



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Identificación organizacional y compromiso laboral del  
colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo,  
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Cubas Maldonado, Marcial Alberto ([orcid.org/0000-0003-0585-3494](https://orcid.org/0000-0003-0585-3494))

**ASESOR:**

Mg. Juan José Salgado Portugal ([orcid.org/0000-0002-6291-6984](https://orcid.org/0000-0002-6291-6984))

**CO-ASESOR:**

Dr. José Elías Sandoval Ríos ([orcid.org/0000-0002-3453-1091](https://orcid.org/0000-0002-3453-1091))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE REPOSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo Y Emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedico el presente estudio a mi señora madre, por su constante apoyo, además del aliento y la motivación que me brinda en cada meta trazada hasta el día de hoy en mi vida, de la cual es parte fundamental; a mi padre, quien, en su ausencia terrenal, fue y seguirá siendo el mejor referente en lo personal y profesional, guiándonos desde el recuerdo de manera permanente hacia un mejor futuro; a Dalía, de quien siempre espero mucho más de lo que yo mismo he logrado hasta ahora; a Giacomo y a Damián, en quienes guardo mucha expectativa en su futuro, con la esperanza de lograr verlos cuando crezcan; a Junior, quien me motivó a seguir adelante, aún por sobre lo adverso.

Finalmente, quiero reconocer la sabiduría y el cariño de Dios por haber puesto en mi vida a este conjunto de personas que son mi familia, por quienes busco y espero ser mejor cada día, y de quienes siempre estaré muy orgulloso y eternamente agradecido.

Marcial Alberto Cubas Maldonado

## **Agradecimiento**

Agradezco al Concesionario Autonort por brindar la información y los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación, ya que sin su ayuda no se hubiese podido arribar a los resultados logrados en el presente estudio.

De igual manera, mi agradecimiento a todos y cada uno de mis docentes, quienes, con sus diferentes personalidades y perspectivas, nos enseñaron lo mejor de ellos, para sacar lo mejor de nosotros.

Gracias también a mis compañeros, con quienes formamos una grata amistad a pesar de la no presencialidad, haciendo de la virtualidad solo una palabra y de la distancia solo un recuerdo.

A todos ustedes en este maravilloso proceso del cual formé parte, muchas gracias.

Marcial Alberto Cubas Maldonado

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos .....	11
3.6. Método de análisis de datos.....	11
3.7. Aspectos éticos .....	12
IV. RESULTADOS .....	13
V. DISCUSIÓN .....	17
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES .....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla de Resultado 1 .....	13
Tabla de Resultado 2 .....	14
Tabla de Resultado 3 .....	15
Tabla de Resultado 4 .....	16

## Resumen

La presente tesis tiene como objetivo general determinar la relación entre la identificación organizacional y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022; para lo cual se realizó una investigación aplicada, no experimental y transversal con ayuda de un instrumento de investigación a una muestra de 154 colaboradores.

Los resultados del objetivo general muestran que existe una relación directa y significativa con un valor de 0.760 entre las variables de estudio; por lo tanto, se puede inferir que la identificación organizacional se relaciona con el compromiso laboral. Los colaboradores que muestran mayor identificación con la organización, son colaboradores que tienen un elevado nivel de compromiso laboral. Además, también existe relación con las dimensiones de afiliación, lealtad y semejanza que componen la identificación laboral y se relacionan de manera directa con el compromiso de la organización

Por lo tanto, se puede concluir que mayores niveles de identificación laboral repercutirán en el compromiso laboral que los colaboradores muestran en la empresa.

**Palabras clave:** Identificación organizacional, Compromiso Laboral.

## **Abstract**

The general objective of this thesis is to determine the connection between organizational identification and the labor engagement of the worker in a vehicle dealership in Trujillo, 2022; for which an applied, non-experimental and cross-sectional investigation was carried out with the help of a research instrument to a sample of 154 workers.

The results of the general objective show that there is a direct and significant connection with a value of 0.760 between the study variables; therefore, it can be inferred that organizational identification is related to work engagement. The employees who show greater identification with the organization are the employees who have a high level of work engagement. In addition, there is also a connection with the dimensions of affiliation, loyalty and similarity that make up job identification and are directly related to the organization's engagement.

Therefore, it can be concluded that higher levels of labor identification will have an impact on the labor engagement that employees show in the company.

**Keywords:** Organizational identification, Work engagement, Laboral engagement.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente todas las organizaciones buscan involucrarse cada vez más con su recurso más importante: el recurso humano (Saeed et al, 2019). Esta necesidad se surge debido a la gran notoriedad por lograr conexiones o lazos fuertes y muy vinculantes entre individuos y organizaciones; planteando que esto permitirá a desarrollar políticas más efectivas, así como una mejora del desempeño de los colaboradores, así como alentar al cumplimiento eficiente de los objetivos, y logrando crear una atmósfera más positiva entre los trabajadores (Maja y Istrukelj, 2020).

A esto, se le conoce como identificación organizacional. Duque y Carvajal (2015) mencionan que la identidad organizacional se ancla en las percepciones, emociones, y forma de pensar de los diferentes participantes o sujetos de una empresa.

Esto tiene gran relevancia, ya que una fuerza laboral identificada con la organización y las metas que ha planteado, es un gran motor para mejorar los niveles de rendimiento tanto a nivel de actividades específicas y pauteadas, como generando diferentes conductas deseables y que no han sido determinadas (formas de actuar ante diversas situaciones), (Cao y Chen, 2019).

Entonces, puede entenderse que un colaborador identificado con la organización tendrá actuaciones que respeten la filosofía y las metas empresariales, Chiang y Hsieh (2012) relacionan a esta conducta con el compromiso organizacional y lo definen como el involucramiento de un sujeto sumado a su satisfacción individual y el entusiasmo que sienten por su trabajo y el local donde trabajan. Lin et al. (2015) actualizan el concepto de compromiso organizacional indicando que es un estado mental que da forma a la relación entre un individuo (empleado) y la organización, y todas las implicaciones en la decisión el primero en continuar o no trabajando bajo ese mandato,

Por lo tanto, se debe alcanzar un adecuado nivel de identificación por parte de los colaboradores de la organización, promoviendo así un ambiente laboral de gran competitividad y desarrollo, que sea expresado a través de un fiel compromiso para cumplir los objetivos por la organización (Cuadra et al., 2017).

Por ende, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona la identificación organizacional con el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022?

Enunciada la pregunta de investigación, este estudio se justifica planteando lo siguiente: La identidad organizacional toma mucha importancia en las organizaciones ya que puede servir como pilar para el desempeño laboral de todo el recurso humano. Se justifica teóricamente en lo enunciado por Knippenberg y Ellemers (2004) sobre los aspectos de la identificación con la organización y con la teoría de Schaufeli et al. (2004) con respecto a el compromiso laboral. Investigar sobre el nivel de identificación que tiene un colaborador con la compañía permitirá realizar estrategias tanto a nivel de recursos humanos, como a nivel estratégico y de desempeño, lo que finalmente favorecerá la actividad empresarial y sus resultados. Toda organización sabe que su recurso más valioso son los colaboradores, ya que de ellos dependen las actividades primordiales de la empresa; por lo que conocer la situación de la identidad y el compromiso organizacional generará una mejor toma de decisiones. Se justifica metodológicamente por emplear el método científico para generar un conocimiento válido, replicable y útil en el área de ejercicio. También, se utilizaron los cuestionarios elaborados por Ellemers et al. (1999), Dobbins y Zaccaro (1986), Llana (2004), Van Dyne (1994) y Frese et al. (1997) para la identificación organizacional y la escala de Meyer y Allen (1991) para el compromiso del colaborador con la organización.

