

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

“CORRELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES E IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA.”

TESIS DE GRADO

EDMA BEATRIZ QUIÑONEZ ENRIQUEZ

CARNET 20062-13

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

“CORRELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES E IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA.”

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
EDMA BEATRIZ QUIÑONEZ ENRIQUEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. CLAUDIA CECILIA WONG IMERY

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. RUBEN ESTUARDO CEBALLOS ORTIZ

Guatemala, 22 de noviembre 2017

Señores
Consejo Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Presente.

Señores (as) Consejo:

Por este medio me permito informarles que he revisado el estudio de tesis titulado ***“Correlación entre Satisfacción de Beneficios Laborales e Identificación Organizacional en una empresa de la Ciudad de Guatemala”*** .Elaborado por la alumna **Edma Beatriz Quiñonez Enríquez**, quien se identifica con el carné número **20062-13**.

Considero que el estudio antes mencionado llena los requerimientos establecidos por la Facultad; por tal motivo, solicito nombramiento de revisor para la evaluación del mismo.

Atentamente,



Mgr. Claudia Cecilia Wong
Asesora “



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante EDMA BEATRIZ QUIÑONEZ ENRIQUEZ, Carnet 20062-13 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051540-2018 de fecha 6 de enero de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“CORRELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES E IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA.”

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 12 días del mes de enero del año 2018.



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

Irene Ruiz Godoy

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES**

Universidad Rafael Landívar

ÍNDICE

RESUMEN	
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	26
2.1 Objetivo.....	27
2.1.1 Objetivo general	27
2.1.2 Objetivos específicos.....	27
2.2 Elementos de estudio.....	27
2.3 Definición de elemento de estudio	28
2.3.1 Definición conceptual.....	28
2.3.2 Definición operacional	28
2.4 Alcances y limites	29
2.5 Aporte.....	29
III. MÉTODO	31
3.1 Sujetos	31
3.2 Instrumento.....	33
3.3 Procedimiento.....	34
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	35
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue de determinar si existe una correlación entre la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional en colaboradores de una empresa de la Ciudad de Guatemala, dedicada a la producción de alimentos para la industria pecuaria, se realizó una investigación de tipo cuantitativo, con alcance correlacional, con una muestra de 40 colaboradores del área administrativa. Se utilizaron dos instrumentos autoaplicables de tipo Escala Likert en el estudio, “Encuesta de Satisfacción de Beneficios Laborales” elaborado por la autora del presente estudio, el cual consta de 12 ítems, el cual mide el nivel de satisfacción por medio de tres indicadores: beneficios para la salud, beneficios económicos y beneficios no económicos, y “Escala de Identificación Laboral” elaborado por Quevec, Francis y Monroy (2010), el cual consta de 59 ítems, el cual mide el nivel de identificación organizacional por medio de 5 indicadores: compromiso organizacional, comunicación, motivación, cultura organizacional y satisfacción laboral.

Los resultados muestran la existencia de correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, 0.585, con una significancia bilateral de 0, lo cual muestra que es una correlación significativa en el nivel 0.01. Se concluyó que la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional tienen relación entre sí. Por otra parte, que los colaboradores encuestados de dicha organización tienen un alto nivel de identificación laboral y se sienten satisfechos con los beneficios que se les otorga.

Se recomendó a la organización mantener los beneficios laborales actuales, que realicen encuestas con una periodicidad anual, para mantener o aumentar dicha satisfacción en sus colaboradores y así poder mantener o aumentar el nivel de identificación organizacional de sus empleados. También se les recomienda a estudiantes que investiguen a profundidad la relación entre estas dos variables, para así ampliar el tema.

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de las organizaciones es brindar productos y servicios de calidad y a través de ellas obtener ganancias económicas y un buen puesto o prestigio en el mercado. Sin embargo, las organizaciones se dieron cuenta que la fuerza laboral es un factor clave para llegar a lograrlo, por lo tanto, las organizaciones comenzaron con la implementación de mejores servicios internos y beneficios a sus colaboradores para que la productividad mejore, y así, tener satisfacción en las actividades laborales y estar a gusto en el trabajo.

La identificación organizacional es un factor el cual ha sido objeto de varias investigaciones, relacionándolo también con diferentes actitudes del Recurso Humano, tales como, clima laboral, desempeño laboral, compromiso, etc. En las organizaciones, los colaboradores son más productivos si se sienten incluidos o son recompensados de diferentes formas más allá de la remuneración. Estos son factores que influyen positivamente en el desempeño que éstos tienen al momento de realizar sus labores y al cumplir con las metas establecidas. Existen diferentes tipos de beneficios laborales que gozan los colaboradores en diferentes organizaciones, los cuales pueden estar relacionados con la salud, recreación, educación o económicos, entre otros.

