

**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN
UNA ENTIDAD PÚBLICA PERUANA**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología con
mención en Psicología Social que presenta:

Nery Stefany Padilla García

Asesore(s):
Pierre Alcocer Palacios

Lima, 2020

Agradecimientos

A Dios, por guiar mi camino día a día, permitiéndome seguir a pesar de las dificultades.

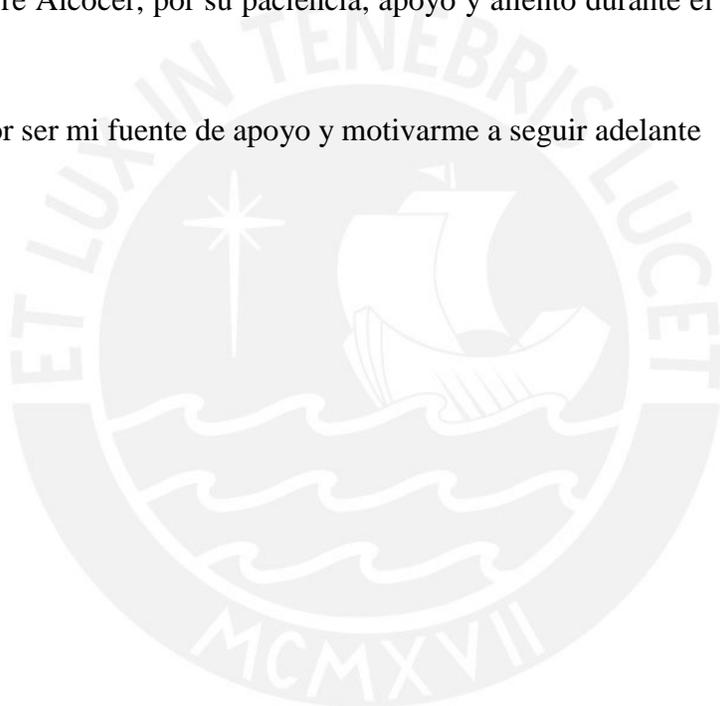
A mi madre, por el apoyo brindado, por los valores inculcados y por enseñarme que todo se consigue con esfuerzo y dedicación.

A mi novio, por llenar mis días de alegría, comprensión y orgullo. Gracias por todo el amor y apoyo brindado y por estar siempre a mi lado.

A mi padre, hermanos y familia, por el soporte y cariño que me dan.

A mi asesor, Pierre Alcocer, por su paciencia, apoyo y aliento durante el desarrollo de este largo proceso.

A mis amigos, por ser mi fuente de apoyo y motivarme a seguir adelante



Resumen

La presente investigación tiene como objetivo abordar la asociación entre la identificación organizacional y la satisfacción con la vida de los trabajadores administrativos de una entidad pública del Perú. Para ello, se recurrió al uso de escalas que puedan medir estos constructos, éstas fueron aplicadas a 52 trabajadores del Congreso de la República del Perú (50% hombres y 50% mujeres), cuyas edades oscilan entre los 26 y 70 años ($M = 46.5$; $DE = 12.3$). Los instrumentos utilizados fueron la escala de Identificación organizacional y la escala de Satisfacción con la vida. Los resultados obtenidos muestran una correlación significativa, positiva y pequeña entre ambas variables ($r=.28$; $p < .05$), mas no se encontró un poder predictivo adecuado de la identificación organizacional respecto a la satisfacción con la vida. Los resultados y posterior discusión buscan aportar más evidencia sobre la asociación de estos constructos, dada su importancia en el ámbito organizacional.

Palabras clave: Identificación organizacional, Satisfacción con la vida, Congreso de la República

Abstract

This research aims to address the association between organizational identification and life satisfaction of administrative workers in a public entity in Peru. For this, scales that can measure these constructs were applied to 52 workers of the Congress of the Republic of Peru (50% men and 50% women), whose ages ranged between 26 and 70 years ($M = 46.5$; $SD = 12.3$). The instruments used were the Organizational Identification Scale and the Life Satisfaction Scale. The results found a significant, positive and small correlation between both variables ($r=.28$ $p < .05$), however, it was not found an adequate predictive power of the organizational identification regarding life satisfaction. The results and subsequent discussion want to give more evidence on the association of these constructs, given their importance in the organizational sphere.

Keywords: Organizational identification, Life Satisfaction, Congress of the Republic.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	1
Método	6
Participantes	6
Medición	6
Procedimiento	7
Análisis De Datos	7
Resultados	9
Conclusiones y limitaciones	15
Referencias.....	16
Anexos	27
Consentimiento Informado	27
Ficha de datos	28

Actualmente, las empresas y/u organizaciones brindan mayor énfasis al bienestar laboral (Lambert, Kim, Kelley & Hogan, 2013; Peng, 2014; Castañeda, Betancourt, Salazar & Mora, 2017). Esto puede verse reflejado en las consecuencias positivas que genera este constructo en variables de importancia organizacional, como el compromiso, el desempeño, la lealtad, la productividad y entre otros; pero que todos estos van a generar mayor rentabilidad a la empresa y dentro del capital humano (Lambert, Kim, Kelley & Hogan, 2013; Peng, 2014). Asimismo, la importancia que le brindan las empresas al bienestar radica en que si un trabajador posee más satisfacción con la vida (componente subjetivo del bienestar) aumentará su deseo de permanecer en la organización, reduciendo su ausentismo y las inconformidades (Littlewood, 2008).

Siguiendo la línea de lo antes mencionado, las organizaciones encuentran más estratégico mejorar el bienestar subjetivo de sus trabajadores, debido a las ventajas económicas que conlleva (Lambert, Kim, Kelley & Hogan, 2013; Peng, 2014). Esto se puede corroborar en la investigación de Tay, Kuykendall y Diener (2015), quienes evidenciaron que mayores niveles de bienestar dentro de los colaboradores de una empresa conlleva a que sean más eficaces y productivos, por lo que estarán más propensos a tener éxito en el lugar donde laboran.

Otra investigación que sustenta lo antes mencionado es la de Avramchuk (2017). El autor evidenció que bajos niveles de bienestar implican mayores costos en términos de atención médica, seguros de salud, problemas en la empresa, disminución de la productividad, mayores niveles de estrés y ansiedad, aumento de rotación, problemas psicológicos y sociales. Esto puede verse reflejado en deficientes relaciones en el trabajo y mayor presencia de juicios laborales.