Como objetivo principal se planteó: Determinar la relación entre la identificación organizacional y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022; los objetivos específicos son a) Identificar la relación entre la afiliación y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022; b) Identificar la relación entre la lealtad y el compromiso del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022; c) Identificar la relación entre la semejanza y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022.

Como en toda investigación, se plantean las siguientes hipótesis: La general o alterna ( $H_1$ ) indica que la identificación organizacional se relaciona con el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo,

2022; por consiguiente, su hipótesis nula ( $H_0$ ) será: La identificación organizacional no se relaciona con el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes más relevantes que permiten conocer la relación entre variables de investigación, son:

Dincman (2021) en su investigación busca determinar la correlación entre la identificación organizacional y el compromiso laboral por parte de 391 profesores de diferentes escuelas privadas. Después de aplicar los instrumentos de investigación, el autor pudo hallar que existe relaciones significativas y positivas entre las variables investigadas.

Kose y Pehlivanoglu (2020) demostraron en su investigación correlacional la existencia de una relación positiva y directa entre la identificación con la organización y el compromiso hacia la misma por parte de trabajadores de una empresa de venta de productos masivos; infiriéndose que mientras mayores sean los valores de identificación con la empresa, mayor será el compromiso laboral de los colaboradores.

Lyu et al. (2020) en su trabajo determinaron la relación entre la identidad organizacional y el compromiso laboral en trabajadoras de salud ante la pandemia de COVID-19. A través de cuestionario de investigación, se encuestó a 216 enfermeras con las escalas de OIQ (Organizational Identity Scale) y la UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Los resultados indican que la identificación organizacional tiene una relación positiva con el compromiso laboral.

Buil et al. (2018) en su investigación busca conocer la relación que existe entre la identificación organizacional y el compromiso laboral como base para el desarrollo del trabajo del personal. Se recolectó información a través de cuestionarios de 323 empleados hoteleros. Los resultados de la investigación muestran una relación directa entre los valores de identificación organizacional y el compromiso laboral.

Uddin et al. (2018) en su artículo de investigación buscaron examinar el impacto de la identificación organizacional en el compromiso de los colaboradores de diferentes empresas en Jordania. Los resultados de la investigación han permitido comprobar que existe una relación significativa entre los niveles de identificación que muestran los trabajadores y el nivel de compromiso laboral que alcanzan al realizar cada una de las funciones encargadas.

Dai y Qin (2016) en su trabajo de investigación plantean determinar la relación entre la identificación organizacional y el compromiso laboral a través de la aplicación de un cuestionario a 350 empleados. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación directa y significativa entre la identificación organizacional y el compromiso laboral que desarrollan ellos.

Mete et al. (2016) en su artículo buscan determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y la identificación organizacional en personas que trabajan dentro de sector de la tecnología de la información y otros profesionales dedicados a la tecnología. Los resultados de su investigación permiten probar que existe una relación positiva y significativa entre los constructos de identificación y compromiso laboral por parte de los trabajadores de ese sector.

Karanika et al. (2015) en su artículo científico buscan conocer la relación entre la identificación organizacional y el compromiso laboral en empleados de empresas de Reino Unido; encuestando a un total de 194 participantes. Los resultados de su investigación muestran que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso laboral y la identificación organizacional. Además, las dimensiones de vigor, dedicación y absorción se relacionan con la identificación organizacional.

Knippenberg y Sleebos (2006) en su artículo de estudio plantean conocer la relación existente entre la identificación organizacional y el compromiso organizacional por parte de los trabajadores de una universidad. Los resultados de la investigación plantean la existencia de una relación de manera directa y significativa entre ambas variables; indicando que cuando los valores de una aumenta, los niveles de la otra también muestran un incremento.

Consecuentemente, se definen los conceptos de ambas variables:

Con relación al concepto de identificación organizacional, las definiciones más representativas para desarrollar el presente estudio fueron:

Según Sluss y Ashforth (2007) estudiar la identidad individual de las personas y su forma de identificación dentro de una organización, es el camino necesario para reflexionar sobre la autodefinición personal en contextos empresariales; desde las épocas de Brown (1969) se intentan estudiar la identificación basándose en teorías de identidad social (la cual es la clave para entender de mejor manera todos los aspectos de identificación hacia un grupo). Así, la identificación organizacional se puede comprender como una forma más específica de identificación social, que surge por la necesidad de los sujetos de pertenecer al mundo y a grupos relacionales (trabajo) (Kragt y Day, 2015).

Por lo tanto, cuando un individuo se identifica, este asimila las creencias sobre la empresa en su propia identidad; es así que todas estas características que son asimiladas pasar a ser parte de la persona y convertirla en su propio yo (Brown, 2014). Los componentes en base a la teoría de la identificación organizacional que han sido estudiados y avalados por la mayoría de los autores son: a) Afiliación: Esta dimensión abarca dos indicadores clave, la primaria, que hace mención de una relación directa, colaborativo, cara a cara y de larga duración; logrando así forjar lazos emocionales entre todos los miembros del equipo. Y la secundaria, que es las relaciones intermitentes que se producen en un grupo de trabajo, la estructura es rígida y permiten el cumplimiento de tareas básicas o actividades funcionales (Severt y Estrada, 2015). b) Lealtad: Es el proceso participativo que emplean al total de colaboradores y se diseña para generar un mayor compromiso con foco al éxito de la empresa; esto hace que cada individuo sea un agente activo en todas las tomas de decisiones que recaen en su nivel, así mismo, quieran pertenecer a cada una de las actividades que recaen en la parte organizativa (Zhang et al., 2014). c) Semejanza: Actitud voluntaria que tienen los colaboradores dentro de una organización hacia el cumplimiento de órdenes, reglas y normas que se han creado con el fin de regular todas las acciones personales y de trabajo en una compañía; la obediencia es pilar fundamental para el cumplimiento adecuado de actividades y consecución de metas (Tziner y Shkoler, 2018). d) Iniciativa personal: es un síndrome de la conducta que caracteriza a todas aquellas personas que muestran

autoiniciativa, proactividad y persistencia al momento de desarrollar las funciones en su centro laboral, y que se orientan a superar dificultades que puedan surgir para alcanzar una meta en común (Lisbona et al, 2018). La actitud autoiniciador, implica que la misma persona decide actuar sin tener una orden explícita; la proactividad, busca detectar los problemas y oportunidades de manera anticipada; y finalmente la persistencia, es la visión obstinada para poder conseguir los objetivos y la voluntad para superar cualquier obstáculo para seguir avanzando (Mulyani et al., 2020).