La satisfacción laboral es un factor que está relacionado con la identificación organizacional. Los colaboradores que se sienten satisfechos con lo que realizan, con la organización y con los beneficios que reciben por parte de sus empleadores, tienen un pensamiento positivo hacia la empresa y se enorgullecen de laborar en la misma. Por lo tanto, las organizaciones deben contar con programas de beneficios que cubran las necesidades de sus colaboradores, para poder fomentar satisfacción e identificación organizacional en sus empleados.

A continuación se incluyen estudios a nivel nacional, que tienen relación con las dos variables de estudio, identificación organizacional y beneficios laborales:

Echeverría (2017) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar si existe correlación entre el nivel de sentido de pertenencia laboral y el comportamiento en la orientación

al cliente en los trabajadores de una cadena de gimnasios en la ciudad de Guatemala. La metodología que utilizó fue cuantitativa de diseño no experimental. En el estudio se evaluaron 116 individuos, de ambos géneros, desde 19 años a mayores de 46 años, con nivel escolar básico hasta maestría. Como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios, de los cuales el primero evaluaba el sentido de pertenencia con tres factores (identidad, motivación y compromiso), el segundo cuestionario evaluaba el nivel de orientación al cliente (interés, eficacia, agilidad, sensibilidad). Los cuestionarios poseen 25 afirmaciones y se utilizó la escala de Likert para su calificación. En los resultados que se obtuvo se observó una media de 90.61, lo que coloca la identidad laboral de la organización en un nivel alto. Se demostró un nivel alto de identidad con el trabajo que realizan los colaboradores, con una media de 3.84 dentro del ítem, se obtuvo también una media de 3.76 en cuanto a los colaboradores reconocen que el cliente es lo más importante. Se demostró que sí existe diferencia significativa entre el sentido de pertenencia laboral y el comportamiento en orientación al cliente. Por lo tanto se pudo concluir que existe un alto nivel de sentido de pertenencia laboral y comportamiento en orientación al cliente en los colaboradores de la cadena de gimnasios. En el estudio se recomendó al departamento de Recursos Humanos mantener una constante evaluación del sentido de pertenencia laboral para poder mantener un alto nivel de satisfacción en el servicio al cliente.

Maldonado (2017) realizó una investigación de tipo descriptivo, con el objetivo de identificar la influencia de los incentivos monetarios en la motivación laboral de la fuerza de trabajo que labora en el área de ventas de una empresa productora y distribuidora de bebidas carbonatadas en Quetzaltenango. La muestra que se utilizó fue de 49 trabajadores, de sexo masculino, con edades de 18 a 50 años. El instrumento utilizado para el estudio fue una encuesta, la cual constó de 14 preguntas cerradas, con el propósito de medir las variables y encontrar relación entre las mismas. Los resultados se presentaron a través de una tabla de datos de significación y fiabilidad acompañadas de gráficas, las cuales mostraron principales que los colaboradores y sus familias han recibido beneficios monetarios en un 100%. También mostraron en un 96% que los resultados del trabajo que realizan son reconocidos por la organización, en un 100% los colaboradores aseguran alcanzar metas personales a través del trabajo y los mismos recomendarían a un amigo a trabajar en la organización. Por lo tanto, se concluyó que los incentivos monetarios tienen influencia en la motivación y que los trabajadores tienen una fuerte identificación con la organización. Se recomendó dar seguimiento a los

colaboradores para conocer las necesidades que tienen los mismos, y fortalecer los programas de motivación y capacitación.

Asimismo, Ortega (2017) elaboró una investigación con el objetivo de establecer si existe diferencia entre la calidad de vida e identificación laboral en instituciones públicas y privadas. Se utilizó una muestra de 30 colaboradores del sector público y 30 colaboradores del sector privado, de ambos sexos y con edades comprendidas entre 20 y 70 años. Se utilizaron dos instrumentos para medir las variables, el primer instrumento para Calidad de vida, fue una Escala GENCAT, elaborada por Verdugo, Arias, Gómez, Sánchez y Schalock (2003), y el segundo para Identificación laboral se utilizó el instrumento de los estudiantes de Psicología Industrial, Quevec, Francis y Monroy (2010), con el nombre de Identificación Laboral. En los resultados se observó una media del nivel de Identificación Laboral de 195.13 en el sector público y 187.77 en el sector privado. La media de Calidad de vida en el sector público fue de 227.77 y en el sector privado de 243.10. La desviación estándar determinó que ambas muestras son heterogéneas, con un total de 20.76 en la Identificación Laboral y 20.59 en Calidad de vida. Las variables no tienen relación alguna. Se pudo concluir que los colaboradores en la institución no tienen algún tipo de influencia en sus labores de acuerdo a su calidad de vida, y ésta si varía entre ambos sectores. En cuanto a la identificación laboral no varía entre estos, ya que se fomenta y se adquiere según la institución y la identidad que les proporcionen a sus colaboradores. En el estudio se recomendó incentivar, motivar y mejorar la comunicación dentro de la organización para lograr alcanzar las metas establecidas. También, proveer cursos de capacitación en la institución pública y en la privada aumentar la motivación en los colaboradores para así aumentar la identificación laboral.