El estudio del bienestar no ha sido ajeno al contexto latinoamericano (Castañeda, Betancourt, Salazar & Mora, 2017; Quevedo, Sullasi & Mestanza, 2020), particularmente en Perú, donde es posible identificar diversas investigaciones que han procurado abordar este concepto a partir de su componente cognitivo: la satisfacción con la vida (Alcócer, 2010; Fernández, 2014; Rosales, 2015). Es a partir de estos estudios que se ha logrado evidenciar dentro de nuestro contexto un impacto significativo en resultados organizacionales importantes como la satisfacción laboral, el desempeño laboral y la calidad de servicio, por lo que resulta importante continuar su estudio.

Yamamoto & Feijoo (2007) señalaron que la satisfacción con la vida formaba parte del bienestar subjetivo, siendo ésta la percepción que tiene el individuo sobre el logro de sus necesidades. Estas necesidades serán conocidas a través de las metas que tenga la persona, debido a que son las aspiraciones que se propone el sujeto en base a sus valores y que busca alcanzar para poder satisfacerse. Si las metas del sujeto son coherentes y cuenta con los recursos necesarios para conseguirlas, tendrá niveles altos de satisfacción con la vida.

En la misma línea, Diener (1984) define a la satisfacción con la vida como el juicio cognitivo o proceso evaluativo de la propia vida del individuo en base a los criterios que tenga cada persona, vinculado a afectos positivos y la carencia de afectos negativos. Este sería uno de los componentes principales del bienestar subjetivo, el cual involucra un conjunto de elementos como las relaciones interpersonales, reacciones específicas de la vida del individuo, estados afectivos y la satisfacción con lo aprendido. Cabe resaltar que el objetivo de la evaluación de la satisfacción con la vida no es centrarse en un solo dominio en específico de la misma, sino evaluar cuáles son los juicios subjetivos que los individuos hacen sobre sus propias vidas (Diener, 1994). En este sentido, la presente investigación adoptará la perspectiva de Diener para la medición de la satisfacción con la vida, dado que además cuenta con una escala que permite medir dicha variable de acuerdo a esta conceptualización.

El estudio de la satisfacción con la vida en las organizaciones guarda un alto grado de importancia dado que el lugar de trabajo es una de las principales áreas de convivencia de una persona debido a la gran cantidad de tiempo que permanece en el trabajo, donde se manifiesta su identidad, así como mantiene relaciones con otras personas (Rentería, 2005). En este sentido es posible encontrar estudios con variables como la satisfacción laboral, el liderazgo, el *engagement* y la identificación organizacional (Albdour & Altarawneh, 2014; Jones, 2006; Wong & Laschinger, 2013;). Particularmente esta última resulta de particular interés, dado que la identificación organizacional es una variable cuyo desarrollo implica a la empresa y el trabajador (imagen interna), así como la sociedad (imagen externa) (Badrinarayanan & Laverie, 2011).

La identificación organizacional es definida como el sentido de pertenencia y unidad de las personas hacia las organizaciones en las que laboran (Tajfel, 1982). El modo en que se perciba a la organización, repercutirá en una identificación positiva o negativa. Esto fue explicado, en un enfoque más macro, por Tajfel (1982), donde señaló que parte de nuestro

autoconcepto se basa en el conocimiento de nuestra pertenencia a un grupo social, junto con el significado valorativo y emocional que se pueda asociar a dicha pertenencia. Mientras mayor sea la identificación de los objetivos e intereses del individuo con respecto a los de la organización, sus pensamientos y acciones se encontrarán mayor enfocados en la obtención de los objetivos de la organización, a la par que se tendrá mejores niveles de bienestar. (Ashforth, Harrison & Corley, 2008; Ashforth & Mael, 2001). La conexión de metas e intereses estaría constituida por dos imágenes: la identidad percibida de la organización y la interpretación de la imagen externa. La primera se refiere a lo que el trabajador cree que es distintivo, central y duradero de la institución en la que trabaja. La segunda, se refiere a lo que el miembro de la organización cree que es lo que los demás piensan de su organización (Dutton & Dukerich, 1991).

De forma particular, el impacto de la identificación organizacional en los pensamientos, sentimientos y conductas depende de cuán subjetivamente importante sea la organización dentro de la identidad de la persona (Ashforth, Harrison & Corley, 2008). Es razonable sugerir que los niveles de identificación de un trabajador con su organización se vinculen con sus niveles de bienestar percibido y autoconcepto si lo considera importante. El bienestar personal estará afectado por los juicios que cada uno tenga respecto a pertenecer a la organización (Dutton & Dukerich, 1991). Por lo anterior mencionado, es necesario mantener un adecuado nivel de identificación organizacional para impactar en el bienestar o satisfacción con la vida del trabajador; y para lograr ello, las organizaciones requieren gestionar tanto su imagen interna como externa (Dutton & Dukerich, 1991).

En las investigaciones de Harris y Cameron (2005), Knight y Haslam (2010) y Karolidis y Vouzas (2019) se han evidenciado la relación significativa entre las variables antes mencionadas en países como Canadá, Estados Unidos, Reino Unido y Grecia, respectivamente. Es por ello que la importancia de la presente investigación es identificar la posible relación entre los constructos en el contexto latinoamericano (específicamente el contexto peruano, ya que no se han evidenciado estudios).

En Perú se puede evidenciar que las instituciones públicas presentan una percepción externa desfavorable ya que, incluso las mejor valoradas, no llegan ni a un 50% de aprobación (Fuerzas Armadas, INEI y la Defensoría del Pueblo tienen 47%, 43% y 41% respectivamente), por otra parte, el Congreso, el Poder Judicial y los partidos políticos

figuran como últimos en la tabla con 7% y 8% de confianza entre los peruanos (RPP Noticias, 2018). Estos datos van de la mano con el hecho que en los últimos años los niveles de corrupción en la sociedad peruana han aumentado significativamente, posicionando al Perú en el puesto 96, y las cifras de corrupción han seguido creciendo, afectando a su sociedad, desarrollo de la población y economía (Ustyanowski, 2018; Transparencia Internacional, 2017). En relación a ello, una de las instituciones del Estado que ha recibido las más importantes críticas sociales durante los últimos años ha sido El Congreso de la República.