Con relación a la variable de compromiso laboral existen varias definiciones que han intentado dar forma al concepto a través de los años, pero no se ha llegado a un consenso sobre la definición total que puede alcanzar el constructo (Klein, et al. 2009). Autores más actuales como Báez et al., (2019) han podido extraer diversos conceptos de autores y estudios que hablan sobre el compromiso organizacional y lo definen como el vínculo que se genera entre una empresa y sus colaboradores; y es de gran importancia para las organizaciones debido a su relación con elevar la productividad y la eficiencia de su fuerza laboral lo que concluye en el logro de objetivos corporativos. Otros autores como Alvarez de Mon et al. (2001) han considerado al compromiso organizacional como la suma de la satisfacción y entusiasmo de los individuos hacia una empresa u organización, así como el vínculo que genera lealtad por la cual todo colaborador tiene el deseo de permanecer en dicha organización. Pérez et al. (2019) suma al concepto de compromiso laboral la aceptación de manera personal sobre las metas de la organización, dando a entender así que un colaborador comprometido está motivado a cumplir con las actividades y el logro de objetivos establecidos, así como a mostrar su deseo constante a ser un miembro activo del lugar donde trabaja.

Los autores de la escala empleada sobre compromiso laboral identifican las siguientes dimensiones: a) Vigor: energía del colaborador, la resiliencia mental para el desarrollo del trabajo, la voluntad expresada para cumplir los objetivos y la denotación de perseverancia ante situaciones difíciles (Ruíz & Santisteban, 2021); b) Dedicación: es la importancia que el trabajador tiene ante su trabajo y su centro laboral, con sentimientos de orgullo e inspiración por las actividades desarrolladas y también hacia la empresa a la cual pertenece (Salanova & Schaufeli, 2004, p.

117); c) Absorción: se relaciona con el flujo de trabajo por parte del trabajador, es un estado mental que demanda atención, pensamiento y fusión de la persona no solo a nivel físico sino a nivel emocional para el desarrollo de su actividad en el trabajo (Salanova, 2010).

Como se mencionó anteriormente, los autores Meyes y Allen (1991) fueron quienes propusieron las dimensiones que denotan los aspectos de compromiso organizacional en base a tres elementos: el afectivo o deseo, el de continuación o la necesidad y el normativo o deber permanecer en la empresa.

El compromiso afectivo o deseo habla de los lazos emocionales que crean los colaboradores con la empresa o el lugar de trabajo donde laboran, pero esto se da debido a que existe satisfacción de las necesidades por parte de lugar de trabajo (tomando en cuenta no solo las tangibles sino aspectos intangibles como las psicológicas) y se cumplen las expectativas sobre la organización; esto, por lo tanto, genera satisfacción por permanecer en la corporación (Williams et al., 2015).

El compromiso de continuación o la necesidad es el aspecto que menciona la evaluación por parte del colaborador sobre la inversión propia de tiempo y esfuerzo que puede perder en caso ya no trabaje en la misma organización; aquí surge un análisis objetivo del costo de oportunidad (dinero, tiempo, esfuerzo, etc.) versus el permanecer en la empresa, así como otros posibles escenarios de reinserción laboral, etc. (Herrera y De Las Heras, 2021).

Finalmente, el aspecto normativo o de deber hace referencia a la lealtad que se forja hacia la organización y toda la responsabilidad moral que se tiene hacia un individuo (o en este caso, hacia una empresa) que cumple con la persona en el pago de salarios, prestaciones y otras) a ser consecuente y corresponder mediante sus acciones a esto; básicamente hablamos de que se tiene que ser recíproco; como indica Gouldner (1960) quien recibe un beneficio, tiene el precepto moral de retribuirlo (He y Brown, 2013).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

El estudio realizado es de tipo aplicado; ya que se emplean conocimientos existentes para en diferentes escenarios (Hernández et al, 2014).

##### Diseño de investigación

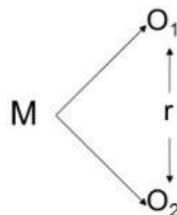
El estudio cumple con los siguientes criterios para su diseño

#### No Experimental – Correlacional – Transversal

No experimental, porque no se manipula por el investigador ninguna de las variables a estudiar (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Correlacional, se busca entender la relación entre dos variables investigadas (Hernández, et al, 2010).

Transversal, la ejecución del estudio y la medición de los datos se da en un solo momento de tiempo (Hernández, 2004).



##### Dónde:

M: Muestra

O1: Variable Independiente (Identificación organizacional)

O2: Variable Dependiente (Compromiso laboral)

r: Relación entre Valor del Cliente (O1=VI) y Calidad del Servicio (VD=O2)

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Variable Independiente: Identificación organizacional**

#### **Definición conceptual**

Se puede comprender como una forma más específica de identificación social, que surge por la necesidad de los sujetos de pertenecer al mundo y a grupos relacionales (trabajo) (Miscenko y Day, 2015).

### **3.2.2. Variable Dependiente: Compromiso laboral**

#### **Definición conceptual**

Se define como el vínculo que se genera entre la empresa y sus colaboradores a través de aspectos tangibles e intangibles que dirigen las acciones hacia la permanencia en la organización (Báez et al., 2019).

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **3.3.1. Población**

Colaboradores hombres y mujeres de toda edad que se encuentren en planilla de la empresa Autonort Trujillo SAC durante el periodo 2022; siendo un total de 254 personas.

### **3.3.2. Muestra**

Se empleó la fórmula de poblaciones finitas (Anexo 04). Dando un total de 154 colaboradores.

### **3.3.3. Muestreo**

Probabilístico aleatorio – simple.

### **3.3.4. Unidad de Análisis**

Colaboradores hombres y mujeres de toda edad que se encuentren en planilla de la empresa Autonort Trujillo SAC durante el periodo 2022.

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

#### **3.4.1. Técnicas**

Para recolectar datos se empleó la técnica de la encuesta

#### **3.4.2. Instrumento**

Se utilizó como instrumento, el **Cuestionario**.

Se empleó la escala de valoración de tipo ordinal (Likert) para posteriormente poder utilizar los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de correlación y prueba de hipótesis. Para la variable de Identidad Organizacional, se empleó el cuestionario de OID (Organizational Identity Scale) desarrollado por Miller (2000). Y para el compromiso laboral, se empleó la escala UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale) desarrollado por Schaufeli et al. (2002).

### **3.5. Procedimientos**

- Se solicitaron los permisos correspondientes al área administrativa del concesionario a evaluar.
- Se canalizó el cuestionario a través del área de Recursos Humanos para un mayor acercamiento hacia la población estudiada.
- Se usó Google Forms para hacerla llegar a los colaboradores.
- Una vez alcanzada la muestra total, se procedió a realizar el análisis de los datos a través del software SPSS.
- Se usó la prueba de normalidad de datos.
- Se elaboró tablas con porcentajes y gráficos de barra.
- Se agruparon las preguntas para poder utilizar la prueba estadística correspondiente.
- Se realizó la prueba de hipótesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de los datos se llevó a cabo con apoyo del software IBM SPSS v.23; esto permitió realizar los cálculos estadísticos

correspondientes a la estadística inferencial; además de tablas de frecuencia y figuras de barras.

