



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Identidad corporativa y presión laboral en los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Coishco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Vasquez Llanca, Carlos Apolinar ([orcid.org/0000-0001-7542-9205](https://orcid.org/0000-0001-7542-9205))

**ASESOR:**

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo ([orcid.org/0000-0003-4035-157X](https://orcid.org/0000-0003-4035-157X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

De corazón a toda mi familia, por ser  
inspiración inagotable en cada segundo de  
mi vida.

Carlos Apolinar

## **Agradecimiento**

A cada una de las personas que me brindaron su ánimo en esta aventura académica.

A todos los que proporcionaron valiosos consejos para mejorar la investigación.

A todos los docentes del programa de posgrado de la UCV por sus enseñanzas.

El autor

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
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	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	44

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Test de normalidad de las variables identidad corporativa y presión laboral	18
Tabla 2 Prueba de correlación estadística entre la identidad corporativa y la presión laboral	19
Tabla 3 Niveles de la identidad corporativa	20
Tabla 4 Niveles de la presión laboral	21
Tabla 5 Prueba de correlación estadística entre la identidad corporativa y los factores propios de la función misma	22
Tabla 6 Prueba de correlación estadística entre la identidad corporativa y los factores asociados a las relaciones personales	23
Tabla 7 Prueba de correlación estadística entre la identidad corporativa y la dimensión factores asociados al ejercicio o desempeño	24
Tabla 8 Prueba de correlación estadística entre la identidad corporativa y la dimensión factores asociados a la estructura y clima organizacional	25

## Resumen

La investigación que sigue planteó como objetivo determinar la relación entre identidad corporativa y la presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022. Metodológicamente, el alcance del estudio se limitó a lo no experimental, dentro del enfoque cuantitativo y correlacional. De una población de 114 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco se seleccionó en forma no probabilística a 80 de estos. Se confeccionó dos cuestionarios para medir las variables previa validación y confiabilidad. Los resultados reflejaron que para el 70 % de los trabajadores encuestados de la referida comuna distrital, el nivel de la identidad corporativa resulta regular. Por otro lado, para el 88.8 % de los mismos encuestados el nivel de la presión laboral tiene un manejo regular, puede notarse que en ambas variables las tendencias son claramente regularidades o puntos medios. Cabe precisar que la Sig. obtenida correspondió a 0,000, se cumple por tanto un  $p < 0,05$ , la correlación es además significativa, es decir, en caso las puntuaciones de una variable aumenten lo mismo ocurrirá con los puntajes de la otra variable. De estos resultados, se concluyó entonces que existe una correlación positiva, aunque media según el 0.414 (Prueba Rho de Spearman).

**Palabras clave:** Identidad corporativa, identidad verbal, identidad visual, presión laboral y valores corporativos.

## Abstract

The following research aimed to determine the relationship between corporate identity and labor pressure in the workers of the Coishco District Municipality, 2022. Methodologically, the scope of the study was limited to the nonexperimental, within the quantitative and correlative approach. Of a population of 114 workers in the Coishco District Municipality, 80 workers were selected in a non-probabilistic manner. Two questionnaires were prepared to measure the variables after validation and reliability. The results showed that for 70% of the workers surveyed in the said district commune, the level of corporate identity is regular, on the other hand, for 88.8% of the same respondents the level of labor pressure has a regular management, It can be seen that in both variables the trends are clearly regularities or midpoints. It should be noted that the Sig. obtained corresponded to 0,000, therefore a  $p < 0.05$  is met, the correlation is also significant, that is, if the scores of one variable increase, the same will happen with the scores of the other variable. From these results, it was concluded that there is a positive correlation, although average according to 0.414 (Spearman's Rho test).

**Keywords:** Corporate identity, verbal identity, visual identity, work pressure and corporate values.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones requieren de procesos internos sólidos y en equilibrio para mantenerse eficientes. Sin embargo, la compleja dinámica puede tornarse muy exigente hasta para el equipo con mayor identidad corporativa y también agobiante a tal punto que la presión en el trabajo es demasiado.

Bafo, et al. (2020) precisan que muchas organizaciones se esmeran por atender a sus públicos, lo malo es que no se esfuerzan por llevar a la par una adecuada identidad corporativa para ello (p. 303). Por su parte, Simões y Sebastiani (2017) explican que las organizaciones se sacuden abruptamente con los cambios y crisis de las sociedades, esto les exige mantenerse más fuertes con sus trabajadores para asumir los desafíos (p. 423).

Para Michaels y Grüning (2018) las gestiones de las entidades deben orientarse a fortalecer su propia identidad corporativa, de ese modo proyectarán una adecuada o mejorada imagen corporativa y por ende una reputación corporativa mejor en el tiempo. Las instituciones no pueden operar de espaldas a la realidad, saben bien que es importante lo que perciben sus públicos o audiencias (p. 3).

En cuanto a la presión laboral, Chen (2019) señala que en ocasiones las instituciones cumplen con una agenda corporativa tan recargada, pero dichas tareas no se asignan equitativamente, sino que algunos asumen más responsabilidades que otros y las consecuencias que se acarrearán son: agotamiento tanto físico como mental, vacío existencial, nerviosismo, falta de entusiasmo al trabajar, frustración alta, insomnio, dolores de cabeza, depresión y ansiedad (p. 2). En EEUU, The American Institute of Stress (2020) ha señalado aludiendo a muchas investigaciones que la presión laboral es la fuente principal de estrés en adultos norteamericanos y su aumento ha sido muy progresivo en las últimas décadas. Según la percepción de los colaboradores, sus trabajos son absorbentes y se les

escapa de su control. Se asocia la alta presión laboral a problemas de salud como: hipertensión, tasas de ataque cardíaco, entre otros trastornos (párr. 2).

En Perú, las municipalidades han estado sometidas a un intenso ritmo de trabajo desde el inicio de la pandemia con el nuevo coronavirus, han aumentado sus funciones para brindar los mismos servicios además de actividades para paliar el impacto sanitario (velar por los aforos permitidos, garantizar los toques de queda, realizar intervenciones con protocolos de bioseguridad, etc.). La agencia peruana de noticias (Andina, 6 de marzo del 2022) ha extendido recomendaciones para sobrellevar la presión laboral, específicamente debe evitarse la competencia entre trabajadores, debe fomentarse el respeto, la retroalimentación y la transparencia (párr. 1).

Según el diario Gestión (1 de julio del 2016) en alusión al reporte “Tendencias Globales respecto al Compromiso de los Trabajadores, 2016”, se señala que el compromiso con la institución en la que se labora es muy influyente para sus debidos desempeños, por ende, cabe fortalecer la identidad corporativa. Perú alcanza un 74% como promedio latinoamericano, lo cual lo ubica bien pues la media global en la región llega a 72%, los niveles de compromiso institucional van con los de una aceptable identidad corporativa ya que hay más oportunidades para capacitarse, desarrollarse y ser reconocidos (párr. 3).

La Municipalidad Distrital de Coishco se ubica en la región de Áncash y actualmente cuenta en total con 114 servidores públicos. Como institución pública aspira a la continuidad de su gobernabilidad democrática para brindar los mejores servicios a la ciudadanía. Si bien su funcionamiento no se ha detenido en lo que va de la pandemia, se desconoció el sentir y percepción de sus trabajadores respecto a la identidad corporativa existente allí, ni tampoco se sabía si sobrellevaban la presión laboral día a día.

La interrogante como formulación del problema fue: ¿Existe relación entre identidad corporativa y la presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022? Todo el estudio se justificó porque lo conveniente de la investigación satisface al interés de alcaldes, funcionarios y demás servidores públicos. El análisis de las variables involucró una relevancia social porque atañe a procesos internos en una comuna y compromete seriamente su eficiencia de la cual se espera mucho en la sociedad. La fundamentación se basó en las teorías afincadas en la gestión organizacional. Cada una de las sugerencias accesibles a considerar se asumirán como implicancias prácticas y estas se derivaron de los resultados. Se confeccionó y aplicó un cuestionario por cada variable, así quedaron disponibles dos instrumentos para futuros investigadores, esto comprendió la utilidad metodológica.

En cuanto a los objetivos, el general fue: Determinar la relación entre identidad corporativa y la presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022. Como específicos se consideraron: Describir los niveles de la identidad corporativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022, describir los niveles de la presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022, Identificar la relación entre identidad corporativa y los Factores propios de la función misma en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022. Identificar la relación entre identidad corporativa y los factores asociados a las relaciones personales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022. Identificar la relación entre identidad corporativa y los factores asociados al ejercicio o desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022. Identificar la relación entre identidad corporativa y los factores asociados a la estructura y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022.

Como hipótesis, una fue: (Hi): Existe relación entre identidad corporativa y la presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022 y la otra (Ho): No existe relación entre identidad

corporativa y la presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Como antecedentes internacionales se contó con la investigación de Büyükdöğän (2022), quien se propuso analizar el reflejo de la identidad corporativa por parte de municipios metropolitanos en la red social Instagram. Estudio no experimental y descriptivo. La muestra se abocó a las cuentas de Instagram pertenecientes a las comunas metropolitanas de Bursa, Estambul y Manisa, la técnica empleada fue el análisis de contenidos. En los resultados se constató que dichas comunas comparten mucha información en cuanto a la dimensión de la comunicación y básicamente se trata de fotos y videos. Como conclusión se observa el esfuerzo de hacer prevalecer cada uno de sus valores, así como de las políticas ediles en un mundo que se globaliza y tiene audiencias cada vez más conscientes (p. 85).

Tourky, et al. (2020) se propusieron analizar lo que significa la identidad corporativa desde la práctica para la identificación de sus dimensiones claves, así como la interrelación entre ellas. Fue un estudio no experimental y descriptivo. La muestra ascendió a 22 altos directivos pertenecientes a 11 instituciones del Reino Unido, se empleó entrevistas semiestructuradas. Los resultados revelaron que las dimensiones claves de la identidad corporativa en Reino Unido son básicamente: la cultura organizacional, identidad visual, comunicación, el comportamiento, liderazgo y la gestión de partes involucradas. Se concluyó que hay mucha autonomía en el enfoque desde dentro de las organizaciones y con ello se tiende a limitar la generalización de los resultados, sin embargo, las dimensiones interactúan bastante entre sí, inclusive hasta con modelos propios (p. 140).

Yue, et al. (2020) establecieron el objetivo de analizar la vinculación como estado emocional al momento de comunicarse, además de su identificación con la organización en su calidad de empleados. Estudio no

experimental, de enfoque cuantitativo y descriptivo en su diseño. Se conformó como muestra a 482 servidores públicos a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados evidenciaron que la comunicación fue mediadora en base a la cultura emocional para lograr una mayor identificación organizacional. La conclusión permitió arribar a la consolidación de las comunicaciones internas como efectivas e ideales para fortalecer la identificación organizacional indirectamente de los trabajadores, satisfizo además el fomento de una cultura emocional en la que se comparte, esto produce una mayor identificación (p.18).

Sarıışık, et al. (2019) se propusieron el objetivo de analizar la posible relación entre el agotamiento en el trabajo y el compromiso organizacional. La investigación fue no experimental y de diseño correlacional. La muestra se conformó por 700 trabajadores del sector público de Estambul, los mismos a quienes se les aplicó un cuestionario. En los resultados se evidenció que la permanencia del compromiso normativo tiene un 14%. Existe un 35% que reconoce el compromiso afectivo en los empleados. Se concluyó que hay una negativa relación entre el agotamiento en las emociones y la continuación en el trabajo (-. 278), todo lo que se refiere al agotamiento emocional tiende a correlacionarse con el compromiso en forma negativa (p. 134).