Esta institución tiene como principales funciones: la representación de la nación, la elaboración de leyes, tener una permanente fiscalización y control político, los cuales están orientados al desarrollo económico, político y social del país, así como una eventual reforma de la Constitución y otras funciones especiales (Congreso de la República, 2017); sin embargo, esta institución presenta indicadores altamente negativos, puesto que el 71% de la población lo considera como la entidad pública más corrupta y un 57% lo considera como el principal problema del Perú, por encima de la inseguridad ciudadana, educación inadecuada, entre otros (Rosales, 2017; El Comercio, 2018). Del mismo modo, 77 de cada 100 congresistas son considerados corruptos y más del 54% de la población califica la gestión de la lucha contra la corrupción por parte del Congreso como mala y muy mala (Rosales, 2017). Como respuesta, el posterior cierre del Congreso tuvo una aceptación del 84% de la población (Canal N, 2019). Actualmente, Ipsos menciona que el 70% de peruanos no se encuentran conformes con la labor del Congreso de la República. Solo el 20% aprueba la labor de los legisladores (La República, 2021).

Recogiendo lo anteriormente mencionado, la medición y gestión del bienestar y, específicamente, la satisfacción con la vida, tienen importantes repercusiones en el ámbito organizacional y personal del trabajador, siendo también un factor importante la identificación organizacional. Esta última variable, se constituye a través de percepciones que se toman de base la reputación de la organización desde una imagen interna (trabajadores) y una externa (la sociedad). En el Perú, las instituciones estatales cumplen un rol fundamental en el desarrollo del país, sin embargo, la amplia historia de corrupción ha impactado en la generación de una percepción social negativa, esto es particularmente más crítico en El Congreso de la República, dado los problemas de corrupción presentados en años recientes. A partir de lo planteado, la presente investigación tiene como objetivo

explorar la relación entre la identificación organizacional y la satisfacción con la vida en trabajadores del Congreso de la República.



Método

Participantes

La muestra está compuesta por trabajadores del Congreso de la República. Dicha institución se creó en el año 1822, bajo el mandato del expresidente Francisco Javier de Luna Pizarro. Cuenta con más de cinco sedes ubicadas en el Centro Histórico de Lima, donde la sede principal, el Palacio Legislativo, se encuentra frente a la Plaza Bolívar.

Se contó con la participación de una muestra de 52 trabajadores (no congresistas) de un total de 500, donde 50% (26) eran hombres y 50% (26) eran mujeres, cuyas edades estaban comprendidas entre 26 y 70 años ($M = 46.5$; $DE = 12.3$). Asimismo, el tiempo promedio de labores fue de 12.5 años.

Medición

Escala de “Satisfacción con la vida”: Se utilizó la escala creada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), la cual tiene como objetivo evaluar el juicio global que tiene una persona con su vida en base a puntos de referencia común. Dicha escala está compuesta por cinco ítems del tipo “En la mayoría de los casos, mi vida está cerca de mi ideal” y “Las condiciones de mi vida son excelentes” con formato de escala Likert de siete puntos, que van del 1 = “Fuertemente en desacuerdo” a 7 = “Fuertemente de acuerdo”. Esta escala presentó un buen nivel de confiabilidad ($\alpha = .77$) para una dimensión general de satisfacción con la vida.

Escala de “Identificación Organizacional”. Se usó la escala creada por Ashforth y Mael (1992), la cual tiene como objetivo evaluar el sentido de pertenencia e identificación de los trabajadores a su organización en la que laboran actualmente. Dicha escala está compuesta por seis ítems del tipo “Estoy muy interesado en lo que otros piensan acerca del Congreso de la República” y “El éxito del Congreso es también mi éxito” con formato de escala Likert de cinco puntos, que van del 1 = “Fuertemente de acuerdo” a 5 = “Fuertemente en desacuerdo”. Asimismo, esta escala posee buenas propiedades psicométricas, reflejándose en sus aceptables niveles de confiabilidad ($\alpha = .68$).

Procedimiento

Se realizó un estudio piloto con 10 trabajadores con la finalidad de verificar si el cuestionario era fácil de entender en los participantes. A partir de esto, los participantes sugirieron el cambio de unas palabras del ítem 5 de la escala de Satisfacción con la Vida. Este ítem es “Si pudiera vivir mi vida otra vez, cambiaría casi nada” y se cambió por “Si pudiera vivir mi vida otra vez, cambiaría pocas cosas de ella” para que sea más entendible. Posterior a ello, se realizó una prueba piloto con cinco trabajadores más, donde los participantes no reportaron ninguna dificultad en la comprensión de las instrucciones, ítems o formato de respuesta. Por ello, no se realizó ningún cambio luego del estudio piloto.

Para proceder a la aplicación de los cuestionarios se realizó las coordinaciones respectivas con los responsables del área de Recursos Humanos del Congreso de la República para que faciliten el ingreso de la muestra y la participación de sus trabajadores. Como criterios de inclusión se tomó en cuenta que los participantes se encuentren laborando por lo menos un año en la institución y que cuenten con la disponibilidad de tiempo para responder a los cuestionarios brindados.

Respecto a la aplicación de los cuestionarios, se contactó con el gerente de Recursos Humanos para solicitar el permiso de la aplicación. Luego se pactó dos fechas indicadas donde no se interfiera con las funciones de los trabajadores. Se procedió a entregar los cuestionarios a los trabajadores para que los completen de manera individual. Además, se informó el objetivo principal de la investigación con la presentación de un consentimiento informado, donde se menciona que no se realizará una devolución individualizada de los resultados obtenidos a los participantes y que la información recolectada servirá para fines estrictamente académicos. También se informó a los participantes que las respuestas al cuestionario no suponen una situación de riesgo, que podrían dejar de responderlo cuando lo desearan y que esto no supondría un perjuicio personal directo o indirecto. También se hizo saber sobre los procedimientos para garantizar el anonimato y la confidencialidad de las respuestas de los participantes.

Análisis de datos

Los datos obtenidos fueron analizados con el programa estadístico SPSS versión 23. Se obtuvo los estadísticos descriptivos de ambas escalas y se evaluó la distribución normal

de ellas. Dado que la muestra mostró una distribución normal, se utilizaron las correlaciones paramétricas (Pearson) y modelos de regresión para analizar si la identificación organizacional predice a la satisfacción con la vida.



Resultados

Los resultados descriptivos indican que el promedio de la satisfacción con la vida mostró niveles ligeramente por encima del punto medio de la escala ($M= 3.5$). Esto mismo se dio con el promedio de la identificación organizacional, mostrándose levemente por encima del punto medio, además de mostrar menor dispersión.

Tabla 1
Estadísticos descriptivos

	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DE</i>
1 Satisfacción con la vida	2.2	6	4.46	.90
2 Identificación organizacional	.5	4	2.68	.75

n=52

Con relación a los resultados correlacionales, se identifica la correlación entre la identificación organizacional y la satisfacción con la vida de los trabajadores del Congreso de la República ($r = .28$; $p < .05$), siendo ésta directa y significativa.