Para realizar la prueba de hipótesis y el cálculo de las correlaciones entre ambas variables, se utilizó Spearman o Pearson dependiendo de los resultados de normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

- Adecuada citación de la literatura empleada, para cumplir con las normas de originalidad.
- Se informó sobre la confidencialidad de los datos respondidos en la encuesta por parte de los colaboradores.

#### IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados en función de los objetivos planteados en la investigación:

**Determinar la relación entre la identificación organizacional y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022.**

##### Tabla de Resultado 1.

*Correlación de Spearman: Identificación organizacional y compromiso laboral*

			Compromiso laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Identificación organizacional	Coefficiente	,760**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	154

*Nota.* Coeficiente de correlación de Spearman muy cercano a 1.

Fuente: Elaboración propia

##### Interpretación:

Debido al valor sig. lateral (N) es menor a 0.05 se dice que hay una correlación estadísticamente significativa.

Un coeficiente de correlación entre 0.7 y 0.9 muestra una correlación lineal positiva con una fortaleza alta. Por lo tanto, se puede inferir que la identificación organizacional se relaciona con el compromiso laboral. Los colaboradores que muestran mayor identificación con la organización son colaboradores que tienen un elevado nivel de compromiso laboral.

**Identificar la relación entre la afiliación y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022**

**Tabla de Resultado 2.**

*Correlación de Spearman: Afiliación y compromiso laboral*

			Compromiso laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Afiliación	Coeficiente	,217**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	154

*Nota.* Coeficiente de correlación de Spearman muy cercano a 1.  
Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Debido al valor sig. lateral (N) es menor a 0.05 se dice que hay una correlación estadísticamente significativa.

Un coeficiente de correlación entre 0.0 y 0.5 muestra una correlación lineal positiva con una fortaleza débil. Por lo tanto, se puede inferir que la afiliación se relaciona con el compromiso laboral.

**Identificar la relación entre la lealtad y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022**

**Tabla de Resultado 3.**

*Correlación de Spearman: Lealtad y compromiso laboral*

			Compromiso laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Lealtad	Coefficiente	,688**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	154

*Nota.* Coeficiente de correlación de Spearman muy cercano a 1.  
Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Debido al valor sig. lateral (N) es menor a 0.05 se dice que hay una correlación estadísticamente significativa.

Un coeficiente de correlación entre 0.5 y 0.8 muestra una correlación lineal positiva con una fortaleza moderada. Por lo tanto, se puede inferir que la lealtad se relaciona con el compromiso laboral. Los colaboradores que se muestran más leales son aquellos que manifiestan tener mayor compromiso laboral.

**Identificar la relación entre la semejanza y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022**

**Tabla de Resultado 4.**

*Correlación de Spearman: Semejanza y compromiso laboral*

			Compromiso laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Semejanza	Coefficiente	,394**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	154

*Nota.* Coeficiente de correlación de Spearman muy cercano a 1.  
Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Debido al valor sig. lateral (N) es menor a 0.05 se dice que hay una correlación estadísticamente significativa.

Un coeficiente de correlación entre 0.0 y 0.5 muestra una correlación lineal positiva con una fortaleza débil. Por lo tanto, se puede inferir que la semejanza se relaciona con el compromiso laboral. Son aquellos colaboradores que muestran mayor semejanza con la empresa aquellos más propensos a tener elevado compromiso laboral.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha planteado como objetivo central de su desarrollo el determinar la relación entre la identificación organizacional y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022; esto con el fin de conocer estas variables tan importantes vinculados a los colaboradores de una empresa dentro del segmento de venta de vehículos. Luego de establecida la correlación a nivel general entre la identificación organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores, se obtiene un valor de Rho de Spearman de +0.760 (Tabla 1); esto indica que la fortaleza de la correlación es fuerte y su sentido es directo, además el valor de significancia menor a 0.05 lo vuelven estadísticamente significativo lo que comprueba los valores hallados en la correlación.

A nivel práctico, esto permite inferir que mientras mayores sean los niveles de identificación organizacional que alcancen los colaboradores que trabajen en la empresa de comercio automotriz, mayor será el compromiso laboral que presenten ante la organización. El impacto de este descubrimiento a nivel organizacional debe permitir que la organización busque mejorar los aspectos de identificación a través de herramientas que permitan mantener y elevar la afiliación, la lealtad y la semejanza del colaborador; esto debido a que, ya que como indica Ashfort y Mael (1989) la identidad social de un individuo logra reafirmar su identidad con la organización permitiendo generar un vínculo hacia sus intereses colectivos. Estos resultados, guardan relación con la investigación realizada por Dincman (2021) quien evalúa a las variables de identificación organizacional y compromiso laboral en docentes de diferentes escuelas privadas y encuentra también una relación directa y significativa entre ambas variables; también es similar a lo hallado por Kose y Pehlivanglu (202) quienes también vincular las variables de identificación y compromiso en colaboradores de una organización que se dedica a la venta de productos masivos. Otro sector importante, al cual se relaciona la identificación y el compromiso organizacional en el ambiente laboral de salud donde Lyu et al. (2020) determinan que las trabajadoras incluso durante época de la pandemia de COVID-19 habían mostrado valores elevados de identificación y compromiso laboral; y éstas estaban vinculadas de manera directa y significativa. También es importante mencionar que se reafirma la teoría indicada por Kragt y Day (2015) menciona que

la identificación organizacional se puede comprender como una forma más específica de identificación social, que surge por la necesidad de los sujetos de pertenecer al mundo y a grupos relacionales (trabajo).

El primer objetivo específico que persigue la investigación busca Identificar la relación entre la afiliación y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022; esto permite conocer que tan implicada esta la afiliación – que pertenece a la identificación organizacional- con el compromiso de los colaboradores de un concesionario de vehículos. Los resultados de relación entre la dimensión y las variables, permiten conocer la existencia de un valor de Rho de Spearman de +0.217 (Tabla 1); esto indica que la fortaleza de la correlación es débil y su sentido es directo, además el valor de significancia menor a 0.05 lo vuelven estadísticamente significativo lo que comprueba los valores hallados en la correlación. A nivel más inferencial, se puede establecer que cuando un colaborador presenta un nivel adecuado de afiliación, también repercutirá en su compromiso laboral; entonces se debe tener en cuenta que la fortaleza de la relación reportada por el estudio es débil, aunque directa; esto podría inferir que los niveles de afiliación encontrados en los colaboradores no alcanzan niveles altos. Ante esto, la organización debe tener en cuenta estrategias que permiten elevar estos niveles de afiliación a través de herramientas de identificación como actividades de integración en grupo y con todas las áreas de la empresa, reforzar los valores de la organización hacia los colaboradores y finalmente escuchar activamente los problemas de los mismos; esto permitirá desarrollar una relación potente con los trabajadores y finalmente puedan convertirse en embajadores de la misma organización. Este resultado guarda relación con los hallazgos de Mete et al (2016) quienes también evalúan el aspecto de afiliación y compromiso en profesionales del sector tecnología obteniendo resultados parecidos. Así mismo, existe Karanika et al. (2015) en su estudio en una empresa dentro de Reino Unido también encuentra que los profesionales que colaboran en la compañía al sentirse identificados, denotan un mayor nivel de compromiso laboral. Así se debe tener en cuenta que la afiliación hace hincapie en relación directa, colaborativo, cara a cara y de larga duración; logrando así forjar

lazos emocionales entre todos los miembros del equipo y las relaciones intermitentes que se producen en un grupo de trabajo, la estructura es rígida y permiten el cumplimiento de tareas básicas o actividades funcionales (Severt y Estrada, 2015).

