edad.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Concluimos que en la Municipalidad Provincial de San Martín, de 235 encuestados que equivale al 100% de colaboradores, 3 encuestados tienen un nivel bajo que es el 1.3% respectivamente; asimismo, 208 encuestados tienen un nivel medio de identidad laboral que es el 88.5% respectivamente; y 24 encuestados tienen un nivel alto de identidad laboral que es el 10.2% respectivamente.

Asimismo, para el primer objetivo específico concluimos que de 235 encuestados que equivale al 100% de colaboradores, 68 encuestados tienen un nivel bajo que es el 28.9% respectivamente; asimismo, 155 encuestados tienen un nivel medio de identidad personal que es el 66% respectivamente; y 12 encuestados tienen un nivel alto de identidad personal que es el 5.1% respectivamente. Podemos decir que los colaboradores sí tienen una identidad personal con la MPSM.

Seguidamente, para el segundo objetivo específico concluimos que de 235 encuestados que equivale al 100% de colaboradores, 3 encuestados tienen un nivel bajo que es el 1.3% respectivamente; asimismo, 161 encuestados tienen un nivel medio de identidad social que es el 68.5% respectivamente; y 71 encuestados tienen un nivel alto de identidad social que es el 30.2% respectivamente. Podemos decir que los colaboradores sí tienen una identidad social un poco más que la identidad personal con la MPSM, y esto se debe a que están involucrados con las actividades que realiza la MPSM.

Finalmente, para el tercer objetivo específico concluimos que de 235 encuestados que equivale al 100% de colaboradores, 7 encuestados tienen un nivel bajo que es el 3% respectivamente; asimismo, 152 encuestados tienen un nivel medio de identidad organizacional

que es el 64.7% respectivamente; y 76 encuestados tienen un nivel alto de identidad organizacional que es el 32.3% respectivamente. Podemos decir que los colaboradores si tienen un identidad organizacional, incluso mas alta que la identidad personal y social. Esto se debe a que los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a un equipo, y de ser miembro de la Municipalidad.

1.2 Recomendaciones

1. Realizar reuniones en las cuales se dé a conocer el plan estratégico de la MPSM, para que los colaboradores se comprometan con la misión, la visión, las políticas y los valores de la MPSM.
2. Identificar lo mejor que realiza la MPSM que hace que el 88.5% tenga nivel medio y 10.2% nivel alto de identidad laboral, potenciar esas actividades.
3. Desarrollar talleres de convivencia, para crear un buen ambiente de trabajo para alcanzar a los colaboradores que tienen una identidad social baja.
4. Crear programas de recreación para compartir con todos los colaboradores los cuales estén direccionados a potenciar la identidad personal.
5. Premiar el esfuerzo de los colaboradores de acuerdo a sus metas alcanzadas.
6. Mejorar las condiciones laborales para que el colaborador realice sus trabajos de manera efectiva.
7. Identificar y potenciar las actividades que dan como resultado identidad organizacional.
8. Finalmente a otros investigadores, desarrollar investigaciones con otras variables que se relacionen con identidad laboral, realizar investigaciones propositivas que contengan programas que ayuden a fomentar la identidad laboral.

Referencias

- Arias F. (2001). *La Inteligencia Emocional en la empresa*. Buenos Aires: Ediciones Vergara.
- Brañez J. L. (2014) “*Estrategias de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de el Agustino*” Lima_ Perú
- Brega C. (2015) “*Identidad laboral y proyectos de vida-Trabajar en el retail*” Chile
- Capriotti, P. (2009). *Branding Corporativo: Fundamentos para la gestión estratégica de la Identidad Corporativa*. Santiago de Chile, Chile: Colección de Libros de la Empresa.
- De White, E. (1940). *Consejos sobre mayordomía cristiana*. Florida : Asociación Casa Editora Sudamericana.
- De White, E. (1957). *Administración eficaz*. Florida: Asociación casa Editora Sudamericana.
- Dessler R. y Varela R. (2004) *Compromiso laboral hacia la investigación científica del profesional asistencial en una manufacturera nacional*. Revista Empresarial7(2), 111-117. Colombia
- Del Valle R. (2010) *La comunicación interna da cohesión a la estrategia corporativa*. Capital Humano , 50.
- Hernandez, Fernandez & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico DF
- Herrarte J. A. (2015) "*Identidad laboral en el personal administrativo de una empresa multinacional de consumo masivo.*" Mexico
- La Santa Biblia_ Reina Valera (1960)
- Orellana G, Bossio S y Jaime J. (2014) “*Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú*”
- Reyes M. R. (2014) “*Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes*” Guatemala
- Tamayo y Tamayo, Marco (1999) *El proceso de la investigación científica*. México,