Tabla 2

	1	2
1 Satisfacción con la vida	-	-
2 Identificación organizacional	.28*	-

Notas. * $p < .05$; $n=52$

Para corroborar el poder predictivo de la identificación organizacional respecto a la satisfacción con la vida, se procedió a realizar un análisis de regresión. El modelo predictor ($F(1, 51) = 4.359$, $p < .04$.) que contiene la identificación organizacional ($\beta = .34$, $p < .04$) tiene un 8% de la varianza explicada respecto a la satisfacción con la vida.

Discusión

A partir de los resultados descritos, es posible ofrecer un sustento a los mismos abordando, en primer lugar, los resultados descriptivos y luego los correspondientes a los análisis de correlación y regresión.

En relación a los resultados descriptivos, los niveles de satisfacción con la vida que reportan los trabajadores ($M= 4.46$) refieren a que se encuentran “ligeramente satisfechos con sus vidas”, de acuerdo a los criterios establecidos por Pavot y Diener (1993). Esta categoría implica que el juicio de la persona sobre su vida es medianamente positivo, ya que cumple con sus propios estándares de lo que considera como una “buena vida”, asimismo, mantendrían un conjunto de metas que no han logrado obtener, pero las consideran alcanzables en el futuro (Pavot & Diener, 1993). Esto puede deberse a factores externos al entorno laboral, como puede ser la relación entre las edades de los colaboradores y el nivel de satisfacción con la vida (Qu y Vaus, 2015).

Siguiendo la línea de lo antes mencionado, la muestra tenía un promedio de edad de 46.5 años, encontrándose así en la adultez media (Papalia, Feldman & Martorell, 2012). En este sentido, para este caso de los trabajadores del congreso, Qu y Vaus (2015) señalarían que los niveles de satisfacción con la vida suelen ser poco elevados, corroborándose en la presente investigación y lo señalado por El Comercio (2018). Esto se debe a que, a partir de esa edad, hay una tendencia a adoptar pronósticos más pesimistas sobre el futuro (Lang, Weiss, Gerstorf y Wagner, 2013), lo cual funcionaría como un medio de protección personal que ayuda a lidiar con la ansiedad y la incertidumbre (Norem & Cantor, 1986). En este sentido, tener estabilidad sería lo que más valoren.

Cabe señalar que la satisfacción con la vida suele atribuirse en las personas de adultez media a la estabilidad laboral que puedan presentar. En este caso, esta muestra se caracteriza por tener una media de 12.5 años de tiempo de servicio, evidenciando estabilidad laboral a través de su bajo nivel de rotación. En este sentido, al tratarse de personas que han permanecido más de una década en su organización, podrían tener la percepción de estabilidad laboral lo cual repercutiría en los niveles de satisfacción con la vida reportados, lo cual también ha sido evidenciado en otras investigaciones (Cinar & Karcioglu, 2012; Kim et al., 2018).

Esto último puede relacionarse a la forma de trabajo, ya que como se menciona en Azabache (2019) y Vilchez (2019), los colaboradores públicos, una gran parte, están bajo la modalidad (CAS). Las investigaciones demostraron que este tipo de colaboradores son indiferentes con la forma de contrato y mantienen medios y/o bajos niveles de motivación laboral (específicamente, criterios relacionados a lo económico). Sin embargo, para la presente investigación, se consideraron a todos los colaboradores, sin clasificar por el tipo de contrato.

Por otro lado, se hallaron niveles de identificación organizacional ligeramente por encima del punto medio ($M= 2.68$). En función a otras investigaciones, esto se puede interpretar como un nivel medio de identificación organizacional (Giritli, 2015; Bartels, 2006; Bamber & Iyer, 2002). Este resultado podría explicarse a través de la integración de dos perspectivas. En primer lugar, existe una imagen negativa por parte de la población respecto al Congreso de la República, lo cual se evidencia a través de registros que indican un 14% de aprobación y el incremento de su desaprobación de 72% a 77% (Ipsos en El Comercio, 2018). A esto se le suma los fallidos intentos de sus representantes (los congresistas) de mejorar su imagen externa ante la población, a través de la presentación de proyectos de ley cuestionables, así como evidencias de corrupción de manera constante (Gestión, 2018; Andina, 2019). Esto también es corroborado en la investigación de Transparency International (2019), evidenciándose que el 80% de los encuestados tienen la percepción de que los miembros del congreso son corruptos y para el caso del Ejecutivo, 59%. Esta mala imagen externa estaría afectando negativamente la identificación organizacional; sin embargo, entra en contraposición a una posible imagen interna positiva. El Congreso, como institución, ha contemplado para beneficios de sus trabajadores, la entrega de canastas de víveres, bonificaciones, regalos costosos por días festivos, ayuda financiera para la educación de los hijos, entre otros (RPP, 2019). Estos beneficios pueden interpretarse de acuerdo con Neves y Eisenberger (2014), como una forma de apoyo organizacional percibido. De acuerdo a estos autores, el apoyo organizacional percibido es entendido como la percepción de los empleados sobre el grado en que la organización valora su contribución y se preocupa por su bienestar. En este sentido, al recibir estos beneficios los trabajadores estarían entrando en un estado de reciprocidad respecto a su trabajo, asimismo,

los beneficios podrían ser la razón para seguir manteniéndose laborando en el Congreso de mejor manera, manifestándose a través del compromiso organizacional reportado.

Por otro lado, en cuanto a los resultados de regresión se pudo identificar que la identificación organizacional explica el 8% de la varianza total de la satisfacción con la vida. Este resultado guarda relación con lo planteado en los estudios de Ashforth, Harrison & Corley (2008) y Ashforth & Mael, (2001), quienes indicaban que mientras mayor sea la identificación de los objetivos e intereses del individuo con respecto a los de la organización, se tendrá mayores niveles de bienestar (a pesar de que la correlación es positiva pero baja). Esto también es corroborado por Atwater y Carmeli (2009), evidenciando mayor satisfacción con la vida cuando el trabajador se sienta parte importante de la organización, esto se ve reforzado en tanto vea que su trabajo es valorado e influye en un mejor funcionamiento de la organización, de acuerdo al cumplimiento de objetivos los niveles de satisfacción aumentan o disminuyen (Atwater & Carmeli, 2009).