Ruzungunde, et al. (2018) plantearon el objetivo de analizar cómo afecta el estrés laboral en el compromiso laboral de los servidores públicos en el sector salud. Fue una investigación no experimental, cuantitativo en su enfoque y causal como diseño, la muestra se conformó de 141 convocados, ellos desarrollaron un cuestionario. Los resultados permitieron verificar una relación positiva significativa entre el compromiso afectivo y el estrés laboral según el coeficiente Pearson (0,140), algo similar ocurrió con el compromiso de continuidad junto al estrés laboral pues la relación ascendió a 0,130. Además, el estrés laboral tiene una afectación en el compromiso normativo ( $r = -0,046$ ). Se concluyó que el estrés laboral afecta directamente en el compromiso organizacional (p. 223).

Mohamad, et al. (2017) se propusieron analizar si existe correlación entre la identidad corporativa y el soporte a la institución según los trabajadores en un sector del rubro servicios en Malasia. La investigación fue no experimental mientras que su diseño se abocó a lo descriptivo, el trabajo de campo consistió en encuestar a 472 trabajadores. Los resultados permitieron constatar que existe una relación entre soporte a la institución y la identificación con la Misión (4.734). En el caso de la relación entre el soporte a la institución y la Imagen consistente esta fue positiva (2.831). Se llegó a concluir que las dimensiones abordadas de la identidad corporativa tienden a afectar directamente el soporte a la institución (p. 191).

Respecto al ámbito nacional, Ramírez (2018) planteó el objetivo de entender la identidad institucional en los servidores públicos específicamente administrativos en la cartera ministerial de Transportes y Comunicaciones. Se trató en lo básico de una investigación no experimental con enfoque cuantitativo, solicitó la colaboración de 150 trabajadores, estos desarrollaron un cuestionario. En los resultados se pudo ver que hasta un 47 % consideró la identidad institucional como baja, apenas menos del 25 % lo calificó como fuerte. En cuanto a la identidad ambiental, un 72 % de los encuestados reveló que el nivel es bajo, para un 26 % moderado y apenas un 2 % como fuerte. Se concluyó que la mayoría de los empleados tiene una percepción crítica de la identidad institucional (p. 82).

Gárate (2017) se trazó el objetivo de analizar la probable correlación entre los niveles de estrés laboral y el nivel de desempeño en los trabajadores del Hospital de Tarapoto. Estudio que no requirió experimentación, siguió lo cuantitativo, así como un diseño correlacional. De una población de 749 colaboradores, la muestra solo comprendió a 252 de estos. Con dos cuestionarios se midió las variables. Los resultados evidenciaron que la sobrecarga laboral se siente como alta en un 26 % de los encuestados, para un 74%, admite un regular nivel de estrés laboral. Como conclusión, mediante el coeficiente Rho Spearman se obtuvo un valor de 0.373 y 0.000 en su significancia, ello indica que hay relación

significativa y directa entre las variables (p. 47).

A nivel local, Maldonado (2021) pretendió analizar la correlación entre información institucional interna y la identidad corporativa en la comuna provincial del Santa. Estudio no experimental, correlacional y cuantitativo en su enfoque. Colaboraron como muestra 292 trabajadores de dicho municipio, los mismos que desarrollaron dos cuestionarios, Los resultados evidenciaron que el 73 % de los encuestados manifestaron que la identidad corporativa es deficitaria, aunque para un 21 % la identidad corporativa tiene un nivel intermedio. Se concluyó con la prueba Rho de Spearman que hay correlación de tipo positiva y alta entre la identidad corporativa y la información institucional interna (0.905), cuando los puntajes de una variable aumenten lo mismo ocurrirá con los puntajes de la otra variable (p. 34).

Domínguez (2020) propuso como objetivo analizar la relación posible entre la identidad corporativa con la comunicación interna en empleados de la Corte Superior de Justicia en la ciudad de Chimbote. Estudio no experimental, descriptivo – correlacional y cuantitativo, la muestra se conformó por 60 servidores judiciales a quienes se les administró dos cuestionarios. Los resultados mostraron que para un 58 %, de encuestados el nivel de comunicación interna es intermedio y solo para un 1,7 % es bajo. En el caso de la identidad corporativa, un 57 %, manifestó que existe un nivel intermedio. Se concluyó que entre las variables existe una relación positiva, aunque moderada (0.667) (p.74).

Por su parte Mejía (2021) planteó el objetivo de estudiar la correlación entre el compromiso en la organización y la presión en el personal de la Gerencia de Administración Tributaria en la comuna provincial del Santa. La investigación fue no experimental, siguió el enfoque cuantitativo y su diseño fue correlacional. El muestreo fue no probabilístico y se conformó por 112 servidores públicos del área antes mencionada, se confeccionó y aplicó un cuestionario por cada variable. Los resultados revelaron que

hasta un 67%% de los encuestados reconocieron el predominio de una presión laboral regular, para un 32% la presión laboral es alta y para el restante 0,9% es baja. Tras las mediciones, se concluyó que existe una moderada correlación positiva entre ambas variables al obtenerse un 0.508 con el coeficiente Spearman, se añade un Sig. < 0.05, por ello la correlación es significativa (p. 32).

Como fundamento científico de la identidad corporativa es conveniente recordar que la corporativización constituye según Arco (2015) un fenómeno social que llegó a las instituciones a inicios del siglo XX, ello fue producto de la revolución industrial (p. 4). Otro pilar fundamental lo proporciona Rutitis, et al. (2014) al afirmar que la identidad corporativa es un transversal concepto dentro del campo del marketing, al concebirse su gestión, desde la literatura en las ciencias sociales, se suma el desarrollo del paradigma del diseño gráfico (p. 439).

Se define como identidad corporativa según Balmer (2017) al conjunto de rasgos o características sustantivas que resultan observables, su combinación posee el atributo de autodeterminar la institución de la que se trata. La identidad corporativa puede manejarse o moldearse (p. 8). Buil, et al. (2016) la definen como el cúmulo de características institucionales con capacidad de determinar su forma de pensar, ser y actuar de la marca. Gracias a la identidad corporativa se conoce no solo el propósito de una institución como tal, sino también sus direcciones proyectadas a seguir (p. 1476).

Según Jaén (2016) la define como una denominación que se corresponde con un diseño organizacional, se trata de una personalidad corporativa y por tanto se forma estratégicamente, es decir, posee una filosofía y cultura corporativa que hacen las veces de su alma y mente. Todo el proceder al interior reviste una coherencia en base a dicha identidad (párr. 2). Para Bofo, et al. (2020) constituye todo lo que hace única y significativa a una institución, esta incluye los objetivos institucionales, sus

valores, es decir, su esencia como toda una individualidad que la diferencia de otras entidades (p. 303).

Según los aportes anteriores, se define entonces como aquella percepción producto de los integrantes de una organización que tienen respecto a ella misma, la premisa de dicha percepción radica en sus filosofías, historia, valores, sus directivos y colaboradores. La identidad corporativa puede pensarse y en ese sentido proyectarse, lo que es muy difícil es tratar de cambiarla, Según Buitrago, et al. (2020) es vital gestar las identidades institucionales, no solo porque influye en el compromiso de los trabajadores y su desempeño, sino porque esta llega a sus usuarios (p. 144).

La formación de la identidad corporativa, radica según Barros, et al. (2020) en la necesidad de establecer buenas relaciones, sobre todo las interpersonales dentro de una determinada comunidad, ello contribuirá a que los miembros adquieran un sentido de identidad social o pertenencia por la institución. Lo relacional involucra rasgos tangibles e intangibles y es lo que define los comportamientos, es decir, saber si se identifican o no (p. 4).

En cuanto a la gestión de la identidad corporativa, Gajardo (26 de agosto del 2021), es necesario pensar en la organización desde una perspectiva sistémica la cual es compleja, eso quiere decir que una organización debe verse y entenderse como una totalidad compleja. La funcionalidad de las áreas nutre la identidad y es importante sentar redes o relaciones que equilibren sus discursos en un mismo lenguaje en torno a agendas definidas, hasta allí identidad corporativa. Todo ese trabajo se proyecta para ser percibida como una correspondiente imagen corporativa, de cumplirse ese círculo, entonces se asume que la identidad corporativa constituye verdaderamente la razón de ser (párr. 1).

Las dimensiones de la identidad corporativa desde la perspectiva de Cucchiari (2019) se pueden exponer las siguientes dimensiones: Identidad

Verbal, se debe a su carácter lingüístico, es decir, el nombre de la institución requiere expresarse, lo mismo ocurre con todas sus características. La identidad apela a signos para comunicar su esencia y fines, en ese sentido hay esfuerzos por la unicidad u originalidad. Gracias a la referencialidad de los signos se percibe el rasgo identitario. Ripoll y Gale (2020) asumen que hay un compromiso cuando las partes hablan en el entorno con el lenguaje que desea la institución ("palabra para afuera") lo cual es estratégico (p. 3). Sus indicadores son: Lenguaje empleado.

Identidad Visual, es la dimensión que apela a la capacidad visual para identificarla y reconocer a una institución. Su naturaleza es por entero gráfica, la cual gira entorno a la marca. Toda entidad posee un símbolo, logotipo y demás colores corporativos, se trata de manifestaciones comunicacionales con un gran potencial de poder recordarse, pueden ser directos o abstractos, más recordativos o menos figurativos. Sus elementos gráficos operan como mecanismos que apuntan a la percepción (Le Roux, 2012, p. 125). Sus indicadores son: Colores corporativos y distintivos institucionales (Byrom y Lehman, 2008, p. 1).

Identidad objetual. Básicamente es el elemento de la personalidad institucional que procura plasmar en la realidad un beneficio concreto o factual, tiene que ver con el o los productos que hace llegar a los usuarios, en ocasiones se trata de servicios. Constituye el factor diferencial que establece si una institución cumple o no su función, ello es decisivo para construir su imagen. Sus indicadores son: Uso de bienes, indumentaria, equipos de trabajo.

Identidad Ambiental, se corresponde con la arquitectura institucional, reside en la identidad del lugar en que la institución opera, es el espacio de atención de los servicios, compras y/o consumos, lugar de encuentros. Consiste en el ambiente en el que el público asiste y tiene una experiencia que aporta a la imagen global respecto a una entidad. (Cleave, et al., 2016, p. 208). Sus indicadores son: Espacios de atención y de trabajo, ubicación espacial y geográfica (Ginesta, et al., 2020, p. 2).

Identidad Cultural. Institucionalmente es el más relevante signo con el que se construye la identidad corporativa, se conforma de todas aquellas percepciones a partir de la unidad estratégica que realmente funciona como razón de ser de la institución. Sus indicadores son: Valores corporativos, historia de la organización, organización y estructura interna, grado de cohesión, gestión de la comunicación interna (Mokaeane y Oksiutycz-Munyawiri, 2018, p. 3).

Como fundamentación en cuanto a presión laboral, la variable se aborda desde la concepción de la salud ocupacional, en ese sentido, Sinclair, et al. (2020) dan cuenta que la producción mundial sigue una dinámica dispuesta a satisfacer las demandas del mercado pero se requieren determinadas premisas o condiciones justas de trabajo, es necesario comprender que toda actividad laboral conlleva a un desgaste, entonces las organizaciones deben gestionar en forma óptima los esfuerzos de los trabajadores, debe equilibrarse los tiempos y carga de cada faena. Desde la salud ocupacional hay un énfasis por diagnosticar las reales condiciones laborales e impulsar el trabajo con el resguardo de la salud de los trabajadores (p. 2). Hagedorn, et al. (2016) afirma que actualmente se exigen estándares de seguridad, inclusive se procura de programas saludables para consolidar lugares de trabajo seguros, todo ello en el marco de la administración de salud y, sobre todo, de la seguridad en el trabajo (p. 989).