Archila (2015) realizó una investigación de tipo cuantitativo descriptivo, con el objetivo de determinar el grado de identificación laboral que posee un grupo de profesionales extranjeros que laboran actualmente en Guatemala. La muestra utilizada fue de 15 personas, de ambos sexos, que ocupan puestos en una organización en Guatemala, con un rango de edad de 25 a 60 años, con una metodología estadística de frecuencias y porcentajes, y que actualmente ejercen su profesión fuera de su país de origen. El instrumento utilizado fue un cuestionario que mide 5 indicadores de identidad laboral, el cual cuenta con un total de 25 preguntas cerradas las cuales indagan sobre los factores que influyen en la identidad laboral de una persona. Los indicadores

que se midieron fueron: compromiso organizacional, comunicación, motivación, cultura organizacional y satisfacción laboral. En los resultados se observó que la media es de 115.17 lo que, según la calificación establecida del instrumento (101-125), hubo una identificación laboral muy alta. El indicador de compromiso laboral fue representado por la media más alta con un promedio de 27.17 contra el indicador de cultura organizacional, el cual obtuvo una media promedio de 18.55. Como conclusión se demuestra que los profesionales extranjeros que participaron en este estudio poseen una identificación laboral muy alta. Se recomendó a las empresas ofrecer a los profesionales extranjeros un programa de adaptación e inducción a las organizaciones, para así fomentar en ellos una cultura organizacional que se encuentre alineada a los propósitos de la empresa y se recomendó a los futuros profesionales continuar con el estudio de investigación aplicando diversas variables para conocer el comportamiento de las personas extranjeras que buscan laborar en Guatemala.

Palacios (2015) elaboró un estudio enfocado en los diversos incentivos laborales que motivan a los empleados a permanecer laborando en una empresa de call center o BPO (Business Processing Outsourcing). La muestra estuvo conformada por personas de tres organizaciones diferentes, siendo un total de 2409 personas, de ambos sexos de 18 a 50 años, con diferentes niveles académicos. Se recabó la información necesaria a través de una guía de entrevista, que se dirigió a los representantes de Recursos Humanos y supervisores de los call centers y BPO. También se utilizó un cuestionario aplicado a los empleados de las organizaciones, el cual tenía como propósito conocer la percepción hacia los incentivos que se les ofrece y su motivación a permanecer a la organización. Los resultados del estudio mostraron que el 87.20% de los encuestados consideran que los bonos adicionales los motiva a ser más productivos. Por otra parte, la dificultad para alcanzar dichos bonos es poca, según indicó el 53.40%. De los colaboradores encuestados, el 68.10% refirió sentirse satisfecho hacia los incentivos que la organización les otorga. En cuanto a los beneficios no monetarios, el 47.70% indicó recibirlos algunas veces, a diferencia del 33.30% que dice recibirlos siempre, siendo estos beneficios como actividades recreacionales, reconocimientos por mérito, vacaciones con goce de sueldo, premios (cupones, certificados, comida) o salidas temprano. Se concluyó que los incentivos monetarios y no monetarios son importantes en las empresas de call center y BPO, las cuales aseguran la armonía, estabilidad, productividad, disminuyen el índice de rotación, entre otras cosas. Los empleados prefieren las compensaciones no económicas. Se recomendó a las

organizaciones analizar criterios de desempeño y los requerimientos para alcanzar metas para que éstos sean razonables, también mejorar la flexibilidad de horarios y desarrollar un plan de carrera.

Por otra parte Reyes (2014) elaboró una investigación de tipo descriptivo transversal correlacional, con el objetivo de establecer si existe relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. La muestra utilizada fue de 35 colaboradores comprendidos entre las edades de 21 – 57 años de edad, de género masculino y femenino del departamento operativo. Los instrumentos utilizados para establecer la relación, ambos de tipo Escala Likert. El primer instrumento era para determinar el grado de identificación laboral de los sujetos de estudio, y el segundo instrumento consistió en establecer el nivel de desempeño laboral de los sujetos de estudio, ambos instrumentos estaban conformados por 25 preguntas. De acuerdo con los resultados, en la Escala de Identidad, se obtuvo una media de 98.06, y en Desempeño se obtuvo una media 53.09 puntos. Se indicó que no existe relación entre la identidad laboral y desempeño laboral ya que el valor mínimo de “r” para que sea significativo con un 95% de confianza es de 0.334 y en esta muestra fue de 0.148, sin embargo los sujetos se encuentran en un promedio alto en ambas variables. Por lo que se recomendó a la organización realizar actividades y dar seguimiento a la identificación laboral y al desempeño laboral para permitir que los colaboradores continúen mejorando.