Sin embargo, para el presente estudio, se presenta una regresión. Esto debido a que los trabajadores del poder legislativo ven su trabajo como no determinante para el funcionamiento del Congreso de la República por el poder que acaparan los Congresistas, afectando su identificación con la organización por ser entes pasivos dentro de la misma. Precisamente, la libertad de decisión (personal y laboral), entendida como la habilidad percibida para modificar eventos y conseguir resultados deseados, o ejercer control sobre la propia vida (Bishop, Frain y Tschoop, 2008), es reconocida como uno de los factores que permiten estar más satisfecho con la vida (Helliwell, Layard, & Sachs, 2013).

Cabe señalar que si bien el modelo de regresión es significativo ($p < .04$), mostrando que la identificación con la organización es un factor que predeciría la satisfacción con la vida ($\beta = .34$, $p < .04$), este valor es pequeño (8% de la varianza explicada), indicando que hay factores más relevantes para la satisfacción con la vida de los trabajadores del Congreso. Resaltando nuevamente la mala y hostil imagen externa del Congreso (representada en el estudio de Transparency International, 2019), es factible entender que para los trabajadores puedan primar los objetivos personales por encima de los grupales, en tanto se necesita una buena identificación con la organización e imagen externa para que tanto objetivos individuales y organizacionales estén alineados (Ashforth, Harrison & Corley, 2008). Asimismo, desde la Teoría de la Identidad Social y la Identificación Organizacional (Tajfel,

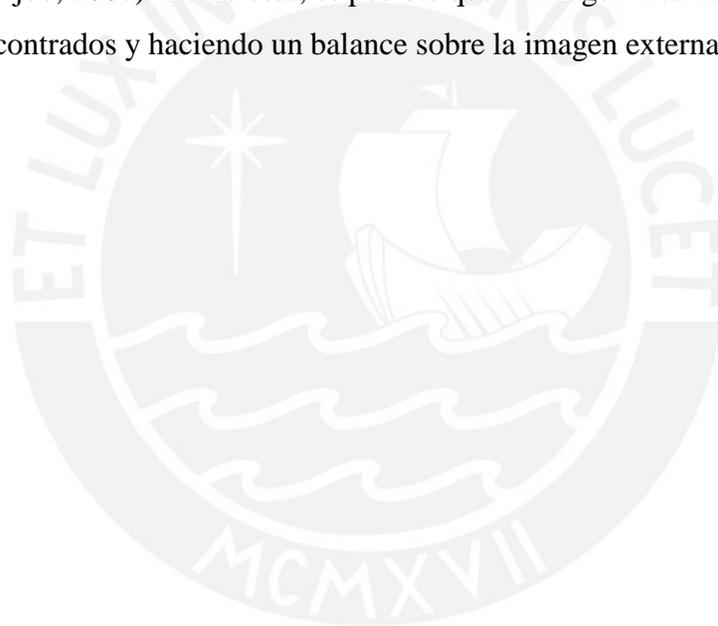
1982; Ashforth & Mael, 2001), es comprensible que los trabajadores del Congreso no consideren a esta entidad como una parte importante, y mucho menos positiva, de su identidad, ya que la pésima reputación afecta negativamente no solo en la identificación que puedan tener con la organización, sino más bien en su propia identidad y bienestar.

Nos encontramos ante una institución que ha sufrido un desprestigio considerable durante la última década, siendo percibida como el principal problema del Perú de acuerdo al 57% de la población, y habiendo recibido la solicitud de cierre por parte del 84% de la misma (El Comercio, 2018; Canal N, 2019). Esto permite entender que los trabajadores del Congreso sientan un conjunto de emociones negativas (vergüenza, culpabilidad, malestar, etc.) en tanto perciben rechazo y desaprobación constante de la población sobre su organización, originando la ausencia de experimentación de emociones positivas en el ámbito laboral, la cual, según las evidencias, es uno de los principales factores para un declive en la satisfacción con la vida (Kuppens, Realo & Diener, 2008). Esto también va acorde a lo planteado por Tajfel, donde la visión de externos está altamente asociada al orgullo de la persona respecto a su organización (1982). Entonces, si la organización tiene una mala reputación externa, se disminuyen los niveles de satisfacción con la vida en la persona (Altinoz et al, 2012).

Lo antes mencionado no es solo evidenciado dentro del contexto peruano, sino que puede ser comparado con más países del mismo continente. En la investigación de Transparency International (2019) se pueden observar demás países de América. En América Latina y el Caribe, el 53% de las personas considera que la corrupción ha aumentado en el último año, siendo Venezuela con el 87% el peor caso, siguiéndole República Dominicana y Perú (66% y 65%, respectivamente). Pero es en Perú, en donde el 96% de personas considera que la corrupción es un problema grave del gobierno, siguiéndoles Colombia y Argentina (94% y 93%, respectivamente).

Sin embargo, es importante mencionar que el nivel de satisfacción no fueron resultados determinantes, sino que estos son leves, para lo cual se puede mencionar que algunos trabajadores sí podrían sentirse identificados con la organización. Esto significa que algunos trabajadores pueden no estar viéndose afectados completamente por la imagen externa de la organización, sino que rescatan otros atributos posiblemente asociados a la imagen interna de la misma. La imagen interna de una organización se refiere a lo que el

trabajador cree que es distintivo, central y duradero de la institución en la que trabaja (Dutton & Dukerich, 1991), definiendo mentalmente atributos que caracterizan a su organización, sobre los cuales también se definirá a sí mismo (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994). En este caso, podría referirse a los recuerdos de un mejor tiempo, los beneficios que han obtenido y que han tenido una repercusión en el desarrollo de sus vidas personales y familiares, y el valor nacional que en realidad guarda esta institución. A su vez, también se puede considerar que los trabajadores del Congreso, aún con los niveles medios de identificación con la organización, puedan cumplir algunas metas de carácter personal y profesional, considerando que cuentan con un trabajo remunerado que les permite acceder a sus metas personales y una estabilidad en su vida, lo cual también origina mejores niveles de satisfacción con la vida (Yamamoto & Feijoo, 2007). Dicho esto, es posible que la imagen interna esté favoreciendo los resultados encontrados y haciendo un balance sobre la imagen externa.



Conclusiones y recomendaciones

Se concluye que la satisfacción con la vida es importante para una organización debido a que dicha variable se vincula con otros factores, pero no de manera determinante (exhortando a futuras investigaciones a identificarlos), por ejemplo, en esta investigación se encontró que un estado psicológico como la identificación organizacional se encuentra directamente relacionado a una mayor satisfacción con la vida (leve correlación). En este sentido, el desarrollo de una buena imagen organizacional puede tener efectos positivos en una mayor satisfacción con la vida, y de este modo mejorar los resultados de una organización (encontrando otras variables que tengan una correlación mayor).