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Problema general	Objetivo general	Variable	Diseño Metodológico
ANÁLISIS DE LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, 2018	¿Cuál es el nivel de identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín?	Determinar el nivel de identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín	Identidad laboral	TIPO DE ESTUDIO: Descriptivo - no experimental.
	Problemas específicos	Objetivos específicos		ÁREA DE ESTUDIO: Colaboradores MPSM
	a) ¿Cuál es el nivel de identidad personal en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín?	a) Determinar el nivel de identidad personal en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.		POBLACIÓN Y MUESTRA: 100% de los colaboradores de la Municipalidad provincial de San Martín
	b) ¿Cuál es el nivel de identidad social en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín?	b) Determinar es el nivel de identidad social en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.		INSTRUMENTO:
	c) ¿Cuál es el nivel de identidad organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín?	c) Determinar el nivel de identidad organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.		Encuesta (IL) _ Orellana, Bossio y Jaime (2014)

Encuesta Identidad Laboral

La presente encuesta se realiza con la finalidad de obtener información acerca de la Identidad Laboral de los colaboradores de la MPSM, por tal motivo, le pedimos pueda responder con sinceridad.

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta,

1. Género:

Masculino (1) Femenino (2)

2. Edad del encuestado

Menos de 22 años (1)
22 – 27 años (2)
28 – 33 años (3)
34 – 39 años (4)
40 – 45 años (5)
46 – 51 años (6)
52 – 57 años (7)
Más de 58 (8)

3. Estado civil

Casado (1) Soltero (2) Divorciado (3) Conviviente (4)

4. Religión

Católico (1) Protestante (2) Ninguna (3)

5. Procedencia

Costa (1) Sierra (2) Selva (3)

6. Tiempo laborando en la institución

Menos de un año (1)
Más de un año (2)
De 2 a 5 años (3)
Más de 5 años (4)

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:

A continuación se presentan las preguntas sobre Identidad Laboral (IL) Marque con una “X” según la escala siguiente:

En donde: 1 = Nunca / 2 = Casi nunca / 3 = A veces / 4 = Casi siempre / 5 = Siempre		unca	asi nunca	Veces	asi siempre	empre
Identidad Laboral						
N o	Identidad personal	1	2	3	4	5
1	Considero que los colaboradores en su mayoría establecen un compromiso emocional con la municipalidad.					
2	La labor que estoy ejerciendo es importante, por lo que no me incomoda tomar más tiempo para realizar mis funciones asignadas.					
3	Permanecer en la municipalidad, es una cuestión de necesidad y no de prestigio					
4	Me incomoda realizar las funciones que me asignaron en la municipalidad					
5	Me siento satisfecho con la condición laboral que tengo.					
6	Dentro de la municipalidad, me es difícil cumplir con mis					
7	Me es difícil actuar con naturalidad al desempeñar mis funciones dentro de la municipalidad.					
8	No me arrepiento de haber ingresado a trabajar a la municipalidad					
9	El ingresar a la municipalidad, no mejoró mi prestigio o estatus social.					
10	En la municipalidad es casi imposible lograr un ascenso o promoción laboral					
Identidad social		1	2	3	4	5
11	Estoy ejerciendo este puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar.					
12	Mi interés por la labor que desempeño actualmente proviene desde antes de ingresar a esta municipalidad.					
13	Los colaboradores en esta municipalidad, poseen un nivel destacable de cualidades personales.					
14	Me incomoda participar de las ceremonias o eventos realizados por la municipalidad					
15	Creo que me falta tener los valores organizacionales que exige la municipalidad a su personal de trabajo.					
16	Asisto a reuniones que no son organizadas por algún equipo de trabajo de la municipalidad					
17	Municipalidad.					
18	Considero que aquí los cargos y ascensos se hacen por méritos.					
19	Desde hace un buen tiempo estoy dedicado a conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de la municipalidad.					