El segundo objetivo específico de la investigación plantea identificar la relación entre la lealtad y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022; esto permite conocer que tan implicada esta la lealtad – que pertenece a la identificación organizacional - con el compromiso de los colaboradores de un concesionario de vehículos. Los resultados de relación entre la dimensión y las variables, permiten conocer la existencia de un valor de Rho de Spearman de +0.688 (Tabla 1); esto indica que la fortaleza de la correlación es fuerte y su sentido es directo, además el valor de significancia menor a 0.05 lo vuelven estadísticamente significativo lo que comprueba los valores hallados en la correlación. A nivel más inferencial, se puede establecer que cuando un colaborador presenta un nivel adecuado de lealtad, también repercutirá en su compromiso laboral; entonces se debe tener en cuenta que la fortaleza de la relación reportada por el estudio es moderada, aunque directa; estoy podría inferir que los niveles de lealtad encontrados actualmente en los colaboradores son niveles altos. Ante esto, la organización debe tener en cuenta estrategias que permitan mantener estos niveles de lealtad a través de una comunicación constante de los beneficios otorgados a los colaboradores, así como la horizontalidad de su ubicación. Este resultado guarda relación con los hallazgos de Mete et al (2016) quienes también evalúan el aspecto de afiliación y compromiso en profesionales del sector tecnología obteniendo resultados parecidos. Así mismo, existe Karanika et al. (2015) en su estudio en una empresa dentro de Reino Unido también encuentra que los profesionales que colaboran en la compañía al sentirse identificados, denotan un mayor nivel de compromiso laboral. Así se debe tener en cuenta que la afiliación hace hincapie en relación directa, colaborativo, cara a cara y de larga duración; logrando así forjar lazos emocionales entre todos los miembros del equipo y las relaciones intermitentes que se producen en un grupo de trabajo,

la estructura es rígida y permiten el cumplimiento de tareas básicas o actividades funcionales (Severt y Estrada, 2015).

El tercer objetivo específico de la investigación plantea identificar la relación entre la semejanza y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022; esto permite conocer que tan implicada esta la semejanza – que pertenece a la identificación organizacional- con el compromiso de los colaboradores de un concesionario de vehículos. Los resultados de relación entre la dimensión y las variables, permiten conocer la existencia de un valor de Rho de Spearman de +0.394 (Tabla 4); esto indica que la fortaleza de la correlación es moderada y su sentido es directo, además el valor de significancia menor a 0.05 lo vuelven estadísticamente significativo lo que comprueba los valores hallados en la correlación. A nivel más inferencial, se puede establecer que cuando un colaborador presenta un nivel adecuado de semejanza hacia la organización como constructo social, también repercutirá en su compromiso laboral; entonces se debe tener en cuenta que la fortaleza de la relación reportada por el estudio es moderada, aunque directa; esto podría inferir que los niveles de lealtad encontrados actualmente en los colaboradores son niveles moderados. Ante esto, la organización debe tener en cuenta estrategias que permitan mantener estos niveles de semejanza compartiendo solidez en los valores que son comunicados a los empleados. Esto guarda relación con lo expresado por autores como Karanika et al (2015) y Knippenber y Sleebos (2006) quienes también hacen hincapié en la importancia de que una entidad guarda semejanza en valores y creencias con los colaboradores para mejorar sus vínculos y compromisos afectivos hacia el centro de labores. Esto debido a que la semejanza es una actitud voluntaria que tienen los colaboradores dentro de una organización hacia el cumplimiento de órdenes, reglas y normas que se han creado con el fin de regular todas las acciones personales y de trabajo en una compañía; la obediencia es pilar fundamental para el cumplimiento adecuado de actividades y consecución de metas (Tziner y Shkoler, 2018).

Finalmente, algunas de las limitaciones que presentó el estudio fueron el miedo de los colaboradores a responder preguntas en el ámbito laboral, por lo que la encuesta no recogió datos personales para identificarlos. Otra se da en relación al tiempo que le tienen que dedicar para llenar el cuestionario por eso se estableció que sea lo más breve posible.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existe una relación directa y significativa entre la identificación organizacional y el compromiso laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo 2022, con un valor de 0.760.
2. La afiliación se relaciona con el compromiso laboral del colaborador en un valor de 0.217, mostrando una relación directa, débil y significativa.
3. La lealtad se relaciona con el compromiso laboral del colaborador en un concesionario en Trujillo con un valor de 0.688; infiriéndose una relación directa, fuerte y significativa.
4. La relación entre la semejanza y el compromiso laboral del colaborador es significativa y directa con un valor de 0.394 entre ambos constructos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Al concesionario, y dado el valioso aporte entre estas variables se recomienda realizar un plan en conjunto con el área de recursos humanos para poder mejorar los aspectos de clima, identificación y compromiso laboral del colaborador.
- Realizar actividades de integración para poder tener mayor conocimiento y soporte desde el aspecto de integración con el personal reforzando su afiliación
- Mejorar el salario emocional hacia los colaboradores que permitan generar un mayor vínculo de lealtad con la empresa.
- Realizar actividades que permitan comunicar los aspectos de valores y esencia de la organización reforzando así la semejanza percibida.

## REFERENCIAS

1. Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL(1),14-23.
2. Brown, A. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Review*, 17(1),20-40.
3. Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346–355.
4. Buil, Isabel & Martínez, Eva & Matute, Jorge. (2018). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*. 10.1016/j.ijhm.2018.06.014.
5. Cao, X y Chen L (2019). Relationships among social support, empathy, resilience and work engagement in haemodialysis nurses. *Int Nurs Rev*;66(3):366–373.
6. Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190.
7. Cuadra-Peralta, A. A., Veloso-Besio, C., Iribaren, J., & Pinto, R. (2017). Intervention for supervisors, based on social skills and leadership, in order to improve organizational climate perception and organizational performance outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 30(2), 281–292
8. Dai, L. y Qin, X. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Social Sciences*. 2327-5952.
9. Dincman, M. (2021). Mediating Effect of Organizational Identification on the Relationship between Leader-Member Exchange and Organizational Commitment among Primary School Teachers, *Journal of Educational Leadership and Policy Studies*, v5 n1 Spr 2021.