Entre las limitaciones del estudio está el tamaño de la muestra, la cual puede considerarse como reducida (52 participantes), considerando que el número total de trabajadores del Congreso es de 500. Por ello, para futuras investigaciones se recomienda plantear un prototipo de cómo serían los trabajadores del Congreso. Esto último hasta se podría ampliar de un arquetipo de los trabajadores del sector público. Además, se exhorta a realizar una investigación cualitativa, ya que se podría conocer más detalle sobre las sensaciones y dinámica que tienen los colaboradores.

Finalmente, se recomienda profundizar el estudio de la satisfacción con la vida e identificación organizacional en organizaciones del sector privado a fin de contrastar los resultados encontrados. Además, para futuras investigaciones, se debe conocer si los colaboradores se encuentran en una estructura rígida (no toman decisiones, teniendo una labor pasiva).

Referencias

- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192.
- Alcócer, P. (2010). *Relaciones entre satisfacción laboral, satisfacción con la vida y personalidad en la calidad de servicio* (Licenciado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Altinoz, M., Cakiroglu, D., & Cop, S. (2012). The effect of job satisfaction of the talented employees on organizational commitment: a field research. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 58, 322-330.
- Andina (2019). Fiscalía investiga a 5 congresistas por presuntos actos de corrupción. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-fiscalia-investiga-a-5-congresistas-presuntos-actos-corrupcion-746305.aspx>
- Arrué, I. (2015). *Influencia de la Satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el rendimiento: Una aproximación experimental*. (Licenciado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ashforth, B. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B., & Johnson, S. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizaional contexts. En M. A. Hogg y D. J. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts* (pp.31-48). Philadelphia, United States: Psychology Press.
- Ashforth, B., Harrison, S., & Corley, K. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325-374. Doi: 10.1177/0149206308316059
- Atwater, L., & Carmeli, A. (2009). Leader–member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 264–275. doi:10.1016/j.leaqua.2007.07.009
- Avramchuk, A. S. (2017). The conceptual relationship between workplace well-being, corporate social responsibility, and healthcare costs. *International Management Review*, 13(2), 24–31.

- Azabache, M. (2019). *Modalidad de trabajo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2018* (Licenciado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Badrinarayanan, V., y Laverie, D., (2011). Brand Advocacy and Sales Effort by Retail Salespeople: Antecedents and Influence of Identification with Manufacturers' Brands. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31 (2), 123–140.
- Bamber, E. M., y Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict? *Auditing*, 21(2), 21–38.
- Bartels, J. (2006). *Organizational identification and communication: Employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels*. Posgraduate thesis, University of Twente
- Bishop, M., Frain, M., & Tschopp, M. (2008) *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52 (1), 45 - 56
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. New York, United States: McGraw Hill.
- Canal N (2019). Cierre del Congreso: 84% respalda la decisión de Martín Vizcarra. Recuperado de: <https://canaln.pe/actualidad/cierre-congreso-85-respalda-decision-martin-vizcarra-segun-iep-n390998>
- Carmeli, A., Gilat, G., & Weisberg, J. (2006). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach. *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92–104.
- Carmeli, A., Tishler, A. Perceived Organizational Reputation and Organizational Performance: An Empirical Investigation of Industrial Enterprises. *Corp Reputation Rev.* 8, 13–30 (2005).
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. & Mora, A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las organizaciones. *Psyconex*, 9(14), 1-13. Recuperado de <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/328547/20785360>
- Congreso de la República del Perú. (2017). Congreso de la República. Consulta: 02 de Junio del 2018. Recuperado de <http://www.congreso.gob.pe/funciones/>

- Cooper, D., & Thatcher, S. (2010). Identification in organizations: The role of self-concept orientations and identification motives. *Academy of Management Review*, 35(4), 516–538.
- De Cuyper, N., Van der Heijdeh, B. & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486–1503.
- Demircioglu, Y., & Giritli, F. H. (2015). Organizational identification and turnover intention of employees in the turkish construction industry. *Going north for sustainability: Leveraging knowledge and innovation for sustainable construction and development*. London South Bank University, London: United Kingdom.
- Diener, E. (1984). Subjective wellbeing. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Lucas, R., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. In C.R. Snyder & S.J. López (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Diener, R., Emmons, R., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality Assessment*, 49 (1).
- Dutton, J., & Dukerich, J. (1991). "Keeping an eye on the mirror: The role of image and identity in organizational adaptation." *Academy of Management Journal*, 34: 517-554.
- Dutton, J., Dukerich, J. & Harquail, C. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263. Recuperado de: <https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/29308/OrganizationalImages.pdf>
- El Comercio (2018). Ipsos: Todos los cuadros de encuestas del mes de Octubre. (15 de octubre del 2018). Recuperado de: <https://elcomercio.pe/politica/comercio-ipsos-cuadros-encuesta-octubre-noticia-567515>
- Fernandez, R. (2014). *Relaciones entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral en gerentes* (Licenciado). Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Ford, M., Cerasoli, C., Higgins, J. & Decesare, A. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work and Stress*, 25(3), 185-204.
- Frisch, M. B., Cornell, J., Villanueva, M., & Retzlaff, P. J. (1992). Clinical Validation of the Quality of Life Inventory: A Measure of Life Satisfaction for Use in Treatment Planning and Outcome Assessment. *Psychological Assessment*, 4(1), 92-101.
- Fritsche, I., Jonas, E., Ablasser, C., Beyer, M., Kuban, J., Manger, A. & Schultz. (2013). The power of we: Evidence for group-based control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49, 19 – 32.
- Gestión (2018). "Ley Mulder": TC declara inconstitucional ley que prohíbe la publicidad estatal. Recuperado de <https://gestion.pe/peru/politica/ley-mulder-tc-declara-inconstitucional-ley-prohibe-publicidad-estatal-246857-noticia/>
- Greenaway, K., Cruwys, T., Haslam, S. & Jetten, J. (2016). Social identities promote well-being because they satisfy global psychological needs. *European Journal of Social Psychology*, 46, 294–307.
- Greenaway, K., Haslam, A., Branscombe, N., Cruwys, T., Ysseldyk, R. & Heldreth, C. (2015). From “We” to “Me”: Group Identification Enhances Perceived Personal Control with Consequences for Health and Well-Being. *Journal of Experimental Psychology*, 109(1), 53 – 74.
- Guinote, A., Brown, M. & Fiske, S. (2006). Minority status decreases Sense of control and increases *Interpretive processing Social Cognition*, 24(2), 169- 186.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(3), 159–169. <https://doi.org/10.1037/h0087253>
- Haslam, Jetten, Postmes & Haslam (2009) Social Identity, Health and Well Being: An Emerging Agenda for Applied Psychology, *Applied Psychology*, 58 (1), 1 – 23.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence, and power*. New York, United States: Psychology Press.
- Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. (Eds.). (2013). *World happiness report 2013*. Vancouver, Canada: University of British Columbia Library.