Satey (2014) realizó un estudio de tipo descriptivo con el objetivo de determinar la influencia de los incentivos laborales en el clima organización en el área administrativa del Organismo Judicial. Se utilizó una muestra de 50 colaboradores, de ambos sexos, con edades comprendidas entre 22 y 65 años. Se utilizó un cuestionario de tipo Escala Likert, con 35 ítems, los cuales se enfocaron en evaluar nueve aspectos: liderazgo, identificación con la institución, comunicación, oportunidad de desarrollo, trabajo en equipo, innovación y cambio, condiciones de trabajo, planilla y administración del capital humano. Los resultados demostraron que el 38% de los colaboradores está satisfecho laboralmente en nivel 10, el 20% está satisfecho en nivel 9, 26% está satisfecho en nivel 8, 14% en nivel 7 y el 2% en nivel 3. Además, de los incentivos laborales que reciben, lo que más les atrae y gusta a los colaboradores es la estabilidad laboral (40%), horario (26%), prestaciones (20%), salario (12%), buen patrono (8%), ambiente (8%), prestigio (6%) e instalaciones (4%). Además, los incentivos que más valoran el 78% de los

colaboradores son los bonos. En cuanto a los resultados del clima laboral, el 60% de los colaboradores consideran que el jefe inmediato influye positivamente al equipo de trabajo, el 82% indicó estar identificado con la organización, el 20% indicó una buena comunicación dentro de la empresa, el 44% de los colaboradores indicaron estar de acuerdo con la oportunidad de desarrollo que se les brinda, etc. Por lo tanto, el estudio concluyó que sí existe influencia entre los incentivos laborales y el clima de la organización y que los colaboradores están satisfechos y motivados con el trabajo que realizan. Se recomendó a la institución realizar reuniones de sensibilización para que los trabajadores reconozcan y valoren los beneficios que se les otorgan, fortalecer los beneficios no económicos, entre otras.

González (2013) realizó una investigación de tipo cualitativa, con el objetivo de conocer las percepciones por parte de un grupo de recién graduados respecto a los incentivos laborales que consideran más importantes para sentirse satisfechos en un trabajo. La muestra utilizada fue de doce personas recién graduadas de cualquier carrera a nivel medio en el año 2012, de establecimientos públicos y privados, de edades entre 18 y 20 años, de género masculino y femenino. Se utilizó como instrumento una entrevista semi-estructurada, la cual contó con dieciocho preguntas abiertas, las cuales fueron interpretadas por matrices detallando las opiniones de los sujetos de estudio. Según los resultados de la investigación, se encontró una inclinación por parte de los jóvenes a horarios flexibles, obtener experiencia en su área de especialización y oportunidad de crecimiento dentro de la organización. Por lo que se concluyó que los incentivos y su importancia para sentirse satisfechos dependen de cada persona, ya que influyen factores como el nivel socio económico e intereses personales. Se recomendó que los empleadores ofrezcan o consideren un paquete de incentivos laborales especial para los puestos que necesitan un perfil de personas recién graduadas a nivel medio, ya que al conocer lo que satisface a dichas personas, se podrá invertir de manera más eficiente, y así tener trabajadores jóvenes motivados y satisfechos dentro de su organización.

Por otro lado, Recinos (2013) realizó una investigación descriptiva de tipo cuantitativo correlacional, en el que tenía como objetivo conocer si existe relación entre identificación organizacional y motivación en colaboradores de una empresa textil en Guatemala. La muestra utilizada fue de 28 colaboradores (población total de la empresa). Como instrumento se utilizó un cuestionario para medir la identificación organizacional, tipo Likert realizado por Monroy,