Se define presión laboral según Manyisa y Aswegen (2017) como la carga o cantidad de trabajo en un grado e intensidad que presiona al trabajador, es la manifiesta pesadez de las tareas. Consiste en el quiebre en la relación entre el trabajo impuesta a un empleado por el desajuste o desequilibrio en la cantidad de tiempo y empleo de recursos (p. 29). Havermans, et al. (2018) la definen como una afectación a la conducta laboral en perjuicio del empleado, es la perturbación de la disponibilidad de continuar un trabajo, toda presión laboral tiende a asociarse a

manifestaciones físicas, pero también mentales. Una indisposición laboral puede acarrear el perjuicio de la salud misma (p. 1).

Por su parte Felstead, et al. (2019) define presión laboral como una carga negativa de consecuencias negativas para la calidad del trabajo como proceso y producto, la presión laboral tiende a asociarse con las tensiones que se experimentan al emplear la fuerza de trabajo, ello podría ocasionar severos efectos dañinos en el bienestar de los trabajadores (p. 731). Según Padma, et al. (2015) consiste en la sobrecarga del trabajo o exceso de las funciones asignadas al trabajar. Se trata del grado o nivel de despliegue laboral que sobrepasa la resistencia humana, por tanto, hay un sobreesfuerzo que desgasta al trabajador (p. 12).

Koseoglu & Nihal (2020) la definen como un problema de salud con perjudiciales efectos respecto a la salud humana y que rápidamente ha aumentado en las últimas décadas producto del crecimiento de las demandas y del desarrollo corporativo (p. 3).

Las causas de la presión laboral se asocian de acuerdo a Madhava, et al. (2017) yacen en las actividades físicas del trabajo, el estatus socioeconómico adquirido como empleado y las condiciones de enfermedad posibles al trabajar. Las repercusiones de la presión laboral se manifiestan a corto o largo plazo con problemas en la salud mental o la actividad física (p. 69). Por su parte, Spagnoli, et al. (2020) señala existe mucha evidencia obtenida de los contextos organizacionales en que la presión laboral también ocurre como consecuencia de la adicción al trabajo, muchas veces producto de un acondicionamiento impuesto o autoimpuesto (p. 3)

Por dimensiones de la presión laboral, según Salgado (2006, p. 57) se comprenden a las siguientes: Factores propios de la función misma, se comprende a todos los aspectos o factores externos al trabajador pero que lo afectan en su ejercicio o desempeño laboral. Dichos factores gravitan en torno a la fuerza laboral. Como indicadores tiene a: La sobrecarga laboral,

condiciones de desgaste físico, ambigüedad en la labor, suficiencia y calidad de los recursos, conflictos en los roles, exceso o falta de responsabilidad, jornada extendida y escaso tiempo (Taris, et al. 2021, p. 1).

Factores asociados a las relaciones personales. Se comprende a aquellas perturbaciones que se encuentran básicamente en el trato o en la interacción. Hay disposiciones abruptamente toscas o hirientes que sienten los trabajadores y los neutraliza (Olalekan, et al. 2017, p. 2). Sus indicadores son: Aislamiento, abuso de poder, coacción y prejuicio.

Factores asociados al ejercicio o desempeño, Jodas, et al. (2017) afirman que se trata de aspectos que tienen que ver con la naturaleza competitiva o técnica que se realiza. Sus indicadores son: Insuficiencia profesional, frustración con la profesión que se ha elegido, despersonalización o desrealización (p. 17).

Factores asociados a la estructura y clima organizacional. Comprende todo lo concerniente a las condiciones contractuales además de las oportunidades de desarrollo que el trabajador acepta, aunque las percibe desde una valoración como justas e injustas. Tiene como indicadores a: carencia de autonomía, inseguridad laboral, inestabilidad laboral insuficiente salario y oportunidades de ascenso (Bernstein y Bentele, 13 de diciembre del 2019, párr. 4).

Como fundamento científico de la identidad corporativa es conveniente recordar que la corporativización constituye según Arco (2015) un fenómeno social que llegó a las instituciones a inicios del siglo XX, ello fue producto de la revolución industrial (p. 4). Como fundamentación en cuanto a presión laboral, la variable se aborda desde la concepción de la salud ocupacional, en ese sentido, Sinclair, et al. (2020) dan cuenta que la producción mundial sigue una dinámica dispuesta a satisfacer las demandas del mercado.

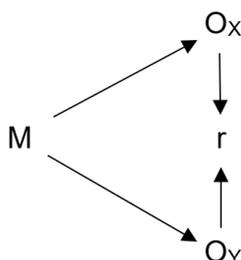
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación, se definió como No experimental, Kothari (2018) explica que estas investigaciones no requieren de experimentos porque no aspiran a cambiar la realidad (p. 27). La investigación siguió el método cuantitativo, Bernardo, et al. (2019) señala que se trata de estudios cuyo fin es medir una o más variables, por ello, requiere del soporte estadístico para presentar los procesamientos (p. 21).

La discusión de los datos se realizó deductivamente, Chu & Ke (2017) afirman que la deducción implica ir de lo general a lo específico, es decir, desde los aportes teóricos (bases y antecedentes) se analizan los datos específicos en cada tabla estadística (p. 288). La recogida de datos se realizó en un solo momento, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) consideran a dicho procedimiento como transeccional o transversal (p. 127).

El estudio se planteó como correlacional, Sánchez y Reyes (2016) explican que en este caso interesa medir dos variables y proceder con conocer su relación estadística (p. 48)



Dónde:

M: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco.

O<sub>x</sub>: Identidad corporativa

O<sub>y</sub>: Presión Laboral

r: Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### Variable 01: Identidad corporativa

Definición conceptual. Para Boafo, et al. (2020) constituye todo lo que hace única y significativa a una institución, esta incluye los objetivos institucionales, sus valores, es decir, su esencia como toda una individualidad que la diferencia de otras entidades (p. 303).

Definición operacional. Son todas las percepciones que se obtendrán mediante medición con encuesta en base a los ítems operacionalizados de la variable Identidad corporativa.

Indicadores. Lenguaje empleado, colores corporativos, distintivos institucionales, uso de bienes, indumentaria, equipos de trabajo, espacios de atención y de trabajo, ubicación espacial, ubicación geográfica, valores corporativos, historia de la organización, organización y estructura interna, grado de cohesión y gestión de la comunicación interna.

Escala. Escalamiento ordinal conforme a Likert.

#### Variable 02: Presión Laboral

Definición conceptual. Se define presión laboral según Manyisa y Aswegen (2017), como la carga o cantidad de trabajo en un grado e intensidad que presiona al trabajador, es la manifiesta pesadez de las tareas. Consiste en el quiebre en la relación entre el trabajo impuesto a un empleado por el desajuste o desequilibrio en la cantidad de tiempo y empleo de recursos (p. 29).

Definición operacional. Son todas las percepciones que se obtendrán mediante medición con encuesta en base a los ítems operacionalizados de la variable Presión Laboral.

Indicadores. Sobrecarga laboral, condiciones de desgaste físico, ambigüedad en la labor, suficiencia y calidad de los recursos, conflictos en los roles, exceso o falta de responsabilidad, jornada extendida, escaso tiempo, aislamiento, abuso de poder, coacción y prejuicio, insuficiencia profesional, frustración con la profesión que se ha elegido, despersonalización o desrealización, carencia de autonomía, inseguridad laboral, inestabilidad laboral, insuficiente salario y oportunidades de ascenso.

Escala. Escalamiento ordinal conforme a Likert.

### **3.3. Población y muestra**

De acuerdo a Castillo y Tomala (2015) se trata del total de elementos que comparten características en común con la finalidad de estudio (p. 5). En la investigación se consideró como población a los 114 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco. Una muestra consiste, según Salazar y Del Castillo (2018), en una proporción derivada y representativa de la cifra considerada como población. Cuando el muestreo es en base a criterios definidos se denomina muestra no probabilística (p. 13). Los criterios a considerar fueron de dos tipos, los Criterios de inclusión: Empleados contratados y estables, obreros permanentes, obreros estables, y, obreros contratados de la Municipalidad Distrital de Coishco. Como segundo los Criterios de Exclusión: funcionarios de confianza, designados por resolución y personal CAS. Tomando en cuenta los criterios expuestos, la muestra quedó en 80 trabajadores ediles.

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

Técnica. La encuesta fue la técnica, Arias (2018) la considera como conveniente si la recopilación de datos se basa en la consulta (p. 81).

Instrumentos. En el caso de la variable Identidad corporativa, se elaboró y planificó un cuestionario, su estructura tuvo quince (15) afirmaciones, en el caso de la variable presión laboral fueron 19 (diecinueve), los encuestados solo marcaron una sola respuesta de un total de 5 alternativas, estas y sus puntajes fueron: Nunca (N un punto), Casi Nunca (CS dos puntos), A Veces (AV tres puntos), Casi Siempre (CS cuatro puntos) y Siempre (S cinco puntos).

Antes de aplicar los cuestionarios se solicitó a dos (2) profesionales (Juicio de expertos) la revisión y validación de los ítems, sus aprobaciones se avalaron formalmente. En cuanto a la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con 20 voluntarios para verificar la confiabilidad estadística mediante la prueba Alpha de Cronbach, resultó que la identidad laboral obtuvo un 0.906 y la presión laboral 0.856 calificándose ambos casos con alta confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Bajo la responsabilidad del investigador se realizó las coordinaciones formales con la entidad pública para proceder con la administración de los

cuestionarios. Se coordinó la convocatoria presencial y el despliegue para explicar los beneficios y el desarrollo de ambos instrumentos.

Realizada la convocatoria a los elementos muestrales en un ambiente designado por la comuna, se congregaron los susodichos con total puntualidad, tras el saludo respectivo se les explicó los fines académicos que se persiguen en la investigación. Se instruyó acto seguido a leer con sumo detenimiento ambos cuestionarios y responder en conformidad a su percepción una sola alternativa por ítem, se solicitó en forma muy particular e insistente evitar cualquier enmendadura.

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

Una vez finalizada la recopilación de los datos se tuvo en cuenta las indicaciones de Ali y Bhaskar (2016), los autores precisan que debe partirse de una consolidación de los datos en una base de datos, por ejemplo, electrónica (SPSS, versión 26). Se obtuvieron los puntajes de cada variable con los niveles obtenidos para satisfacer los objetivos planteados. En el caso de la estadística descriptiva, se presentaron tablas de frecuencias, en el caso de la estadística inferencial se expuso las correlaciones, estas se practicaron con el coeficiente Rho de Spearman para dicho caso según se dedujo de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (p. 665).

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio se tuvo presente de inicio a fin la pulcritud de los datos, el compromiso ético, el bienestar académico y el respeto a las fuentes consultadas, así como al estricto cumplimiento de las pautas metodológicas de la UCV. La originalidad quedó de manifiesto con la pulcritud del estudio tras obtener un bajo porcentaje de similitud luego de ser sometido al filtro del sistema Turnitin.

#### IV. RESULTADOS

Con los datos recopilados se procedió a generar una completa base de datos de manera electrónica (SPSS versión 26), con las marcaciones pudo obtenerse puntajes totales de cada variable, gracias a dichos datos se aplicó un Test de Normalidad con la finalidad de establecer el estadígrafo de correlación necesario, considerando dos hipótesis como premisas en la decisión:

- Ha de admitirse la hipótesis nula cuando se tiene datos homogéneos, es decir, si hay un  $p > 0,05$ , ello establece que las puntuaciones cuentan con una distribución normal.
- Ha de admitirse la hipótesis alterna cuando se tiene datos diferentes, es decir, si hay un  $p < 0,05$ , ello establece que las puntuaciones no cuentan con una distribución normal.