10. Dobbins, G. H., & Zaccaro, S. J. (1986). The effects of group cohesion and leader behavior on subordinate satisfaction. *Group & Organization Studies*, 11(3), 203-219.
11. Duque, E. & Carvajal, L. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica. *Suma de Negocios*, 6(13), 114-123
12. Ellemers, N. & Kortekaas, P.; y Ouwerkerk, J. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*.
13. Gouldner, A.W. (1960) The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
14. He, H. and Brown, A.D. (2013) Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Group & Organization Management*, 38, 3-35.
15. Hernandez-Sampieri, R., Fernandez-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. del P. (2015). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México, D.F.: Ed. Mc Graw Hill.
16. Herrera J, De Las Heras-Rosas C. The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship with the Psychological Contract. *Front Psychol*. 2021 Jan 14;11:609211.
17. Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H., & Griffiths, M. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*.
18. Kragt, Darja & Day, David. (2015). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*. 6. 10.1177/2041386615584009.
19. Lin, J. W., Shen, P., & Hsu, Y. S. (2015). Effects of employees' work values and organizational management on corporate performance for Chinese and Taiwanese construction enterprises. *Sustainability*, 7(12), 16836–16848.
20. Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). THE EFFECTS OF WORK ENGAGEMENT AND SELF-EFFICACY ON PERSONAL INITIATIVE AND PERFORMANCE. *Psicothema*, 30(1),89-96.
21. Llanea, A. (2004). *Ergonomía y Psicosociología aplicada*, cuarta edición. Valladolid: Editorial Lex Nova.

22. Lyu H, Yao M, Zhang D, Liu X. The Relationship Among Organizational Identity, Psychological Resilience and Work Engagement of the First-Line Nurses in the Prevention and Control of COVID-19 Based on Structural Equation Model. *Risk Manag Healthc Policy*. 2020;13:2379-2386
23. Maja, & Istrukelj. (2020). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1(1)
24. Mete, Edip & Sökmen, Alptekin & Bıyık, Yunus. (2016). The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees. 53.
25. Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
26. Mulyani, S. R., Sari, V. N., & Widian Sari, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1),232-242.
27. Pehlivanoglu, M. & Köse, E. (2020). The Effect of Organizational Identification on Organizational Commitment. *Journal of Business Research - Turk*. 12. 2151-2160. 10.20491/isarder.2020.968.
28. Pérez Juárez, J., y Pedraza-Nájjar, X. L. (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 11(1), 37-53
29. Saeed et al. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1),254–281
30. Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi - sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315
31. Severt, J.B., & Estrada, A.X. (2015). On the Function and Structure of Group Cohesion.

32. Sluss, David & Ashforth, Blake. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*. 32. 9-32. 10.2307/20159278.
33. Speier, C. & Frese, M. (1997). Generalized Self Efficacy As a Mediator and Moderator Between Control and Complexity at Work and Personal Initiative: A Longitudinal Field Study in East Germany. *Human Performance*. 10. 171-192. 10.1207/s15327043hup1002\_7.
34. Topa Cantisano, Gabriela, Moriano León, Juan Antonio, & Morales Domínguez, J. Francisco. (2008). Identidad social y apoyo percibido en las organizaciones y sus efectos sobre las conductas de ciudadanía. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 363-370.
35. Tziner, A., & Shkoler, O. (2018). Leadership Styles and Work Attitudes: Does Age Moderate their Relationship?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3),195-201.[fecha de Consulta 26 de Noviembre de 2022]. ISSN: 1576-5962. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231357687007>.
36. Uddin, Md & Azim, Mohammad & Abdul Kader Jilani, Munshi Muhammad & Fan, Luo & Begum, Sumayya. (2019). Linking transformational leadership with employees' engagement in the creative process. *Management Research Review*. 42. 10.1108/MRR-08-2018-0286.
37. Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802.
38. Van Knippenberg, D., & Ellemers, N. (2004). Social identity and group performance. Identification as the key to Group-Oriented Effort. In A. Haslam, D. V. Knippenberg, M. J. Platow & N. Ellemers (Eds.), *Social identity at work. Developing theory for organizational practices* (pp. 29-59). New York: Psychology Press.
39. Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571–584.
40. Zhang, S., Chen, G., Chen, X.-P., Liu, D., & Johnson, M. D. (2014). Relational versus collective identification within workgroups: Conceptualization,

- measurement development, and nomological net-work building. *Journal of Management*,40(6),1700–1731.
41. Ruiz, L. y Santisteban, L. (2021). El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- Municipalidad Distrital de Lagunas, 2020. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo – Perú.
  42. Pino, G. y Hurtado, A. (2018). Relación entre engagement y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad De Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa 2016. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica de Santa María, Perú.
  43. Pinedo, G. (2017). 40% de empresas peruanas cuenta con una estrategia formal de Employee Engagement. *Info Capital Humano*.
  44. Saks, A. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1) 19-38.
  45. Spontón, C.; Trogolo, M.; Castellano, E.; Morera, L. y Medrano, L. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. *Suma Psicológica*. 26.
  46. Lupano Perugini, de la Iglesia, G., Castro Solano, A., & Fernández Liporace, M. (2017). Validation of a Work
  47. Knight, C.; Patterson, M. y Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348-372.
  48. Innovum Fundación Chile (2017). Medición Engagement Chile 2017. *Revista emprende*.
  49. Espinoza, J. (2017). El compromiso laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios, Lima.
  50. Bakker, A. y Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout research*. 1:3;112-119.

## ANEXOS

### ANEXO 01.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cómo se relaciona la identificación organizacional con el compromiso del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022?	<p><math>H_a</math>= La identificación organizacional se relaciona con el compromiso del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022.</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre la identificación organizacional y el compromiso del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Identificación organizacional</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Cuantitativa</p>	<p><b>POBLACIÓN</b> Colaboradores hombres y mujeres de toda edad que se encuentren en planilla de la empresa Autonort Trujillo SAC durante el periodo 2022; siendo un total de 254 personas.</p>
	<p><math>H_0</math>= La identificación organizacional no se relaciona con el compromiso del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022.</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación entre la afiliación y el compromiso del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022.</li> <li>• Identificar la relación entre la lealtad y el compromiso del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022.</li> <li>• Identificar la relación entre la semejanza y el compromiso del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE 2:</b> Compromiso</p>	<p><b>Diseño:</b> Transversal Correlacional</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis de datos:</b> Estadística Descriptiva – Inferencial</p> <p><b>Prueba de Hipótesis:</b> Correlación</p>	<p><b>MUESTRA</b> 154 colaboradores</p>

## ANEXO 02.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### Variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Identificación organizacional	Forma específica de identidad social que logra afirmar la identidad de una persona con su organización adoptando los intereses colectivos (Ashforth y Mael, 1989)	Se evaluará el constrúcto de identificación organizacional a través de un test autoaplicado con base a las dimensiones afiliación, lealtad y semejanza que contará con una escala de respuesta tipo Likert con puntajes del 1 al 5.	Afiliación	Identificación	Ordinal
			Lealtad	Familiaridad	
			Semejanza	Valores	

*Nota.* Elaboración propia

**Variable 2**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Compromiso	Estado psicológico que caracteriza la relación persona-organización orientado hacia la decisión de permanencia en la misma (Allen, 1991)	Se evaluará el constructo de compromiso a través de un test autoaplicado con base a las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, que contará con una escala de respuesta tipo Likert con puntajes del 0 al 6.	Vigor	Energía	Ordinal
			Dedicación	Determinación y orgullo	
			Absorción	Permeabilidad	