Quevec y Francis (2012), que mide cinco factores: satisfacción laboral, cultura organizacional, motivación, comunicación y compromiso. En los resultados que se obtuvieron se observa que el promedio de los encuestados fue de 184.96 en cuanto a la identificación organizacional, la cual es alta, con una moda de 181, y la desviación estándar fue de 27.23 de los cinco factores que evalúa el instrumento, compromiso organizacional es el más alto con un puntaje de 47.46, luego satisfacción laboral, con un puntaje de 46.32, le sigue motivación con un puntaje de 35.07, los puntajes más bajos fueron los de cultura organizacional con 34.17 y por último comunicación con puntajes menores a 30. En cuanto a la motivación el promedio fue de 96.42, la cual corresponde a un nivel de motivación alto. La moda fue de 105, con una desviación estándar de 22.01. El coeficiente de correlación estadística obtenido fue de 0.269 por lo que se concluye que no existe correlación estadísticamente significativa entre la identificación organizacional y la motivación, ya que para que exista correlación el valor crítico con una muestra de 28 sujetos, debe ser mayor o igual a 0.374. Estos resultados muestran que los colaboradores están altamente identificados con la organización y tiene un nivel alto de motivación. Por último se recomendó implementar un plan de incentivos no monetarios que incluyan reconocimientos al desempeño laboral. Y también promover y conocer más sobre temas relacionados con la cultura organizacional, motivación, compromiso, etc.

Por último, Ramírez (2012) en su estudio establece que el clima laboral en donde las personas realizan sus labores es un elemento fundamental para el logro de los objetivos de la empresa. Éste representa un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización. También se menciona que en el estudio que la medición del clima laboral constituye un área importante de la gestión del recurso humano. Por esta razón se proponen los beneficios no económicos para los colaboradores de la organización, para saber si repercuten en ellos o no para identificarse con la empresa. Si los colaboradores tienen mayores beneficios que no sean económicos, estos los pueden ayudar tanto económicamente como en la motivación personal, ya que aparte de identificarse, se benefician de trabajar en la empresa. Por lo tanto el objetivo es establecer la repercusión de los beneficios no económicos en el clima laboral. Se trabajó con 80 personas de entre 18 y 35 años, de distintas clases sociales, de ambos géneros, los cuales son agentes de servicio al cliente de un call center ubicado en Quetzaltenango, Guatemala. El instrumento utilizado fue cuestionario para medir el clima laboral y los beneficios no económicos. Los resultados de este estudio determinaron que los beneficios no económicos sí

son una herramienta para que los colaboradores se sientan identificados con la organización, y esto se fortalece por medio de los mismo como eventos sociales, restaurantes u actividades que los hacen sentir identificados y orgullosos de la organización a la que pertenecen. Estos resultados determinaron que la mayoría de los encuestados están satisfechos con los beneficios que brinda la organización como por ejemplo el 51% se encuentra motivado hacia la Clínica Médica con la que se cuenta, el 34% se motiva gracias al seguro de automóvil que se le brinda, con el del seguro médico el 30% se siente motivado, y así sucesivamente. Se concluyó entonces que los colaboradores aceptan las condiciones de trabajo y desean permanecer laborando en la organización ya que ésta cumple con lo que promete; y se encuentran satisfechos con lo que respecta a la misma. Los beneficios que brinda la organización ayudan al clima laboral y con este estudio también se concluyó que el dinero no es el único motivante para los colaboradores, y estos beneficios son una parte fundamental para que los colaboradores se identifiquen con la organización.

A continuación se presentan algunos estudios internacionales que se relacionan con la presente investigación y sus variables:

Omar, Salessi y Urteaga de la Universidad Autónoma de Entre Ríos, Entre Ríos, Argentina (2016) realizaron un estudio empírico de tipo cuantitativo y transversal, con el objetivo de examinar el impacto del liderazgo transformador, la confianza en el supervisor y la flexibilidad laboral sobre la identificación del trabajador con su organización (IDO). La muestra que se utilizó fue de 257 empleados de empresas argentinas con regímenes de trabajo flexible. Se utilizó un cuestionario con escalas de identificación organizacional, liderazgo transformador, confianza en el supervisor y flexibilidad laboral. El modelo de mediación moderada fue probado usando análisis de regresión múltiple y análisis de efectos condicionales. Los resultados que se obtuvieron en el estudio fueron los siguientes: la confianza en el supervisor medió las relaciones entre el liderazgo transformador y la IDO, afinidad ($\beta = 0.29$, $z = 4.26$, $p < 0.001$) e imitación ($\beta = 0.31$, $z = 4.45$, $p < 0.001$). Estas relaciones fueron moderadas por la flexibilidad laboral, siendo más fuertes sobre la IDO por afinidad ($\beta = 0.35$, $p < 0.05$, IC 95% [0.29, 0.41]). Se concluyó que los líderes transformadores influyen sobre la IDO de los trabajadores por medio de la confianza que generan, y la flexibilidad laboral amplifica tales relaciones.