El resultado fue el siguiente:

**Tabla 1**

*Test de normalidad de las variables identidad corporativa y presión laboral*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Identidad corporativa	,087	80	,000*	,975	80	,117
Presión laboral	,150	80	,000	,959	80	,012

*Nota.* Considerando que la muestra tiene 80 elementos y es mayor a 50 unidades, entonces se asumió los valores de Sig. que corresponden a Kolmogorov-Smirnov y quedan descartadas las de Shapiro-Wilk. Quedó evidenciado que tanto en el caso de la identidad corporativa y la presión laboral carecen de una distribución normal ( $p < 0,05$ ), se resolvió aplicar el estadígrafo Rho de Spearman.

Para satisfacer lo requerido en el objetivo general se presenta lo que sigue:

**Tabla 2**

*Prueba de correlación estadística entre la identidad corporativa y la presión laboral*

Correlación Rho de Spearman		Presión laboral
Identidad corporativa	Coeficiente de correlación	0,414**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

*Nota.* Fuente: Trabajadores de la municipalidad distrital de Coishco.

Según lo hallado en la correlación, las variables identidad corporativa y la presión laboral evidencian una correlación positiva, aunque media según el 0.414 (Prueba Rho de Spearman). Cabe precisar que la Sig. obtenida correspondió a 0,000 y se cumple por tanto un  $p < 0,05$ . La correlación es además significativa y ello quiere decir que en caso las puntuaciones de una variable aumenten o disminuyan lo mismo ocurrirá con los puntajes de la otra variable.

Se procedió a cumplir los dos primeros objetivos específicos con la estadística descriptiva:

**Tabla 3**

*Niveles de la identidad corporativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	6,3
Regular	56	70,0
Eficiente	19	23,8
Total	80	100,0

*Nota.* Fuente: Trabajadores de la municipalidad distrital de Coishco.

Como se observa en los datos, para el 70 % de los trabajadores encuestados el nivel de la identidad corporativa resulta regular, para un 23.8 % es eficiente y para el restante 6,3 % es deficiente.

**Tabla 4***Niveles de la presión laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente manejo	3	3,8
Regular manejo	71	88,8
Eficiente manejo	6	7,5
Total	80	100,0

*Nota.* Fuente: Trabajadores de la municipalidad distrital de Coishco.

Como se observa en los datos, para el 88.8 % de los trabajadores encuestados el nivel de la presión laboral tiene un manejo regular, para un 3.8 % el manejo es deficiente y solo para un 7.5 % el manejo es eficiente.

Para los objetivos específicos 3, 4, 5 y 6 se aplicó la estadística inferencial:

**Tabla 5**

*Prueba de correlación estadística entre la identidad corporativa y los factores propios de la función misma*

Correlación Rho de Spearman		Factores propios de la función misma
Identidad corporativa	Coefficiente de correlación	0,280**
	Sig. (bilateral)	0,012
	N	80

*Nota.* Fuente: Trabajadores de la municipalidad distrital de Coishco.

Según lo hallado en la correlación, la variable identidad corporativa y la dimensión factores propios de la función misma evidencian una correlación positiva, aunque baja según el 0.280 (Prueba Rho de Spearman). La Sig. fue 0,012, por tanto, un  $p < 0,05$ , la correlación es significativa, es decir, si las puntuaciones de la variable aumentan o disminuyen lo mismo ocurrirá con los puntajes de la dimensión citada.

**Tabla 6**

*Prueba de correlación estadística entre la identidad corporativa y los factores asociados a las relaciones personales*

Correlación Rho de Spearman		Factores asociados a las relaciones personales
Identidad corporativa	Coefficiente de correlación	0,393**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

*Nota.* Fuente: Trabajadores de la municipalidad distrital de Coishco.

Según lo hallado en la correlación, la variable identidad corporativa y la dimensión factores asociados a las relaciones personales evidencian una correlación positiva, aunque baja según el 0.393 (Prueba Rho de Spearman). La Sig. fue 0,000, por tanto, un  $p < 0,05$ , la correlación es significativa, es decir, si las puntuaciones de la variable aumenten o disminuyan lo mismo ocurrirá con los puntajes de la dimensión citada.

**Tabla 7**

*Prueba de correlación estadística entre la identidad corporativa y la dimensión factores asociados al ejercicio o desempeño*

Correlación Rho de Spearman		Factores asociados al ejercicio o desempeño
Identidad corporativa	Coefficiente de correlación	0,230**
	Sig. (bilateral)	0,040
	N	80

*Nota.* Fuente: Trabajadores de la municipalidad distrital de Coishco.

Según lo hallado en la correlación, la variable identidad corporativa y la dimensión factores asociados al ejercicio o desempeño evidencian una correlación positiva, aunque baja según el 0.230 (Prueba Rho de Spearman). La Sig. fue 0,040, por tanto, un  $p < 0,05$ , la correlación es significativa, es decir, si las puntuaciones de la variable aumenten o disminuyan lo mismo ocurrirá con los puntajes de la dimensión citada.

**Tabla 8**

*Prueba de correlación estadística entre la identidad corporativa y la dimensión factores asociados a la estructura y clima organizacional*

Correlación Rho de Spearman		Factores asociados a la estructura y clima organizacional
Identidad corporativa	Coeficiente de correlación	0,170**
	Sig. (bilateral)	0,132
	N	80

*Nota.* Fuente: Trabajadores de la municipalidad distrital de Coishco.

Según lo hallado en la correlación, la variable identidad corporativa y la dimensión factores asociados a la estructura y clima organizacional evidencian una correlación positiva, aunque muy baja según el 0.170 (Prueba Rho de Spearman). La Sig. fue 0,132, por tanto, un  $p > 0,05$ , la correlación no es significativa, es decir, si las puntuaciones de la variable aumenten o disminuyan no ocurrirá lo mismo con los puntajes de la dimensión citada.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio planteó con las variables Identidad corporativa y presión laboral el reto de determinar su potencial correlación estadística, la investigación fue no experimental (Kothari, 2018) y enmarcado en el enfoque de mediciones o cuantitativo (Bernardo, et al., 2019), dicha metodología fue viable para abordar ambas variables de manera objetiva. La línea de investigación cubierta fue: Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz, esta se seleccionó por ser la de mayor afinidad. El ánimo de impulsar tal esfuerzo se inició por indagar sobre dicho tema tras dos años de pandemia, es decir, es necesario como vienen desempeñándose las comunas ante una crisis sanitaria.

Pudo constituirse una problemática muy crítica en lo internacional, así como en lo nacional, ello permitió establecer la inquietud central: ¿Existe relación entre identidad corporativa y la presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022? Tal interrogante orientó a que el objetivo principal se dirigiera a determinar la relación entre identidad corporativa y la presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022. Los antecedentes hallados que abordaron las variables se desarrollaron en entidades públicas de sectores diferentes al carácter edil. Las teorías contempladas en torno al marco teórico se alinearon con paradigmas como la corporativización (Arco, 2015), el marketing organizacional y del diseño gráfico en el caso de la identidad corporativa (Rutitis, et al., 2014). Por otro lado, el entendimiento de la presión laboral se enmarcó desde la concepción de la salud ocupacional. Cabe precisar que hubo limitaciones en el trabajo de gabinete y se evidenció en las bibliotecas universitarias con escasa literatura de especialidad sobre las variables, específicamente orientadas al sector público.

En lo concerniente al trabajo de campo pudo cumplirse a cabalidad lo señalado en los procedimientos, es decir, se realizó las coordinaciones formales con la entidad pública para proceder con la administración de los cuestionarios. Se coordinó la convocatoria presencial y el despliegue para explicar los beneficios y el desarrollo de ambos instrumentos. Inicialmente, fue necesario garantizar la confiabilidad estadística, por ello se realizó una prueba piloto con

20 trabajadores de la comuna distrital vecina de Santa, todos voluntarios para poder someter los resultados a la prueba Alpha de Cronbach, resultó luego que la identidad laboral obtuvo un 0.906 y la presión laboral 0.856 calificándose ambos casos con alta confiabilidad.

La aplicación de instrumentos por parte de quienes conformaron la muestra oficial no tuvo percance alguno. En la tabla 1 se consideró el test de Normalidad, dado que la muestra tiene 80 elementos y es mayor a 50 unidades, entonces se asumió los valores de Sig. que corresponden a Kolmogorov-Smirnov y quedan descartadas las de Shapiro-Wilk. Quedó evidenciado que tanto en el caso de la identidad corporativa y la presión laboral carecen de una distribución normal ( $p < 0,05$ ), se resolvió aplicar el estadígrafo Rho de Spearman. En conformidad a los objetivos establecidos se procedió con la aplicación de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia) e inferencial (tablas resumen de las correlaciones) (Ali y Bhaskar, 2016), dichos resultados se discuten a continuación:

En la tabla 2, según lo hallado en la correlación, las variables identidad corporativa y la presión laboral evidencian una correlación positiva, aunque media según el 0.414 (Prueba Rho de Spearman). Cabe precisar que la Sig. obtenida correspondió a 0,000, se cumple por tanto un  $p < 0,05$ , la correlación es además significativa y ello quiere decir que en caso las puntuaciones de una variable aumenten o disminuyan lo mismo ocurrirá con los puntajes de la otra variable, estos datos son contrapuestos a lo hallado por Sarıışık, et al. (2019) quienes se propusieron analizar la posible relación entre el agotamiento en el trabajo y el compromiso organizacional, variables similares, se concluyó que existe una negativa relación entre el agotamiento en las emociones y la continuación en el trabajo (-. 278), todo lo que se refiere al agotamiento emocional tiende a correlacionarse con el compromiso en forma negativa (p. 134). Como se observa, quedó efectuada la contrastación de hipótesis, en ese sentido se admite la hipótesis de investigación: Existe relación entre identidad corporativa y la presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022, la hipótesis nula quedó entonces rechazada. Luego entonces,

en la medida en que hay un mayor compromiso con la institución en la que se trabaja, mayor es el ánimo para manejar su presión de trabajo.

En la tabla 3 como se observa en los datos, para el 70 % de los trabajadores encuestados de la comuna distrital de Coishco el nivel de la identidad corporativa resulta regular, para un 23.8 % es eficiente, para el restante 6,3 % es deficiente, al respecto, la marcada regularidad contrasta por completo con lo hallado por Tourky, et al. (2020) se propusieron analizar lo que significa la identidad corporativa desde la práctica para la identificación de sus dimensiones claves, en este caso es aleccionadora la conclusión pues se abordó un enfoque desde dentro de las organizaciones con mucha autonomía, inclusive las dimensiones interactúan bastante entre sí, inclusive hasta con modelos propios (p. 140). Es preciso añadir la vigencia de que la identidad corporativa requiere formarse, radica según Barros, et al. (2020) en la necesidad de establecer buenas relaciones, sobre todo las interpersonales dentro de una determinada comunidad, ello contribuirá a que los miembros adquieran un sentido de identidad social o pertenencia por la institución. Lo relacional involucra rasgos tangibles e intangibles y es lo que define los comportamientos, es decir, saber si se identifican o no (p. 4). La identidad corporativa en el Estado denota cierta dosis de fragilidad, las causas pueden ser muchos (poco reconocimiento, bajos sueldos, etc.), es decir, se derivan ideas interesantes de investigación.