20	En mi lugar de trabajo se brinda apoyo voluntariamente a aquel colaborador que presenta alguna dificultad en sus funciones.					
21	Mi equipo de trabajo me inspira confianza, permitiéndome desempeñar mis funciones sin dificultades.					
22	En la dependencia donde trabajo establezco relaciones de cooperación con mis colegas.					
23	Me preocupan las condiciones laborales, que brinda la municipalidad a mis colegas, para el desarrollo de sus funciones.					
24	Es importante que la municipalidad ejerza correctamente sus labores para beneficio de la región San Martín.					
Identidad organizacional		1	2	3	4	5
25	Estoy orgulloso(a) de ser parte de mi equipo de trabajo.					
26	Estoy orgulloso de contarles a otros que soy miembro de la municipalidad.					
27	Me incomoda que el público haga comentarios desfavorables de la municipalidad					
28	En la población no existe una buena opinión sobre la municipalidad.					
29	Las remuneraciones que se perciben no satisfacen las expectativas del personal.					
30	Aquí en la mayoría de los casos, se logra un mejor puesto de trabajo por favoritismo y no por capacidad					

Muchas Gracias

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad establecer el índice de depresión, el mismo será aplicado a estudiantes universitarios de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: _____

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

JuezNº: 02 Fecha actual: 12 abril 2018
Nombres y Apellidos de Juez: Dagner Nicolas Castillo Salazar
Institución donde elabora: Universidad Peruana Unión
Años de experiencia profesional o científica: 10


Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

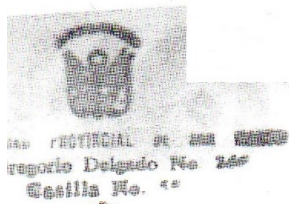
El presente instrumento tiene como finalidad establecer el índice de depresión, el mismo será aplicado a colaboradores del HOSPITAL II DE LA RED ASISTENCIAL TARAPOTO – EsSALUD, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: "EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL II DE LA RED ASISTENCIAL TARAPOTO – EsSALUD, 2017"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01 Fecha actual: 13 abril 2018
Nombres y Apellidos de Juez: Yvencia De la Cruz Reyes
Institución donde elabora: Universidad Peruana Unión
Años de experiencia profesional o científica: 15


Firma y Sello



Tarapoto, 28 de Agosto del 2018

OFICIO N° 089 -2018-ORH-GAF-MPSM.

SEÑOR LIC.:

DAVID TROYA PALOMINO

COORDINADOR DE LA EP DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNION

CIUDAD.-

ASUNTO : Brinda facilidades para proyecto de Tesis
Ref. : Carta Reg. 10780-2018

Grato es dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en respuesta al documento de la referencia, comunicarle que se le brinda las facilidades al **estudiante: JUAN RODRIGO MAURICIO NOLE**, para realizar **ENCUESTA a los servidores de la Municipalidad Provincial de San Martín, referente a CLIMA LABORAL**, para proyecto de Tesis; por lo que le agradeceré acercarse a la Oficina de Recursos Humanos para coordinar con el suscrito.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
SAN MARTÍN

.....
Gregorio Oswaldo Carrasco Díaz
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

GOCD//I(E)ORH-MPSM
Lia/sec.
c.c.
Archivo.