Asimismo, Ochoa, Pérez y Romero (2016) realizaron una investigación en Nicaragua, con el objetivo de determinar el impacto del programa de compensaciones en la motivación de los colaboradores del área de empaque de la empresa PENSA (Puros de Estelí, Nicaragua S.A.). la muestra que se utilizó estaba conformada por 51 colaboradores, los cuales fueron seleccionados según diferentes criterios. Se tomaron en cuenta al Jefe del área de empaque, Jefe de producción y Jefe de Recursos Humanos, y a los trabajadores del área de empaque de la organización. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron una guía de observación, encuestas aplicadas a los 51 colaboradores del área de empaque, entrevistas dirigidas a los tres jefes y revisión documental. Los resultados que se obtuvieron en el estudio mostraron lo siguiente: las compensaciones que más reciben los trabajadores son cursos de capacitación con 35.29%, bonos con 54.90%, vacaciones con 7.84% y asistencia médica 1.96%. También se observó que prefieren las compensaciones materiales en un 72.55%. En cuanto a la percepción que tienen los colaboradores hacia las compensaciones, el 62.75% considera que son buenas ya que la empresa les paga por producción, el 19.61% considera que ayudan a mejorar conducta (puntualidad y responsabilidad), 3.92% dice que mejoran las relaciones laborales, 7.84% generan confianza en la empresa y 5.88% incitan el buen rendimiento laboral. En cuanto a la motivación, el 64.71% clasificó su nivel de motivación por medio de las compensaciones recibidas en un Nivel Medio. Se concluyó que la organización necesita un programa de compensaciones mejor estructurado para que éste contribuya al aumento de la motivación de los colaboradores. Se le recomendó a la empresa tomar en cuenta las necesidades de los colaboradores que no están siendo cubiertas, como el pago de constancias médicas y transporte.

Madero, Calderón y Vélez (2015) realizaron una investigación en una empresa maquiladora en la frontera noroeste México-Estados Unidos, con el objetivo de conocer las preferencias de las prestaciones y/o beneficios que tienen los colaboradores y de identificar la relación que esas prestaciones tienen con factores del comportamiento como: sentido de pertenencia, seguridad en el empleo, satisfacción laboral, importante del pago, oportunidades de desarrollo y prestaciones atractivas. La muestra que se utilizó estaba conformada por 123 trabajadores, de ambos sexos, de edades entre 18 y 52 años. Para medir las variables, en primer lugar se realizó una entrevista con el responsable del departamento de personal para conocer las prestaciones que se ofrecen al personal. Se realizó un cuestionario de 46 reactivos, divididos en 3 áreas: datos demográficos, clima y ambiente laboral con una escala de Likert, e importancia de

beneficios y prestaciones, el cual fue aplicado de forma individual. Los resultados demostraron que de acuerdo a la frecuencia que se obtuvo y el promedio resultante, las prestaciones y/o beneficios que consideran más importantes fueron fondo de ahorro (3.83), vales de despensa (3.80), aguinaldo superior al de la ley (3.80) y las instalaciones refrigeradas y bien iluminadas (3.80). También se obtuvo por medio de los resultados, que los colaboradores consideran la seguridad de su empleo como relevante e importante para el desarrollo de sus actividades profesionales con un promedio de 4.219, la satisfacción presenta resultados arriba del promedio (4.138) y con relación a las oportunidades de desarrollo que ofrece la organización el promedio fue de 3.926. La regresión múltiple con el coeficiente más alto de determinación (R^2) es la que se relaciona con oportunidades de desarrollo con 0.5218. Se concluyó que los colaboradores de la organización perciben las prestaciones que se les ofrecen como atractivas por lo que se pueden hacer mejoras en los programas para cumplir con las preferencias de los mismos. Se muestra la relevancia de incorporar más herramientas de análisis o instrumentos para mejorar la cultura de trabajo.

Pino, Ponce, Avilés y Vallejos (2015), realizaron un estudio para una revista de Chile, Maderas. Ciencia y Tecnología, Volumen 17, Número 01, páginas 117-128, con el objetivo de observar el efecto de la productividad de la elaboración de blanks a partir de la implementación de un modelo de incentivo salarial del tipo Improshare. La muestra fue obtenida de una empresa de remanufacturado de madera, la misma compuesta por puestos como ayudante, operador medio y operador máster. El estudio se dividió en dos periodos de tiempo, antes (19 meses) y después (21 meses) de la implementación de la política de incentivo, los cuales fueron comparados. Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas en la productividad entre los periodos, superando en un 10%. También se midió el beneficio promedio de la remuneración de los colaboradores, que llegó a más de 10% y el ahorro de hizo la empresa fue de 4.6% de los gastos monetarios definidos, sin verse afectada la tasa de accidentabilidad. Se concluyó que los resultados obtenidos refuerzan lo indicado por diferentes autores, ya que este tipo de herramientas ayudan a mejorar o incrementar la productividad del proceso y el salario del colaborador. La implementación de la política salarial en la industria maderera, contribuye significativamente a los desafíos de la organización, y mejora la remuneración del colaborador basándose en una relación de beneficio mutuo.