En la tabla 4 como se observa en los datos, para el 88.8 % de los trabajadores encuestados de la comuna distrital de Coishco el nivel de la presión laboral tiene un manejo regular, para un 3.8 % el manejo es deficiente, solo para un 7.5 % el manejo es eficiente, como se observa la regularidad es predominante y por ende la presión en el trabajo es un problema serio, en ello concuerda Ruzungunde, et al. (2018) quienes plantearon el objetivo de analizar cómo afecta el estrés laboral en el compromiso de los servidores públicos en el sector salud, por ello se concluyó que el estrés laboral tiene una afectación en el compromiso normativo ( $r = -0,046$ ). Se concluyó que el estrés laboral afecta directamente en el compromiso organizacional (p. 223), la explicación para ambos resultados es oportuna desde la perspectiva de Koseoglu & Nihal (2020) quienes la conciben como un problema de salud con perjudiciales efectos respecto a la salud humana

y que rápidamente ha aumentado en las últimas décadas producto del crecimiento de las demandas y del desarrollo corporativo (p. 3), por ello es importante considerar el aporte de Buitrago, et al. (2020) quien recomienda lo vital que es gestar las identidades institucionales, no solo porque influye en el compromiso de los trabajadores y su desempeño, sino porque esta llega a sus usuarios (p. 144), inclusive en la sociedad contemporánea hay alternativas para tomar en cuenta, Hagedorn, et al. (2016) afirma que actualmente se exigen estándares de seguridad, inclusive se procura de programas saludables para consolidar lugares de trabajo seguros, todo ello en el marco de la administración de salud y, sobre todo, de la seguridad en el trabajo (p. 989). Gracias a los datos obtenidos, se evidencia que las entidades públicas padecen de una cuota considerable de presión laboral.

En la tabla 5, según lo hallado en la correlación, la variable identidad corporativa y la dimensión factores propios de la función misma evidencian una correlación positiva, aunque baja según el 0.280 (Prueba Rho de Spearman). La Sig. fue 0,012, por tanto, un  $p < 0,05$ , la correlación es significativa, es decir, si las puntuaciones de la variable aumenten o disminuyan lo mismo ocurrirá con los puntajes de la dimensión citada, aunque con variables afines, el hallazgo de Mejía (2021) es contrapuesto, pues en principio planteó el objetivo de estudiar la correlación entre el compromiso en la organización y la presión en el personal de la Gerencia de Administración Tributaria en la comuna provincial del Santa. Los resultados revelaron que hasta un 67%% de los encuestados reconocieron el predominio de una presión laboral regular, para un 32% la presión laboral es alta y para el restante 0,9% es baja. Tras las mediciones, se concluyó que existe una moderada correlación positiva entre ambas variables al obtenerse un 0.508 con el coeficiente Spearman, se añade un Sig.  $< 0.05$ , por ello la correlación es significativa (p. 32).

Para lo anterior, resulta muy pertinente considerar a Gajardo (26 de agosto del 2021) al afirmar que es necesario pensar en la organización desde una perspectiva sistémica la cual es compleja, eso quiere decir que una organización debe verse y entenderse como una totalidad compleja. La funcionalidad de las áreas nutre la identidad y es importante sentar redes o

relaciones que equilibren sus discursos en un mismo lenguaje en torno a agendas definidas, hasta allí identidad corporativa. Todo ese trabajo se proyecta para ser percibida como una correspondiente imagen corporativa, de cumplirse ese círculo, entonces se asume que la identidad corporativa constituye verdaderamente la razón de ser (párr. 1).

Desde una perspectiva subjetiva, en la tabla 6, según lo hallado en la correlación, la variable identidad corporativa y la dimensión factores asociados a las relaciones personales evidencian una correlación positiva, aunque baja según el 0.393 (Prueba Rho de Spearman). La Sig. fue 0,000, por tanto, un  $p < 0,05$ , la correlación es significativa, es decir, si las puntuaciones de la variable aumenten o disminuyan lo mismo ocurrirá con los puntajes de la dimensión citada, en este caso la tendencia es entendida gracias al aporte de Yue, et al. (2020) quienes establecieron el objetivo de analizar la vinculación como estado emocional al momento de comunicarse además de su identificación con la organización en su calidad de empleados. Sus resultados evidenciaron que la comunicación fue mediadora en base a la cultura emocional para lograr una mayor identificación organizacional. la conclusión permitió arribar a la consolidación de las comunicaciones internas como efectivas e ideales para fortalecer la identificación organizacional indirectamente de los trabajadores, satisfizo además el fomento de una cultura emocional en la que se comparte, esto produce una mayor identificación (p.18), por su parte Jaén (2016) explica que lo identitario tiene una denominación que se corresponde con un diseño organizacional, se trata de una personalidad corporativa y por tanto se forma estratégicamente, es decir, posee una filosofía y cultura corporativa que hacen las veces de su alma y mente. Todo el proceder al interior reviste una coherencia en base a dicha identidad (párr. 2).

Tanto identidad corporativa como los factores que se asocian al desempeño tienen un vínculo muy estrecho. En la tabla 7, según lo hallado en la correlación, la variable identidad corporativa y la dimensión factores asociados al ejercicio o desempeño evidencian una correlación positiva, aunque baja según el 0.230 (Prueba Rho de Spearman). La Sig. fue 0,040, por tanto, un  $p < 0,05$ , la correlación es significativa, es decir, si las puntuaciones de la variable aumenten

o disminuyan lo mismo ocurrirá con los puntajes de la dimensión citada, se trata de dos aspectos que se involucran en una sola dinámica, ello es coincidente con lo hallado por Mohamad, et al. (2017) se propusieron analizar si existe correlación entre la identidad corporativa y el soporte a la institución según los trabajadores en un sector del rubro servicios en Malasia. Los resultados permitieron constatar que existe una relación entre soporte a la institución y la identificación con la Misión (4.734). En el caso de la relación entre el soporte a la institución y la Imagen consistente esta fue positiva (2.831). Se llegó a concluir que las dimensiones abordadas de la identidad corporativa tienden a afectar directamente el soporte a la institución (p. 191). Es importante añadir el aporte que ilustra la interrelación, según Balmer (2017) por identidad corporativa se asume al conjunto de rasgos o características sustantivas que resultan observables, su combinación posee el atributo de autodeterminar la institución de la que se trata. La identidad corporativa puede manejarse o moldearse (p. 8).

En la tabla 8, la variable identidad corporativa y la dimensión factores asociados a la estructura y clima organizacional evidencian una correlación positiva, aunque muy baja según el 0.170 (Prueba Rho de Spearman). La Sig. fue 0,132, por tanto, un  $p > 0,05$ , la correlación no es significativa, es decir, si las puntuaciones de la variable aumenten o disminuyan no ocurrirá lo mismo con los puntajes de la dimensión citada, dicha tendencia encuentra una explicación en lo hallado por Büyükdoğan (2022) quien se propuso analizar el reflejo de la identidad corporativa por parte de municipios metropolitanos en la red social Instagram. El estudio se abocó a las cuentas de Instagram pertenecientes a las comunas metropolitanas de Bursa, Estambul y Manisa, la técnica empleada fue el análisis de contenidos. En los resultados se constató que dichas comunas comparten mucha información en cuanto a la dimensión de la comunicación, básicamente se trata de fotos y videos. Como conclusión se observa el esfuerzo de hacer prevalecer cada uno de sus valores, así como de las políticas institucionales en un mundo que se globaliza (p. 85), por todo ello, tiene vigencia el aporte de Boafo, et al. (2020) al señalar que una identidad constituye todo lo que hace única y significativa a una institución, esta incluye los objetivos institucionales, sus valores, es decir, su esencia como toda una individualidad que la diferencia de otras entidades (p. 303).

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que, existe una correlación positiva entre la identidad corporativa y la presión laboral, aunque de tipo media según el 0.414 de Rho de Spearman, con una significancia de 0,000 (siendo un  $p < 0,05$ ). La correlación es además significativa, pues en caso las puntuaciones de una variable aumenten lo mismo ocurrirá con los puntajes de la otra variable. Además, se descartó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.
2. Se concluye que, existe un nivel de identidad corporativa predominantemente regular, ello según el 70 % de los trabajadores encuestados de la comuna distrital de Coishco, un 23.8 % opinó que es eficiente y para el restante 6,3 % es deficiente.
3. Se concluye que, existe una presión laboral predominantemente regular, ello según el 88.8 % de los trabajadores encuestados de la comuna distrital de Coishco, para un 3.8 % el manejo es deficiente y solo para un 7.5 % el manejo es eficiente.
4. Se concluye que, existe una correlación positiva, aunque de tipo baja entre la variable identidad corporativa y la dimensión factores propios de la función misma según se constató con el 0.280 obtenido con la prueba Rho de Spearman, por otro lado, la Sig. que se obtuvo correspondió a 0,012 (siendo un  $p < 0,05$ ), la correlación es además significativa, en caso las puntuaciones de la variable aumenten lo mismo ocurrirá con los puntajes de la dimensión.
5. Se concluye que, existe una correlación positiva, aunque de tipo baja entre la variable identidad corporativa y la dimensión factores asociados a las relaciones personales según se constató con el 0.393 obtenido con la prueba Rho de Spearman, por otro lado, la Sig. que se obtuvo correspondió a 0,000 (siendo un  $p < 0,05$ ), la correlación es

además significativa, en caso las puntuaciones de la variable aumenten lo mismo ocurrirá con los puntajes de la dimensión.

6. Se concluye que, existe una correlación positiva, aunque de tipo baja entre la variable identidad corporativa y la dimensión factores asociados al ejercicio o desempeño según se constató con el 0.230 obtenido con la prueba Rho de Spearman, por otro lado, la Sig. que se obtuvo correspondió a 0,040 (siendo un  $p < 0,05$ ), la correlación es además significativa, en caso las puntuaciones de la variable aumenten lo mismo ocurrirá con los puntajes de la dimensión.
  
7. Se concluye que, existe una correlación positiva, aunque de tipo baja entre la variable identidad corporativa y la dimensión factores asociados a la estructura y clima organizacional según se constató con el 0.170 obtenido con la prueba Rho de Spearman, por otro lado, la Sig. que se obtuvo correspondió a 0,132 (siendo un  $p > 0,05$ ), la correlación no es significativa, en caso las puntuaciones de la variable aumenten no ocurrirá lo mismo con los puntajes de la dimensión.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Se recomienda al jefe del área de Recursos Humanos de la comuna distrital de Coishco, monitorear periódicamente con encuestas los niveles tanto de identidad corporativa, así como de presión laboral en todos los trabajadores.
- 2.** Se recomienda al jefe del área de Imagen Institucional de la comuna distrital de Coishco, implementar sesiones o charlas motivacionales con el fin de reforzar la identidad corporativa.
- 3.** Se recomienda al responsable de la Gerencia de Administración y Finanzas de la comuna distrital de Coishco, identificar los servicios en la comuna que concentran una intensa presión laboral y explorar alternativas con los trabajadores implicados.
- 4.** Se recomienda al secretario general de los trabajadores de la comuna distrital de Coishco, coordinar jornadas deportivas y actividades de confraternidad en el trabajo para superar la presión laboral.