- Hodson, R. (1997). Group relations at work. *Work Occupation*, 24, 426-452.
- Hornsey, M., & Jetten, J. (2004) The individual within the group: Balancing the need to belong with the need to be different. *Personality and Social Psychology Review*, 8, 248–264.
- Jones, M. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or Life satisfaction?. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 20-42.
- Karolidis, D., & Vouzas, F. (2019). From PSM to helping behavior in the contemporary Greek public sector: The roles of organizational identification and job satisfaction. *Public Performance & Management Review*, 42(6), 1418-1447.
- Kim, J., Lee, C., & Ji, M. (2018). Investigating the Domains of Life Satisfaction in Middle-Aged, Late Middle-Aged, and Older Adults with a Physical Disability. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 30(5), 639–652.
- Knight, C. & Haslam, A. (2010). The Relative Merits of Lean, Enriched, and Empowered Offices: An Experimental Examination of the Impact of Workspace Management Strategies on Well-Being and Productivity. *Journal of Experimental Psychology*, 16(2), 158 – 172.
- Knight, C. and Haslam, S.A. (2010), Your Place or Mine? Organizational Identification and Comfort as Mediators of Relationships Between the Managerial Control of Workspace and Employees' Satisfaction and Well being. *British Journal of Management*, 21: 717-735. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00683.x>
- Kuppens, P., Realo, A., & Diener, E. (2008). The role of positive and negative emotions in life satisfaction judgment across nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 66–75. doi:10.1037/0022-3514.95.1.66
- La República (2021). Ipsos: 70% de peruanos desaprueba la gestión del Congreso. (19 de abril del 2021). Recuperado de: <https://larepublica.pe/politica/2021/04/19/ipsos-70-de-peruanos-desaprueba-la-gestion-del-congreso/>
- Lachman M. E. (2001) *Handbook of Midlife Development*. New York, United States: Wiley
- Lachman, M. E., Rocke, C., Rosnick, C., & Ryff, C. D. (2008). Realism and illusion in Americans' temporal views of their life satisfaction. *Psychological Science*, 19, 889 – 897.

- Lambert, E., Kim, B., Kelley, T. & Hogan, N. (2013). The association of affective and continuance commitment with correctional staff life satisfaction. *The Social Science Journal*, 50(2), 195-203.
- Lang, F. R., Weiss, D., Gerstorf, D., & Wagner, G. G. (2013). Forecasting life satisfaction across adulthood: Benefits of seeing a dark future? *Psychology and Aging*, 28(1), 249–261.
- Lee, K., You, C. & Bae, J. (2017). The impact of foreign ownership and control on the organizational identification of host country managers working at MNC subsidiaries. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(12), 1739 – 1765.
- Littlewood, H.F. (2008). Evasión del trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional en médicos: potenciales consecuencias de la percepción de justicia organizacional. *Revista de gestión pública empresarial*, 11, 81-106.
- Loi, R., Ao, O. & Xu, A. (2014). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23– 30.
- Loi, R., Chan, K. & Lam, L. (2014). Leader-Member Exchange, Organizational Identification, and Job Satisfaction: A Social Identity Perspective. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 87(1), 42-61. doi: 10.1111/joop.12028
- Lui, W., Zhu, R. & Yang, Y (2010). I Warn You Because I Like You: Voice Behavior, Employee Identifications, and Transformational Leadership. *Leadership Quarterly*, 21, 189-202. doi: 10.1016/j.leaqua.2009.10.014
- Lumley, E., Coetzee, M., Tladinyane, R. & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1), 100-118.
- Mael, F. & Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulaed model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (2001). Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting the Benefits and Risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197–222.

- Mayfield, C. (2013). Promoting organizational citizenship behavior through job design: job characteristics versus job satisfaction. *Journal of Business Disciplines*, 11(1), 36-64.
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y., & Cummins, R. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45(3), 213–218. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.03.020>
- Moriano, J., Topa, G., Valero, E. & Levy, J. (2009). Identificación organizacional y conducta “intraemprendedora”. *Revista de la Universidad de Murcia*, 25(2), 277-287.
- Murillo, J. & Molero, F. (2012). La satisfacción vital: su relación con el prejuicio, la identidad nacional, la autoestima y el bienestar material, en migrantes. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(2), 99-108.
- Murillo, J. & Molero, F. (2016). Relación entre la satisfacción vital y otras variables psicológicas de migrantes colombianos en Estados Unidos. *Revista Colombiana de Psicología*, 25 (1), 15-32.
- Neto, F. (1993). The satisfaction with life scale: Psychometrics properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(2).
- Neves, P. & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29. pp. 187 – 205.
- Norem, I. K., & Cantor, N. (1986). Defensive pessimism: Harnessing anxiety and motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51, 1208-1217.
- Padrós, F., Yunuén, C., & Medina, M. (2015). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33 (2), 221-230. doi: [dx.doi.org/10.12804/apl33.02.2015.04](https://doi.org/10.12804/apl33.02.2015.04)
- Papalia, D., Feldman, R., & Martorell G. (2012). *Desarrollo Humano*. Ciudad de México, México: McGrawHill.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological assessment*, 15(2), 164-172.
- Peng, Y. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: a disaggregated examination. *Library & Information Science Research*, 36, 74– 82.
- Pérez, C. (2015). *Un modelo de Bienestar Subjetivo para Lima Metropolitana*. (Licenciado). Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Polo-Vargas, D., Fernández, M., Bargsted, M., Ferguson, L. & Rojas, M. (2016). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universia Business Review*, 2. DOI: 10.3232/UBR.2017.V14.N2.04
- Proudfoot, D. & Kay, A. (2018). How perceptions of one's organization can affect perceptions of the self: Membership in a stable organization can sustain individuals' sense of control. *Journal of Experimental Psychology*, 76, 104-115.
- Qu, L., & de Vaus, D. (2015). Life satisfaction across life course transitions (Australian Family Trends No. 8). *Australian Institute of Family Studies*, (8). Recuperado de: <https://aifs.gov.au/publications/life-satisfaction-across-life-course-transitions>
- Qu, L., & de Vaus, D. (2015). Life satisfaction across life course transitions. *Journal of the Home Economics Institute of Australia*, 22(2), 15
- Rentería, E. (2005). Empleabilidad, una lectura psicosocial, *Revista de Estudios del trabajo en Colombia*, 1, 1-14
- Rey, L., & Extremera, N. (2015). Core Self-Evaluations, Perceived Stress and Life Satisfaction in Spanish Young and Middle-Aged Adults: An Examination of Mediation and Moderation Effects. *Social Indicators Research*, 120(2), 515–524.
- Reynolds, K. J., Turner, J. C., Branscombe, N. R., Mavor, K. I., Bizumic, B., & Subaši. C. E. (2010). Interactionism in personality and social psychology: An integrated approach to understanding the mind and behaviour. *European Journal of Personality*, 24, 458–482.
- Rosales, L. (2017). *La inmunidad parlamentaria como mecanismo de impunidad y riesgos de corrupción en el congreso peruano*. (Licenciado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción Laboral y Satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*. (Licenciado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- RPP Noticias (2018). Estas son las instituciones en las que más y menos confían los peruanos. Recuperado de <https://rpp.pe/politica/actualidad/datum-estas-son-las-instituciones-en-las-que-mas-y-menos-confian-los-peruanos-noticia-1159914?ref=rpp>
- RPP Noticias (2019). ¿Cuánto cuesta el Congreso y cuáles son los beneficios legales de los parlamentarios? Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/cuanto-cuesta-el->