Por otra parte, Álvarez, et al. (2014) realizaron un estudio para una revista en España, *Reidocrea*, Volumen 3, Artículo 5, páginas 34-40 37, el cual fue de tipo correlacional, en el cual tenían como objetivo comparar la satisfacción laboral y la identificación organizacional entre los empleados de empresas públicas y privadas. La muestra que utilizaron fue de 95 adultos. La hipótesis que plantearon fue que la satisfacción laboral y la identificación organizacional están correlacionadas positivamente, asimismo las empresas privadas tendrán una mayor satisfacción laboral e identificación organizacional que las empresas públicas. La muestra utilizada fue de 95 participantes, mayores de 18 años, los cuales fueron seleccionados de manera incidental ya que se era necesario que todos estuvieran activos laboralmente, y se dividieron en dos grupos, entre trabajadores de empresas públicas (45 sujetos) y privadas (50 sujetos). Se utilizó un instrumento de tipo cuestionario para la Satisfacción Laboral S10/12 (Mellá y Peiró, 1998), el cual constó de 12 ítems para evaluar la misma mediante una escala de tipo Likert con 7 puntuaciones desde muy insatisfecho a muy satisfecho, la escala muestra un valor para el coeficiente alfa de Cronbach de 0.908. El otro instrumento utilizado fue una escala de Identificación Grupal (Tarrant, 2002) que incluye 13 ítems que evalúan el nivel de identificación que siente el sujeto con la organización en la que labora, el cual es una escala de 11 puntos, de 0 a 10, la escala muestra un índice de consistencia interna de 0,415. En los resultados obtenidos se comprobó que la correlación de las dos variables es significativa, medida a través de la correlación de Pearson, también se realizó una prueba de homocedasticidad en la que se obtuvo un 36% de varianza común. La correlación entre las variables fue mayor en las empresas privadas que en las públicas, al igual que la satisfacción lo cual fue resultado de la comparación de las dos muestras a través de la prueba T-student, ($t_{93} = -2.296$, $p = .024$) y en cuanto a la identificación organizacional no se encontraron diferencias significativas ($t_{93} = -.836$, $p = .405$). Se concluyó que esta diferencia de satisfacción en las empresas privadas de las públicas, se debe al trato más familiar de las éstas organizaciones con el trabajador y la posibilidad de ascenso u evolución dentro de la misma, lo cual es menos viable en las empresas públicas. Se recomendó investigar con una muestra más grande para que permita más generalización de los resultados, y así lograr que estos factores puedan ser aplicados a todos los ámbitos laborales para conseguir una mejor calidad de empleo. Y por último se recomendó realizar un estudio longitudinal de distintas empresas para poder analizar cuáles son las consecuencias de la crisis para cada una de las variables a lo largo de los años.

Cuenca (2014) realizó una investigación de tipo cuantitativo en Perú, con el fin de determinar el impacto que tienen los incentivos laborales en el desempeño del personal operativo de la entidad Financiera Confianza. El estudio fue realizado con una muestra de 25 personas que realizaban trabajos operativos, escogidos según muestreo no probabilístico. Para obtener los datos e información necesaria se diseñó una encuesta, que contó con dos partes: una dirigida al personal operativo y una dirigida al jefe de área. Los resultados demostraron ser positivos en cuanto a la relación de los incentivos laborales con el desempeño en general ya que existe un 48% de incentivos laborales que demostraron el mejoramiento de desempeño de los empleados en un 76%, también se demostró que el desempeño de los colaboradores es de 44% en nivel medio y los incentivos un 68% de nivel medio, los cuales son directamente proporcionales pero no alcanzar las expectativas de la empresa. Las conclusiones principales del estudio determinaron que la organización ofrece incentivos al personal operativo como: incentivos laborales, incentivos económicos, incentivos recreativos, incentivos sociales, incentivos educativos o capacitación. La organización ofrece incentivos a sus empleados basados en superación de metas, ya que los mismos ayudan a que los colaboradores tengan un mejor desempeño. Los incentivos que mayor relación tuvieron fueron los económicos y laborales, siendo el incentivo recreativo el de menor significancia por parte de la entidad. Los resultados de dicha investigación evidenciaron que los incentivos laborales tienen una relación directa con el desempeño. Se recomendó a la organización incrementar las capacitaciones, fijar metas alcanzables para lograr los incentivos económicos, enfatizar los incentivos recreativos y sociales para que el colaborador se sienta más comprometido.