## REFERENCIAS

- Agencia peruana de noticias [Andina] (6 de marzo del 2022). *Empresas: tres claves para alcanzar un buen clima laboral*. <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-tres-claves-para-alcanzar-un-buen-clima-laboral-883591.aspx>
- Ali, Z. & Bhaskar, B. (2016). Basic statistical tools in research and data analysis. *PMC: Indian J Anaest.* 60(9), 662–669. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037948/>
- Arco, C. (2015). *La imagen corporativa y su enfoque en el desarrollo empresarial*. [Tesis de Maestría, Universidad Santo Tomás]. Repositorio USTA. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2927/2015arcolizeth.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arias, J. (2018). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Balmer, J. (2017). The corporate identity, total corporate communications, stakeholders' attributed identities, identifications and behaviours continuum. *European Journal of Marketing.* 5(9), 1472-1502. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJM-07-2017-0448/full/pdf?title=the-corporate-identity-total-corporate-communications-stakeholders-attributed-identities-identifications-and-behaviours-continuum>
- Bafo, D., Agyapong, F., Asare, P., y Amponsah, G. (2020). The Balance Between Corporate Identity And Corporate Image And Its Impact On Marketing Of Universities In Ghana. *Archives of Business Research.* 8(5), 302-315.
- Barros, T., Rodrigues, P., Duarte, N., Shao, X. Martins, F. Barandas-Karl, H. Yue, X. (2020). The Impact of Brand Relationships on Corporate Brand Identity

and Reputation—An Integrative Model. *Journal of Risk and Financial Management*. 13(133), 1-21.

Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

Bernstein, J. y Bentele, K. (December 13, 2019). Got Work? The Highly Responsive Labor Supply of Low-Income, Prime-Age Workers. *Center on Budget and Policy Priorities*. <https://www.cbpp.org/sites/default/files/atoms/files/10-17-19fe.pdf>

Boafo, N., Agyapong, F., Asare, P. y Amponsah, G. (2020). The Balance Between Corporate Identity And Corporate Image And Its Impact On Marketing Of Universities In Ghana. *Archives of Business Research*. 8(5), 302-315.

Buil, I., Catalán, S. y Martínez, E. (2016). The importance of corporate brand identity in business management: An application to the UK banking sector. *ELSEVIER*. 19(1), 3-12.

Buitrago, S., Duque, P. y Robledo, S. (2020). Branding Corporativo: Una revisión bibliográfica. *Económicas CUC*. 41(1), 143–162.

Büyükdoğan, B. (2022). Corporate identity studies in metropolitan municipalities: An analysis in Instagram. *ResearchGate*. 1(1), 75-89. [https://www.researchgate.net/publication/359879160\\_CORPORATE\\_IDENTITY\\_STUDIES\\_IN\\_METROPOLITAN\\_MUNICIPALITIES\\_AN\\_ANALYSIS\\_IN\\_INSTAGRAM](https://www.researchgate.net/publication/359879160_CORPORATE_IDENTITY_STUDIES_IN_METROPOLITAN_MUNICIPALITIES_AN_ANALYSIS_IN_INSTAGRAM)

Byrom, J. y Lehman, K. (2008). Corporate visual identity in local government: the role of the logo. [Master's Thesis, University of Tasmania]. <https://core.ac.uk/download/pdf/33314206.pdf>

Castillo, C. y Tomala, B. (2015). *Guía metodológica de proyectos de investigación social*. Ecuador. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

- Cleave, E., Arku, G., Sadler, R. y Gilliland, J. (2016). The role of place branding in local and regional economic development: bridging the gap between policy and practicality. *Regional Studies, Regional Science*. 3(1), 207–228. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/21681376.2016.1163506?needAccess=true>
- Cucchiari, C. (2019). *Identidad corporativa: Planificación estratégica generadora*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio Digital UNCU. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/14298/cucchiari-fce1.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14298/cucchiari-fce1.pdf)
- Chen, M. (2019). The impact of expatriates' cross-cultural adjustment on work stress and job involvement in the High-Tech Industry. *Frontiers in Psychology*. 10(2228), 1-10.
- Chu, H. y Ke, Q. (2017). Research methods: What's in the name? *ScienceDirect: Nanjing* 39(4), 284-294. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818816302274>
- Domínguez, R. (2020). Comunicación interna e identidad corporativa de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2019. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44642/Dominiguez\\_VRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44642/Dominiguez_VRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Felstead, A., Gallie., D., Green, F. & Henseke, G. (2019). The determinants of skills use and work pressure: A longitudinal analysis. *Economic and Industrial Democracy*. 40(3), 730–754. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143831X16656412>

- Gajardo, S. (26 de agosto del 2021). Identidad e imagen corporativa en una organización sistémica. *Warketing*. <https://warketing.cl/articulos/identidad-e-imagen-corporativa-en-una-organizacion-sistemica/>
- Gárate, A. (2017). *Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II – 2 Tarapoto, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16517/G%C3%A1rate\\_AAJ.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16517/G%C3%A1rate_AAJ.pdf?sequence=1)
- Gestión (1 de julio del 2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Lima. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Ginesta, X., De-San-Eugenio-Vela, J., Corral-Marfil, J. y Montaña, J. (2020). The Role of a City Council in a Place Branding Campaign: The Case of Vic in Catalonia. *Sustainability*. 12(4420), 1-15.
- Hagedorn, J., Paras, C., Greenwich, H. y Hagopian, A. (2016). The Role of Labor Unions in Creating Working Conditions That Promote Public Health. *Perspectives From The Social Sciences*. 106(6), 989-995. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4880255/pdf/AJPH.2016.303138.pdf>
- Havermans, B., Brouwers, E., Hoek, R., Anema, J., Van der Beek, A. y Boot, C. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*. 18(642), 1-11. <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-018-5535-1.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa cualitativa y mixta. España. Mc Graw Hill.

- Jaén, I. (2016). Elementos que definen la Identidad Corporativa y de marca. *Branding y Marketing estratégico*. <https://ignaciojaen.es/branding/elementos-definen-identidad-corporativa/>
- Jodas, D., Nesello, F., Eumann, A., Duraín, A., Lopes, F. & De Andrade, S. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*. 12(10), 1-29. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0185781>
- Kothari, R. (2018). *Research Methodology: Métodos y Técnicas*. EEUU: New Age International.
- Koseoglu, O. y Nihal, M. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. *BMC Public Health*. 20(1658), 1-14. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-020-09769-0.pdf>
- Le Roux, C. (2012). *An assessment of the role of corporate brand identity in corporate brand image formation*. [Doctoral tesis, University of South Africa]. UNISA. [https://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/9847/thesis\\_le%20roux\\_c.pdf](https://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/9847/thesis_le%20roux_c.pdf)
- Madhava, K., Prasad, Sh., y Sherchanc, S. (2017). Association between screen time and depression among US adults. *ELSEVIER*. 8(1), 67-71. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2211335517301316>
- Maldonado, E. (2021). *Información institucional interna e identidad corporativa en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72607>
- Manyisa, Z. y Aswegen, E. (2017). Factors affecting working conditions in public hospitals: A literatura review. *International Journal of Africa Nursing*

*Sciences*. 6(1), 28-38.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139117300082>

Mejía, K. (2021). *Compromiso Organizacional y Presión Laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%  
c3%ada\\_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%c3%ada_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Michaels, A. y Grüning, M. (2018). The impact of corporate identity on corporate social responsibility disclosure. *International Journal of Corporate Social Responsibility*. 3(1), 1-13.  
[https://www.researchgate.net/publication/323332248\\_The\\_impact\\_of\\_corpo  
rate\\_identity\\_on\\_corporate\\_social\\_responsibility\\_disclosure](https://www.researchgate.net/publication/323332248_The_impact_of_corporate_identity_on_corporate_social_responsibility_disclosure)

Mohamad, B., Rageh, A. y Rosmiza, B. (2017). Corporate Identity Management and Employee Brand Support: Enhancing Marketisation in Higher Education Sector. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*. 33(3):178-195.  
[https://www.researchgate.net/publication/320065631\\_Corporate\\_Identity\\_M  
anagement\\_and\\_Employee\\_Brand\\_Support\\_Enhancing\\_Marketisation\\_in\\_  
Higher\\_Education\\_Sector](https://www.researchgate.net/publication/320065631_Corporate_Identity_Management_and_Employee_Brand_Support_Enhancing_Marketisation_in_Higher_Education_Sector)

Mokaeane, S. y Oksiutycz-Munyawiri, A. (2018). *Corporate reputation management: A case study of the emfuleni local municipality in south africa*. [Master's Thesis, University of Johannesburg].

Olalekan, M., Mohd-Shamsudin, F., & Chong, Y. (2017). Workload, Work Pressure and Interpersonal Deviance in Academia: The Mediating Role of Neutralization. *International Journal of Human Resource Estudios*. 7(4), 1-22.  
[https://www.researchgate.net/publication/319725355\\_Workload\\_Work\\_Pres](https://www.researchgate.net/publication/319725355_Workload_Work_Pres)

sure\_and\_Interpersonal\_Deviance\_in\_Academia\_The\_Mediating\_Role\_of\_Neutralization

- Padma, V., Anand, N., Swaminatha, S., Syed, S., Prasad, A. y Arun, S. (2015). Health problems and stress in Information Technology and Business Process Outsourcing employees. *J Pharm Bioallied Sci.* 7(1), 9-13. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4439723/>
- Ramírez, D. (2018). *Identidad institucional en el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, según género y régimen laboral - Lima, 2017.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14867/Ram%C3%ADrez\\_ZDL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14867/Ram%C3%ADrez_ZDL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ripoll, L. y Gale, F. (2020). Place Branding as Participatory Governance? An Interdisciplinary Case Study of Tasmania, Australia. *SAGE Open.* 1(1), 1–12. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244020923368>
- Rutitis, D., Batraga, A., Skiltere, D. y Ritovs, K. (2014). Evaluation of the conceptual model for corporate identity management in health care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences.* 156(1), 439-446.
- Ruzungunde, V., Murugan, Ch. y Hlatywayo, C. (2018). The Influence Of Job Stress On The Components Of Organisational Commitment Of Health Care Personnel In The Eastern Cape Province South Africa. *International Business & Economics Research Journal.* 15(5), 219-226. [https://www.researchgate.net/publication/307613585\\_The\\_Influence\\_Of\\_Job\\_Stress\\_On\\_The\\_Components\\_Of\\_Organisational\\_Commitment\\_Of\\_Health\\_Care\\_Personnel\\_In\\_The\\_Eastern\\_Cape\\_Province\\_South\\_Africa](https://www.researchgate.net/publication/307613585_The_Influence_Of_Job_Stress_On_The_Components_Of_Organisational_Commitment_Of_Health_Care_Personnel_In_The_Eastern_Cape_Province_South_Africa)
- Salazar, C. y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística.* México, Trillas.