*Nota.* Elaboración propia

## ANEXO 03.- INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### Cuestionario de Identificación Organizacional (Shortened)

Enunciados	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Estoy orgulloso de ser un colaborador de Autonort					
2. Hablo de mi lugar de trabajo como una gran compañía para trabajar					
3. Realmente me preocupo por el futuro de Autonort					
4. Tengo sentimientos cálidos hacia Autonort como mi lugar de trabajo					
5. Estaría dispuesto a pasar el resto de mi carrera profesional en esta empresa					
6. Los logros de Autonort son ejemplo de lo que las personas dedicadas pueden lograr					
7. Describiría a Autonort como una gran familia en la cual la mayoría de sus miembros sienten pertenencia					
8. Estoy contento que elegí trabajar para Autonort más que otra empresa					
9. Siento que la empresa se preocupa por mi					
10. La imagen de Autonort en la comunidad me representa como persona					
11. Encuentro sencillo identificarme con esta empresa					
12. Creo que mis valores y los valores de Autonort son muy similares.					

Cuestionario de Compromiso Laboral (UWES-17)

Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.							
4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos.							
5. Soy muy persistente en mi trabajo.							
6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							
7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
8. Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
9. Mi trabajo me inspira.							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11. Mi trabajo es retador.							
12. El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando.							
13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
15. Estoy inmerso en mi trabajo.							
16. Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
17. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.							

## ANEXO 04.- CÁLCULO DE TAMAÑO DE LA MUESTRA

Se empleó la fórmula para poblaciones finitas, reemplazando con los siguientes datos.

$$n = \frac{Z^2 x P x Q x N}{E^2(N - 1) + Z^2 x P x Q}$$

### Dónde:

**n:** Muestra

**Z:** Nivel de confianza deseado

**N:** Población

**P:** Proporción de la población con la característica deseada

**Q:** Proporción de la población sin la característica deseada

**E:** Nivel de error dispuesto a cometer

### Reemplazando:

**Z = 1.96**

**p= 0.5**

**q= 0.5**

**E = 0.05**

**N = 835**

$$n = 154$$

## ANEXO 05.- CONFIABILIDAD

Se aplicó una prueba piloto de los instrumentos a 20 colaboradores para determinar la confiabilidad

**Tabla 5**

*Alfa de cronbach – Variable Identidad Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	12

*Nota.* Valor alfa de cronbach muy cercano a 1

**Tabla 6**

*Alfa de cronbach – Variable Compromiso*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	17

*Nota.* Valor alfa de cronbach muy cercano a 1

Debido a la cercanía del valor a 1, se puede decir que la encuesta tiene una consistencia interna adecuada y puede ser aplicada.

## ANEXO 06.- TABULACIÓN DE DATOS

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3
3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	3	4	3	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
5	3	3	6	3	2	5	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	2	4	3	3	5	3	3	2	2	5	3	3	2	2	3	3
7	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1
8	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	5	5	4	2	5	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4
9	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	4	2	1	2	2	4	2	1	2	2	2	1
10	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
12	2	1	6	3	1	4	1	1	3	1	3	4	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	6	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	1	5	4	3	4	2	3	2	2	3	5	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
15	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	5	4	4	3	2	5	2	3	4	3	2	4	4	5	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3
17	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	5	3	5	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
18	4	1	3	3	1	4	1	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	4	6	5	1	5	1	2	1	5	6	3	6	3	5	6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
21	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
22	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
23	6	6	6	5	5	2	6	6	5	6	6	3	6	2	6	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	4	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	3	3	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	6	3	2	2	1	2	3	5	6	3	3	6	3	3	2	5	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2
28	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2
29	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3
30	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3
31	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	2	6	6	2	2	3	1	0	2	3	2	2	6	1	2	2	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
34	2	3	5	3	2	5	3	2	3	5	4	4	3	3	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4
35	5	5	6	6	5	4	5	5	6	5	5	5	6	5	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	2	2	3	3	1	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
37	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	5	5	4	4	5	6	6	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	2	2	3	2	5	2	2	3	2	5	2	3
39	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4
40	5	3	4	6	3	0	1	0	2	5	1	0	6	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
42	2	2	2	2	3	4	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
45	3	3	6	3	2	5	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2	2	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4
46	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3
48	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	5	5	4	2	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	3

49	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
50	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3											
51	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3											
52	2	1	6	3	1	4	1	1	3	1	3	4	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4											
53	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	6	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4											
54	4	1	5	4	3	4	2	3	2	2	3	5	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3											
55	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	0	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3											
56	2	5	4	4	3	2	5	2	3	4	3	2	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4											
57	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	5	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
58	4	1	3	3	1	4	1	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
59	2	4	6	5	1	5	1	2	1	5	6	3	6	3	5	6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
60	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
61	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	4	2	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4										
62	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
63	6	6	6	5	5	2	6	6	5	6	6	3	6	2	6	2	6	4	5	3	2	5	4	5	3	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	5	3										
64	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	4	0	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4										
65	3	3	3	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5									
66	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	1	3	2	1	2	4	3	2	1	2	4	3	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1									
67	2	6	3	2	2	1	2	3	5	6	3	3	6	3	3	2	5	2	1	2	3	4	2	1	2	3	4	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2									
68	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3										
69	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4									
70	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4									
71	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5								
72	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	2	1	4	2	3	4	2									
73	2	6	6	2	2	3	1	0	2	3	2	2	6	1	2	2	5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3									
74	2	3	5	3	2	5	3	2	3	5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4									
75	5	5	6	6	5	4	5	5	6	5	5	5	6	5	6	4	6	2	1	4	4	5	2	1	4	4	5	2	1	4	4	5	1	4	4	5	1	4									
76	2	2	3	3	1	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	2	5	4	5	2	5	4	5	2	5									
77	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3								
78	5	5	4	4	5	6	6	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4									
79	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4							
80	5	3	4	6	3	0	1	0	2	5	1	0	6	2	4	4	5	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3						
81	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	5	4	4	3	2	5	4	4	3	2	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4	3	2					
82	2	2	2	2	3	4	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2						
83	2	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	3	4	3	1	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3					
84	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4					
85	3	3	6	3	2	5	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3						
86	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2					
87	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	2	3	5	4	4	2	3	5	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4						
88	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5				
89	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3		
90	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4			
91	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	
92	2	1	6	3	1	4	1	1	3	1	3	4	3	2	4	3	1	3	1	4	2	4	3	1	4	2	4	3	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	
93	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	6	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
94	4	1	5	4	3	4	2	3	2	2	3	5	3	3	4	2	3	4	2	2	1	4	4	2	2	1	4	4	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	
95	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	0	4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	
96	2	5	4	4	3	2	5	2	3	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	
97	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	5	3	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
98	4	1	3	3	1	4	1	3	2	2	4	4	4																																		