congreso-y-cuales-son-los-beneficios-legales-de-los-parlamentarios-noticia-1225772?ref=rpp

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Salazar, I., Caballo, V., & Arias, B. (2016). Validez de constructo y fiabilidad del «Cuestionario de ansiedad social para adultos» (CASO) en Colombia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(2), 98-107
- Simon, L. S., Judge, T. A., & Halvorsen-Ganepola, M. (2010). In Good Company? An Investigation of Coworker Relationships and Well-Being. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial & Organizational Psychology. Atlanta, GA.
- Solana, A. & Urteaga, F. (2016). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. *Pensamientos Psicológicos*, 14(2), 33-47.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29, 517–538.
- Steffens, N., Haslam, S., Schuh, S., Jetten, J. & Van Dick, R. (2017). A Meta-Analytic Review of Social Identification and Health in Organizational Contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 303–335.
- Tajfel, H. E. (1981). *Human Groups & Social Categories*. New York, United States: Cambridge University Press
- Tajfel, H., & Turner, J. (2001). An integrative theory of intergroup conflict. In M. A. Hogg & D. Abrams (Eds.), *Key readings in social psychology. Intergroup relations: Essential readings* (pp. 94-109). New York, United States: Psychology Press.
- Tay, L. & Diener, E. (2011). Needs and subjective- well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101 (2) 354-365.
- Tay, L., Kuykendall, L., & Diener, E. (2015). Satisfaction and Happiness—The Bright Side of Quality of Life. In *Global Handbook of Quality of Life* (pp. 839-853). Springer Netherlands.

- Topa, G. & Morales, F. (2006). Identificación organizacional y pro actividad personal en grupos de trabajo: Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista de la Universidad de Murcia*, 22(2), 234-242.
- Transparencia Internacional. (2017). Índice de percepción de la Corrupción 2017. Recuperado de: 15 de mayo de 2018. https://www.transparency.org/news/pressrelease/el_indice_de_percepcion_de_la_corupcion_2017_muestra_una_fuerte_presencia
- Turner, J. C. (2005). Explaining the nature of power: A three-process theory. *European Journal of Social Psychology*, 35,1–22.
- Turner, J. C., Reynolds, K. J., Haslam, S. A., & Veenstra, K. (2006). Reconceptualizing personality: Producing individuality through defining the personal self. En T. Postmes y J. Jetten (Eds.), *Individuality and the group: Advances in social identity* (pp. 11–36). London: Sage.
- Ustyanowski, T. (2018). Índice sobre corrupción. Recuperado de: <http://www.france24.com/es/20180222-indice-corrupcion-america-latina-tranparencia>
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 571-584.
- Veenhoven, R. (1991). Question of happiness: classical topics, modern answers, blind spot. En F. Strack, M. Argyle y N. Schwartz (Eds.), *Subjective Wellbeing*. pp. 7-26. Oxford, United Kingdom: Pergamon Press.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial. Revista sobre Igualdad y Calidad de Vida*, 3, 87-116.
- Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Golledge, J., & Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 308–333.
- Vílchez, E. (2019). *Modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas*

- J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018* (Magister). Universidad Cesar Vallejo.
- Wardle, J., Steptoe, A., Guliš, G., Sartory, G., Sêk, H., Todorova, I., & Ziarko, M. (2004). Depression, perceived control, and life satisfaction in University Students from Central-Eastern and Western Europe. *International Journal of Behavioral Medicine*, *11*(1), 27–36.
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: Effects of being ignored and excluded. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 41, pp. 279-314). New York, United States: Academic Press.
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of advanced nursing*, *69*(4), 947-959.
- Yamamoto, J. & Feijoo, A. (2007). Componentes énicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista psicológica*, *25*(2), 197-231.
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinion*, *6*(11), 14-25.

Anexos

Consentimiento Informado

Yo, _____ de _____ años de edad, acepto de manera voluntaria participar en una sesión de aplicación de instrumentos psicológicos que será realizada por la alumna Stefany Padilla de la Especialidad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La aplicación se realiza como parte del curso de Tesis de su formación académica y se encuentra bajo la supervisión de Pierre Alcocer.

- Esta evaluación implicará una sola sesión en la que se aplicará una o dos pruebas psicológicas las cuales no resultarán perjudiciales a la integridad del evaluado(a).
- El (la) alumno(a) se compromete a no revelar la identidad del evaluado en ningún momento de la evaluación ni después de ella.
- El (la) alumno(a) no podrá brindar ningún tipo de resultados al evaluado(a) por tratarse de un proceso de aprendizaje.
- El (la) evaluado(a) podrá retirarse del proceso aún comenzada la aplicación si lo desea.

Firma del evaluado(a)

Firma de la alumna

Yo, _____ he sido informado(a) de las condiciones en las cuales acepto participar en la evaluación psicológica realizada por la alumna de la Especialidad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Firma del evaluado(a)

Lima, _____ de _____ del 2018

Anexo 2

N° _____

Ficha de datos

1. Sexo : Mujer Hombre

2. Edad : _____

3. Tiempo trabajando en el Congreso: _____