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima Editorial Visión Universitaria.
- Sarıışık, M., Boğan, E., Zengin, B., & Dedeoğlu, B. (2019). The Impact of Burnout on Organizational Commitment: A Study of Public Sector Employees in Turkey. *ResearchGate*. 4(2), 105-116. [https://www.researchgate.net/publication/335830596\\_The\\_Impact\\_of\\_Burnout\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_A\\_Study\\_of\\_Public\\_Sector\\_Employees\\_in\\_Turkey](https://www.researchgate.net/publication/335830596_The_Impact_of_Burnout_on_Organizational_Commitment_A_Study_of_Public_Sector_Employees_in_Turkey)
- Simões, C. y Sebastiani, R. (2017). The Nature of the relationship between corporate identity and corporate sustainability: Evidence from the retail industry. *Business Ethics Quarterly*. 27(3), 423–453.
- Sinclair, R., Allen, t., Barber, I., Bergman, M., Britt, T., Butler, A., Ford, M., Hammer, L. & Kath, L., Probst, T. y Yuan, Z. (2020). Occupational Health Science in the Time of COVID-19: Now more than Ever *Occupational Health Science*. 1(1), 1-22. [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7266131/pdf/41542\\_2020\\_Article\\_64.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7266131/pdf/41542_2020_Article_64.pdf)
- Spagnoli, P., Haynes, N., Scafuri, L. y Clark, M. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. *ResearchGate*. 17(18), 1-20. [https://www.researchgate.net/publication/344229687\\_Workload\\_Workaholism\\_and\\_Job\\_Performance\\_Uncovering\\_Their\\_Complex\\_Relationship](https://www.researchgate.net/publication/344229687_Workload_Workaholism_and_Job_Performance_Uncovering_Their_Complex_Relationship)
- Taris, T., Kessler, S. & Kelloway, E. (2021). Strategies addressing the limitations of cross-sectional designs in occupational health psychology: What they are good for (and what not). *Work & Stress*, 35(1), 1-5. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02678373.2021.1888561>
- The American Institute of Stress (2020). Workplace Stress Are you experiencing workplace stress? <https://www.stress.org/workplace-stress>

Tourky, M., Foroudi, P., Gupta, S. y Shaalan, A. (2020). Conceptualizing corporate identity in a dynamic environment. *Qualitative Market Research*. 24(2), 113-142. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QMR-01-2018-0003/full/html>

Yue, C. Ferguson, M. & Men, L. (2020). Examining the Effects of Internal Communication and Emotional Culture on Employees' Organizational Identification. *Journal of Business Communication* 58(7), 1-27. [https://www.researchgate.net/publication/340310263\\_Examining\\_the\\_Effects\\_of\\_Internal\\_Communication\\_and\\_Emotional\\_Culture\\_on\\_Employees'\\_Organizational\\_Identification](https://www.researchgate.net/publication/340310263_Examining_the_Effects_of_Internal_Communication_and_Emotional_Culture_on_Employees'_Organizational_Identification)

ANEXOS

UCV  
ESCUELA DE POSGRADO

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Identidad corporativa	Para Boafó, et al. (2020) constituye todo lo que hace única y significativa a una institución, esta incluye los objetivos institucionales, sus valores, es decir, su esencia como toda una individualidad que la diferencia de otras entidades (p. 303).	Son todas las percepciones que se obtendrán mediante medición con encuesta en base a los ítems operacionalizados de la variable Identidad corporativa.	Dimensión Identidad Verbal	Lenguaje empleado	1	<b>Ordinal</b>  Deficiente 15 - 34  Regular 35 - 54  Eficiente 55 - 75
			Dimensión Identidad Visual	Colores corporativos	2	
				Distintivos institucionales	3	
			Dimensión Identidad objetiva	Uso de bienes	4	
				Indumentaria	5	
				Equipos de trabajo	6	
			Dimensión Identidad Ambiental	Espacios de atención y de trabajo	7	
				Ubicación espacial	8	
				Ubicación geográfica	9	
			Dimensión Identidad Cultural	Valores corporativos	10	
				Historia de la organización	11	
				Organización y estructura interna	12, 13	
				Grado de cohesión	14	
				Gestión de la comunicación interna	15	
			V2: Presión laboral	Se define presión laboral según Manyisa y Aswegen (2017) como la carga o cantidad de trabajo en un grado e intensidad que presiona al trabajador, es la manifiesta pesadez de las tareas. Consiste en el quiebre en la relación entre el trabajo impuesta a un empleado por el desajuste o desequilibrio en la cantidad de tiempo y empleo de recursos (p. 29).	Son todas las percepciones que se obtendrán mediante medición con encuesta en base a los ítems operacionalizados de la variable Presión Laboral.	
Condiciones de desgaste físico	2					
Ambigüedad en la labor	3					
Suficiencia y calidad de los recursos	4					
Conflictos en los roles	5					
Exceso o falta de responsabilidad	6					
Jornada extendida	7					
Dimensión Factores asociados a las relaciones personales	Escaso tiempo	8				
	Aislamiento	9				
	Abuso de poder	10				
	Coacción y prejuicio	11				

			Dimensión Factores asociados al ejercicio o desempeño	Insuficiencia profesional	12	
				Frustración con la profesión que se ha elegido	13	
				Despersonalización o desrealización	14	
			Dimensión Factores asociados a la estructura y clima organizacional	Carencia de autonomía	15	
				Inseguridad laboral	16	
				Inestabilidad laboral	17	
				Insuficiente salario	18	
				Oportunidades de ascenso	19	

## CUESTIONARIO

### ANEXO 02

Escuela de Posgrado UCV

#### Cuestionario respecto a la identidad corporativa

Estimados servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Coishco, se te presenta en esta oportunidad el saludo de la UCV, a la vez se solicita tu máxima colaboración respondiendo a cada ítem, pero eligiendo una sola alternativa de la leyenda que sigue:

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
S	CS	AV	CN	N

N°	Interrogantes	Alternativas				
		S	CS	AV	CN	N
<b>D1 Dimensión Identidad Verbal</b>						
1	Se han familiarizado con el lenguaje empleado (tecnicismo) en la institución					
<b>D2 Dimensión Identidad Visual</b>						
2	Portan con orgullo los colores institucionales cuando así se requiere					
3	Portan con satisfacción el uniforme y demás distintivos institucionales cuando así se requiere					
<b>D3 Dimensión identidad objetual</b>						
4	Disponen de su mejor actitud para usar los bienes de la institución					
5	Cuidan su indumentaria de trabajo					
6	Cuidan debidamente los equipos de trabajo proporcionados					
<b>D4 Dimensión identidad ambiental</b>						
7	Trabajan con suma entrega en el espacio de atención y de labores asignado					
8	Están satisfechos con la ubicación asignada a su persona en la comuna					
9	Consideran apropiada la ubicación geográfica de la comuna en la que trabaja					
<b>D5 Dimensión identidad cultural</b>						
10	Contribuyen voluntariamente con practicar los valores corporativos					
11	Siempre procuran conocer detalles de la historia de la comuna					
12	Son respetuosos de la organización en la que trabajan					

13	Muestran su total disposición a colaborar con las instancias de la estructura interna					
14	Se sienten muy integrados a la comuna					
15	Apoyan la gestión de la comunicación interna en la comuna					
TOTAL						

**¡Gracias por su valiosa colaboración!**

## Cuestionario respecto a la presión laboral

Estimados servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Coishco, se te presenta en esta oportunidad el saludo de la UCV, a la vez se solicita tu máxima colaboración respondiendo a cada ítem, pero eligiendo una sola alternativa de la leyenda que sigue:

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
S	CS	AV	CN	N

N°	Interrogantes	Alternativas				
		S	CS	AV	CN	N
<b>D1 Factores propios de la función misma</b>						
1	Asumen sin problemas la sobrecarga laboral que les ha tocado					
2	Se sienten en óptimas condiciones físicas pese a lo agotador de la jornada de trabajo					
3	Pueden lidiar en los trabajos asignados, aunque a veces no son del todo claros					
4	Concluyen todas sus labores pese a no contar en ocasiones con todos los recursos debidos					
5	Tienen mucha paciencia para lidiar con los conflictos de otros trabajadores					
6	Cumplen sus trabajos aun cuando han sentido un exceso de responsabilidad					
7	Cumplen con sus trabajos pese que a veces la jornada se extiende					
8	No le incomoda cumplir con sus labores pese a que en ocasiones es escaso el tiempo disponible					
<b>D2 Factores asociados a las relaciones personales</b>						
9	Aunque se sienta a veces aislado, puede cumplir con sus labores					
10	Han podido cumplir con sus labores, aunque haya notado algo de abuso de poder en contra suya					
11	Cumplen con su trabajo pese a verse presionado por algunas directivas					
<b>D3 Factores asociados al ejercicio o desempeño</b>						
12	Han sentido afectada su actitud al trabajar cuando ha percibido que su capacidad técnica o profesional era insuficiente					
13	Descartan que trabaja frustrado con la profesión que siguió					
14	Jamás la presión de su trabajo los ha hecho sentir poco o nada realizado					

<b>D4 Factores asociados a la estructura y clima organizacional</b>					
15	Su capacidad al trabajar no se afecta pese a la carencia de autonomía				
16	Asume los riesgos que se presentan en su trabajo pese a que podrían afectar física o psicológicamente				
17	No se siente presionado a trabajar cuando hay inestabilidad laboral de por medio				
18	Mantiene su ánimo en el trabajo, aunque creen que deben ganar más				
19	Mantiene su ánimo en el trabajo, aunque sabe que hay pocas oportunidades de ascenso				
TOTAL					

**¡Se agradece mucho su valiosa colaboración!**

**ANEXO 03**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE IDENTIDAD CORPORATIVA**

**Título de proyecto:** Identidad corporativa y presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022

**Instrucciones:** Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI ( ) y NO ( ) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
V1: Identidad corporativa	D1: Identidad Verbal	Lenguaje empleado	Se han familiarizado con el lenguaje empleado (tecnicismo) en la institución						X		X		X		X	
	D2: Identidad visual	Colores corporativos	Portan con orgullo los colores institucionales cuando así se requiere						X		X		X		X	
		Distintivos institucionales	Portan con orgullo el uniforme y demás distintivos institucionales cuando así se requiere						X		X		X		X	
	D3: Identidad objetual	Uso de bienes	Disponen de su mejor actitud para usar los bienes de la institución						X		X		X		X	
		Indumentaria	Cuidan su indumentaria de trabajo						X		X		X		X	
		Equipos de trabajo	Cuidan debidamente los equipos de trabajo proporcionados						X		X		X		X	
	D4: Identidad Ambiental	Espacios de atención y de trabajo	Trabajan con suma entrega en el espacio de atención y de labores asignado						X		X		X		X	
		Ubicación espacial	Están satisfechos con la ubicación asignada a su persona en la comuna						X		X		X		X	
		Ubicación geográfica	Consideran apropiada la ubicación geográfica de la comuna en la que trabaja						X		X		X		X	

D5. Identidad Cultural	Valores corporativos	Contribuyen voluntariamente con practicar los valores corporativos						X		X		X		X	
	Historia de la organización	Siempre procuran conocer detalles de la historia de la comuna						X		X		X		X	
	Organización y estructura interna	Son respetuosos de la organización en la que trabaja						X		X		X		X	
		Muestran su total disposición a colaborar con las instancias de la estructura interna						X		X		X		X	
	Grado de cohesión	Se sienten muy integrados a la comuna						X		X		X		X	
	Gestión de la comunicación interna	Apoyan la gestión de la comunicación interna en la comuna						X		X		X		X	




---

DNI 41669522

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario respecto a la identidad corporativa.

OBJETIVO : Recoger Información confiable sobre las opiniones de la identidad corporativa.