13 3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	6	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13 4	4	1	5	4	3	4	2	3	2	2	3	5	3	3	4	2	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
13 5	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
13 6	2	5	4	4	3	2	5	2	3	4	3	2	4	4	5	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	
13 7	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	5	3	5	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2		
13 8	4	1	3	3	1	4	1	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	
13 9	2	4	6	5	1	5	1	2	1	5	6	3	6	3	5	6	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	
14 0	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	
14 1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14 2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
14 3	6	6	6	5	5	2	6	6	5	6	6	3	6	2	6	2	6	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4		
14 4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14 5	3	3	3	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
14 6	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14 7	2	6	3	2	2	1	2	3	5	6	3	3	6	3	3	2	5	2	2	3	2	5	2	2	3	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3
14 8	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4
14 9	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15 0	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15 1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15 2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15 3	2	6	6	2	2	3	1	0	2	3	2	2	6	1	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
15 4	2	3	5	3	2	5	3	2	3	5	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4

Trujillo, diciembre de 2022

**SEÑOR:**           **JOSÉ CARLOS CARRANZA SOLIS**  
DIRECTOR EJECUTIVO AUTONORT TRUJILLO-CAJAMARCA  
AUTONORT TRUJILLO SAC

**ASUNTO:**        AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN  
REALIZADA

Me dirijo a usted muy atentamente haciéndole llegar mis más cordiales saludos y a la vez con las dispensas del caso, comunicarle lo siguiente:

Actualmente curso el último ciclo de la Maestría en Administración de Negocios en la Universidad César Vallejo, por lo que mi estudio actual se titula “**Identificación Organizacional y Compromiso Laboral del Colaborador en un Concesionario de Vehículos en Trujillo, 2022**”. Por lo cual agradezco el apoyo brindado, tanto por su parte como de las personas participantes de dicho estudio.

Siendo que la presente investigación es referida a la tesis que estoy desarrollando, le solicito su autorización para la obtención de datos y la publicación de los resultados en el Repositorio de la Biblioteca de la Universidad, así como en revistas especializadas en Investigación Científica, a fin de contribuir con la base de datos académica que permitirá a otros investigadores llevar a cabo investigaciones en la misma línea.

Sin otro particular y agradeciéndole de antemano su disposición a la realización de esta labor, me despido atentamente.

---

**Marcial Alberto Cubas Maldonado**  
**DNI 41606540**

## AUTORIZACION PARA EL USO DE DATOS

Con la firma de la presente, se da la autorización al tesista Cubas Maldonado Marcial Alberto, para la publicación de datos en su tesis titulada **“Identificación Organizacional y Compromiso Laboral del colaborador en un concesionario de vehículos en Trujillo, 2022”**, siendo conveniente la realización de este documento para la validación y publicación de datos, lo cual servirá para futuros proyectos de estudio e investigación.

Atentamente

  
AUTONORT CAJAMARCA S.A.C.  
-----  
**José Carranza Solís**  
APODERADO  
José Carlos Carranza Solís  
17823620  
Dir. Ejec. Autonort Trujillo – Cajamarca SAC

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 1)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

**A.- Los criterios de calidad:** la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.**

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

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	PACHECO IBAÑEZ DE VASQUEZ AURSA GLENYN		DNI N°	17915052
Nombre de los Instrumentos	Cuestionario de Identificación Organizacional (Shortened)			
Título Profesional/Especialidad	INGENIERO INDUSTRIAL	Teléfono / Celular	547864744	
Grado Académico	MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA			
Mención	DOCENCIA UNIVERSITARIA			
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 20 de Diciembre 2022	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 2)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (instrumento 2)

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	PACHCO IBÁÑEZ DE VÁSQUEZ AUREA GLENNY	DNI N°	17915052
Nombre de los Instrumentos	Cuestionario de Compromiso Laboral (UWES-17)		
Título Profesional/Especialidad	INGENIERO INDUSTRIAL	Teléfono / Celular	947864744
Grado Académico / Cargo Laboral Actual	MAESTRIA		
Mención	DOCENCIA UNIVERSITARIA		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 20 de Diciembre 2022

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 1)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

**A. - Los criterios de calidad:** la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. -Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.**

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

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	Juan José Salgado Portugal	<b>DNI N°</b>	40350560
<b>Nombre de los Instrumentos</b>	Cuestionario de Identificación Organizacional (Shortened)		
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Economista	<b>Teléfono / Celular</b>	992243482
<b>Grado Académico / Cargo Laboral Actual</b>	MBA / Maestro en Educación		
<b>Mención / Empresa</b>	Marketing		
<b>Firma y sello.</b>		<b>Lugar y Fecha</b>	Trujillo / 19 de Dic de 2022

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 2)**

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*

*A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:*

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

*B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.*

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

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (instrumento 2)**

**DATOS DEL EXPERTO**

<b>Nombres y Apellidos</b>	Juan José Salgado Portugal	<b>DNI N°</b>	40350560
<b>Nombre de los Instrumentos</b>	Cuestionario de Compromiso Laboral (UWES-17)		
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Economista	<b>Teléfono / Celular</b>	992243482
<b>Grado Académico / Cargo Laboral Actual</b>	MBA / Maestro en Educación		
<b>Mención / Empresa</b>	Marketing		
<b>Firma y sello.</b>		<b>Lugar y Fecha</b>	Trujillo / 19 de Dic de 2022

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 1)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

**A.- Los criterios de calidad:** la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.**

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

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	Alfredo Omar Marzuka Fiorentini	<b>DNI N°</b>	18217174
<b>Nombre de los Instrumentos</b>	Cuestionario de Identificación Organizacional (Shortened)		
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Ingeniero de Sistemas	<b>Teléfono / Celular</b>	949147640
<b>Grado Académico / Cargo Laboral Actual</b>	GERENTE GENERAL		
<b>Mención / Empresa</b>	PROTEXA CORREDORES DE SEGUROS S.A.C.		
<b>Firma y sello.</b>		<b>Lugar y Fecha</b>	Trujillo / 19 de Dic de 2022

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 2)**

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*

*A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:*

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

*B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.*

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

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (instrumento 2)  
DATOS DEL EXPERTO**

<b>Nombres y Apellidos</b>	Alfredo Omar Marzuka Fiorentini	<b>DNI N°</b>	18217174
<b>Nombre de los Instrumentos</b>	Cuestionario de Compromiso Laboral (UWES-17)		
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Ingeniero de Sistemas	<b>Teléfono / Celular</b>	949147640
<b>Grado Académico / Cargo Laboral Actual</b>	GERENTE GENERAL		
<b>Mención / Empresa</b>	PROTEXA CORREDORES DE SEGUROS S.A.C.		
<b>Firma y sello.</b>		<b>Lugar y Fecha</b>	Trujillo / 19 de Dic de 2022



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JUAN JOSÉ SALGADO PORTUGAL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Identificación Organizacional y Compromiso Laboral del Colaborador en un Concesionario de Vehículos en Trujillo, 2022", cuyo autor es CUBAS MALDONADO MARCIAL ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JUAN JOSÉ SALGADO PORTUGAL <b>DNI:</b> 40350560 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 22-01- 2023 12:13:19

Código documento Trilce: TRI - 0507577