DIRIGIDO A : 80 trabajadores de la Municipalidad distrital de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ORMEÑO SAAVEDRA GIULIANA MADELEINE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



---

DNI: 41669522

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE PRESIÓN LABORAL

**Título de proyecto:** Identidad corporativa y presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022

**Instrucciones:** Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI ( ) y NO ( ) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACION							
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
V2: Presión laboral	D1: Factores propios de la función misma	Sobrecarga laboral	Asumen sin problemas la sobrecarga laboral que les ha tocado						X		X		X		X	
		Condiciones de desgaste físico	Se sienten en óptimas condiciones físicas pese a lo agotador de la jornada de trabajo						X		X		X		X	
		Ambigüedad en la labor	Pueden lidiar en los trabajos asignados, aunque a veces no son del todo claros						X		X		X		X	
		Suficiencia y calidad de los recursos	Concluyen todas sus labores pese a no contar en ocasiones con todos los recursos debidos						X		X		X		X	
		Conflictos en los roles	Tienen mucha paciencia para lidiar con los conflictos de otros trabajadores						X		X		X		X	
		Exceso o falta de responsabilidad	Cumplen sus trabajos aun cuando ha sentido un exceso de responsabilidad						X		X		X		X	
		Jornada extendida	Cumplen con sus trabajos pese que a veces la jornada se extiende						X		X		X		X	
	Escaso tiempo	No les incomoda cumplir con sus labores pese a que en ocasiones es escaso el tiempo disponible						X		X		X		X		
	D2: Factores asociados a las relaciones personales	Aislamiento	Aunque se sientan a veces aislados. pueden cumplir con sus labores						X		X		X		X	
		Abuso de poder	Han podido cumplir son sus labores, aunque haya notado algo de abuso de poder en contra suya						X		X		X		X	
Coacción y prejuicio		¿Cumple con su trabajo pese a verse presionado por algunas directivas a veces?						X		X		X		X		

D3: Factores asociados al ejercicio o desempeño	Insuficiencia profesional	Han sentido afectada su actitud al trabajar cuando han percibido que su capacidad técnica o profesional era insuficiente							X		X		X		X	
	Frustración con la profesión que se ha elegido	Descartan que trabajan frustrados con la profesión que siguió							X		X		X		X	
	Despersonalización o desrealización	Jamás la presión de su trabajo los ha hecho sentir poco o nada realizado							X		X		X		X	
D4: Factores asociados a la estructura y clima organizacional	Carencia de autonomía	Su capacidad al trabajar no se afecta pese a la carencia de autonomía							X		X		X		X	
	Inseguridad laboral	Asumen los riesgos que se presentan en su trabajo pese a que podrían afectarse física o psicológicamente							X		X		X		X	
	Inestabilidad laboral	No se sienten presionados a trabajar cuando hay inestabilidad laboral de por medio							X		X		X		X	
	Insuficiente salario	Mantienen su ánimo en el trabajo, aunque creen que deben ganar más							X		X		X		X	
	Oportunidades de ascenso	Mantienen su ánimo en el trabajo, aunque saben que hay pocas oportunidades de ascenso							X		X		X		X	




---

DNI 41669522

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario respecto a la presión laboral

OBJETIVO : Recoger Información confiable sobre las opiniones de la presión laboral.

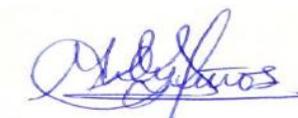
DIRIGIDO A : 80 trabajadores de la Municipalidad distrital de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ORMEÑO SAAVEDRA GIULIANA MADELEINE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



---

DNI: 41669522

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE IDENTIDAD CORPORATIVA

**Título de proyecto:** Identidad corporativa y presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022

**Instrucciones:** Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI ( ) y NO ( ) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
V1: Identidad corporativa	D1: Identidad Verbal	Lenguaje empleado	Se han familiarizado con el lenguaje empleado (tecnicismo) en la institución						X		X		X		X	
	D2: Identidad visual	Colores corporativos	Portan con orgullo los colores institucionales cuando así se requiere						X		X		X		X	
		Distintivos institucionales	Portan con orgullo el uniforme y demás distintivos institucionales cuando así se requiere						X		X		X		X	
	D3: Identidad objetual	Uso de bienes	Disponen de su mejor actitud para usar los bienes de la institución						X		X		X		X	
		Indumentaria	Cuidan su indumentaria de trabajo						X		X		X		X	
		Equipos de trabajo	Cuidan debidamente los equipos de trabajo proporcionados						X		X		X		X	
	D4: Identidad Ambiental	Espacios de atención y de trabajo	Trabajan con suma entrega en el espacio de atención y de labores asignado						X		X		X		X	
		Ubicación espacial	Están satisfechos con la ubicación asignada a su persona en la comuna						X		X		X		X	
		Ubicación geográfica	Consideran apropiada la ubicación geográfica de la comuna en la que trabaja						X		X		X		X	
	D5: Identidad Cultural	Valores corporativos	Contribuyen voluntariamente con practicar los valores corporativos						X		X		X		X	

		Historia de la organización	Siempre procuran conocer detalles de la historia de la comuna						X		X		X		X	
		Organización y estructura interna	Son respetuosos de la organización en la que trabaja						X		X		X		X	
			Muestran su total disposición a colaborar con las instancias de la estructura interna							X		X		X		X
		Grado de cohesión	Se sienten muy integrados a la comuna						X		X		X		X	
		Gestión de la comunicación interna	Apoyan la gestión de la comunicación interna en la comuna						X		X		X		X	




---

DNI 41075761

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario respecto a la identidad corporativa.

OBJETIVO : Recoger Información confiable sobre las opiniones de la identidad corporativa.

DIRIGIDO A : 80 trabajadores de la Municipalidad distrital de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GUERRERO CUELLAR EMMA DENNISE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



---

DNI: 41075761

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE PRESIÓN LABORAL

**Título de proyecto:** Identidad corporativa y presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2022

**Instrucciones:** Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI ( ) y NO ( ) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACION							
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
V2: Presión laboral	D1: Factores propios de la función misma	Sobrecarga laboral	Asumen sin problemas la sobrecarga laboral que les ha tocado						X		X		X		X	
		Condiciones de desgaste físico	Se sienten en óptimas condiciones físicas pese a lo agotador de la jornada de trabajo						X		X		X		X	
		Ambigüedad en la labor	Pueden lidiar en los trabajos asignados, aunque a veces no son del todo claros						X		X		X		X	
		Suficiencia y calidad de los recursos	Concluyen todas sus labores pese a no contar en ocasiones con todos los recursos debidos						X		X		X		X	
		Conflictos en los roles	Tienen mucha paciencia para lidiar con los conflictos de otros trabajadores						X		X		X		X	
		Exceso o falta de responsabilidad	Cumplen sus trabajos aun cuando ha sentido un exceso de responsabilidad						X		X		X		X	
		Jornada extendida	Cumplen con sus trabajos pese que a veces la jornada se extiende						X		X		X		X	
		Escaso tiempo	No les incomoda cumplir con sus labores pese a que en ocasiones es escaso el tiempo disponible						X		X		X		X	
	D2: Factores asociados a las relaciones personales	Aislamiento	Aunque se sientan a veces aislados. pueden cumplir con sus labores						X		X		X		X	
		Abuso de poder	Han podido cumplir con sus labores, aunque haya notado algo de abuso de poder en contra suya						X		X		X		X	
		Coacción y prejuicio	¿Cumple con su trabajo pese a verse presionado por algunas directivas a veces?						X		X		X		X	
D3: Factores asociados al	Insuficiencia profesional	Han sentido afectada su actitud al trabajar cuando han percibido que su capacidad técnica o profesional era insuficiente						X		X		X		X		

ejercicio o desempeño	Frustración con la profesión que se ha elegido	Descartan que trabajan frustrados con la profesión que siguió							X		X		X		X	
	Despersonalización o desrealización	Jamás la presión de su trabajo los ha hecho sentir poco o nada realizado							X		X		X		X	
D4: Factores asociados a la estructura y clima organizacional	Carencia de autonomía	Su capacidad al trabajar no se afecta pese a la carencia de autonomía							X		X		X		X	
	Inseguridad laboral	Asumen los riesgos que se presentan en su trabajo pese a que podrían afectarse física o psicológicamente							X		X		X		X	
	Inestabilidad laboral	No se sienten presionados a trabajar cuando hay inestabilidad laboral de por medio							X		X		X		X	
	Insuficiente salario	Mantienen su ánimo en el trabajo, aunque creen que deben ganar más							X		X		X		X	
	Oportunidades de ascenso	Mantienen su ánimo en el trabajo, aunque saben que hay pocas oportunidades de ascenso							X		X		X		X	




---

DNI 41075761

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario respecto a la presión laboral

OBJETIVO : Recoger Información confiable sobre las opiniones de la presión laboral.

DIRIGIDO A : 80 trabajadores de la Municipalidad distrital de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GUERRERO CUELLAR EMMA DENNISE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



---

DNI: 41075761

## ANEXO 04

### Confiabilidad del instrumento: Identidad corporativa

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																
Sujetos	PREGUNTAS															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
2	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	55
3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	3	5	4	61
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	47
5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	38
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	40
7	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	54
8	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	35
9	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	29
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	49
11	4	4	2	4	1	4	5	5	4	2	4	4	4	4	2	53
12	3	2	4	4	1	4	2	2	2	4	1	2	3	2	4	40
13	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	2	62
14	1	1	2	5	1	2	5	2	1	2	5	2	1	1	2	33
15	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	2	1	23
<b>VARIANZA</b>	1,2	1,2	0,8	1,4	1,4	1,2	1,4	1,3	1,2	1,1	1,9	1,7	1,2	1,2	0,8	<b>126</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12,1</b>															<b>0.904</b>
																<b>0.904</b>

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem (i)} \\ S_t^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ "k" \text{ es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

#### Análisis:

La confiabilidad requirió de un ensayo o prueba piloto, los resultados se sometieron a la prueba Alpha de Cronbach, se seleccionó esta por tratarse de un instrumento con cinco alternativas de respuestas, denominada también politómicas, se obtuvo un valor de 0.904, por tanto, el instrumento goza de Alta confiabilidad para su aplicación.

## Confiabilidad del instrumento: Presión laboral

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																				
Sujetos	PREGUNTAS																			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	51
2	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	67
3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	79
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	59
5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	50
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	50
7	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	68
8	3	1	1	3	1	5	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	43
9	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	37
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	61
11	3	5	4	4	3	4	1	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	1	60
12	2	3	5	3	5	5	1	2	4	4	3	3	1	3	3	3	1	4	1	56
13	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	2	5	5	66
14	5	2	3	5	5	3	3	1	1	5	3	3	3	3	5	3	4	5	1	63
15	3	5	3	3	3	3	2	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	1	1	61
Varianza	0,7	1,4	0,7	0,8	1,0	0,9	1,1	1,3	1,1	1,0	0,8	1,2	0,7	0,9	0,7	0,9	0,8	1,4	1,4	871
TOTAL	12,1																			0.856
																				0.856

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

**Donde:**

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem (i)} \\ S_t^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ \text{"k" es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

### Análisis:

La confiabilidad requirió de un ensayo o prueba piloto, los resultados se sometieron a la prueba Alpha de Cronbach, se seleccionó esta por tratarse de un instrumento con cinco alternativas de respuestas, denominada también politómicas, se obtuvo un valor de 0.856, por tanto, el instrumento goza de Alta confiabilidad para su aplicación.

## ANEXO 05



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO**  
RECONOCIDA EL 13 DE DICIEMBRE DE 1988  
Ley N° 24959

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

Coishco, 24 de mayo del 2022

**CARTA N° 005-2022-MDC-SG**

Sra.  
**Dra. ROSA MARIA SALAS SÁNCHEZ**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
UCV - CHIMBOTE  
**Presente.-**

Referencia: EXP. 1670

De nuestra mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarlo y a la vez respetuosamente exponer la siguiente,

Que, la Municipalidad Distrital de Coishco facilitara el acceso a nuestras instalaciones al Sr. CARLOS APOLINAR VASQUEZ LLANCA, estudiante del Programa de Maestría en GESTION PUBLICA para que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes relacionadas a su investigación.

Con la esperanza de ser atendidos en nuestro pedido, nos despedimos.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO  
Abog. Eudil Nepe Belfoal Alcoser  
SECRETARIO GENERAL  
Reg. I.C.A. N° 4333

## ANEXO 06



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20174909157
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO	
Nombre del Teniente Alcalde:	
Nombres y Apellidos LORENZO PINEDA RUIZ	DNI: 32934670

#### Consentimiento:

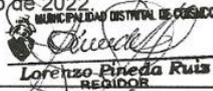
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
IDENTIDAD CORPORATIVA Y PRESIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos CARLOS APOLINAR VASQUEZ LLANCA	DNI: 32963476

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Coishco, 23 de mayo de 2022

Firma: \_\_\_\_\_



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO  
Lorenzo Pineda Ruiz  
Teniente Alcalde

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.