Por otro lado, Guatarasma y Marcanos (2013) realizaron una investigación de tipo descriptivo en Venezuela, dirigido al personal docente de la Unidad Educativa Integral “Nuevos Horizontes”. El objetivo de la misma fue proponer un plan de incentivos laborales. La muestra que se utilizó fue de 25 docentes, con edades entre 20 y 50 años, de ambos sexos, con antigüedad en la organización de 1 a 15 o más años. Los instrumentos o técnicas de investigación que se utilizaron fueron la observación directa no participativa, documentación bibliográfica y cuestionario. En los resultados obtenidos se determinó que el 56% de los colaboradores señaló recibir incentivos financieros, el 16% señaló recibir solo incentivos no financieros y el 28% señaló no recibir ningún tipo de incentivos. Reciben un bono de alimentación, reconocimiento público, capacitación o estabilidad laboral. De acuerdo a los resultados, los docentes indicaron en

un 80% estar en un nivel de satisfacción medio, 76% están un nivel de motivación medio, 56% consideran que su desempeño está en un nivel alto y el 88% está en un nivel medio de conformidad. El 88% de los colaboradores encuestados, consideraron que un mejor programa de incentivos ayudaría a elevar los niveles de motivación y satisfacción. Se concluyó que la institución no posee un personal motivado ni satisfecho, ya que sus estrategias utilizadas no son las adecuadas, como la forma de pago o la falta de una política de incentivos definida. Se recomendó mejorar la comunicación interna, hacer un diagnóstico para saber cuáles son las necesidades de sus colaboradores y aplicar el plan de incentivos que se les propuso.

Por último, Vieira, Alves, Reis y Garcia (2013), realizaron un estudio de tipo cuantitativo en Brasil, con el objetivo de analizar el grado de influencia de la Identificación Organizacional en las experiencias de placer y sufrimiento de mujeres que son parte de un equipo de enfermeras de dos hospitales generales en Belo Horizonte. El estudio fue realizado con 97 enfermeras y 414 técnicos en enfermería, escogidos por conveniencia en sus lugares de trabajo. Se utilizaron cuestionarios de auto-aplicación con cuatro escalas de tipo Likert: auto y heteropercepción; identificación con la organización; y experiencias de placer y dolor en el trabajo. En los resultados en general, la relación estructural explicado en un porcentaje pequeño de la varianza en la identificación organizacional ($R^2=8.5\%$), con lo que se demuestra que la diferencia entre auto y heteropercepción, no es un factor relevante en la identificación de los profesionales con su organización. Considerando la medida en la cual la auto y heteropercepción y la identificación organizacional tienen influencia en las experiencias de placer y sufrimiento, para mayor información se observa: 1) cansancio profesional ($R^2=25.06\%$); 2) falta de reconocimiento ($R^2=27.47\%$); 3) libertad de expresión ($R^2=16.67\%$) y; 4) logro profesional ($R^2=28.38\%$). Ese análisis cumple con el objetivo central del estudio. Las relaciones estructurales explican un pequeño porcentaje de la variabilidad de la identificación organizacional, demostrando que la auto y heteropercepción son factores relevantes en la identificación profesional con la organización. Cuando se considera como estas percepciones y la identificación organizacional tiene un impacto en las experiencias de placer y dolor, se puede observar una mayor explicación en lo siguiente: cansancio profesional, falta de reconocimiento, libertad de expresión y el logro profesional. Al finalizar el estudio se concluyó que la variable de identificación organizacional tiene un impacto positivo en las experiencias de placer y un impacto negativo en las experiencias

de sufrimiento. Por otro lado no se logró establecer una relación causal entre la auto y heteropercepción y la identificación organizacional. Estos resultados no pueden ser comparados con estudios similares ya que no se han encontrado en la literatura científica. Se recomendó ampliar la muestra para que los análisis estadísticos sean mayores como el modelo de ecuaciones estructural, usando un análisis de estructura de covarianza. Por otro lado también se recomendó análisis cualitativos para que la interpretación del comportamiento de las variables de estudio sea mejor.

Se puede observar que tanto a nivel nacional como internacional, las variables de identidad organizacional y satisfacción han sido motivo de estudio y son factores importantes, que tienen algún tipo de impacto en las organizaciones. A continuación, se describen conceptos de las variables de estudio y conceptos importantes relacionados con las mismas, para ampliar los términos que serán pertinentes para el desarrollo del estudio.

1.1 Identificación Organizacional

Rodríguez (2006) establece que “en los sistemas organizacionales, se producen múltiples condiciones que pueden originar esquemas de distinción compartidos por sectores de la organización o grupos de miembros de ésta” (p.165). El autor cita también a March y Simon (1958) quienes han señalado que “las percepciones de los individuos se encuentran fuertemente condicionadas por el grado de identificación de éstos con grupos”. Éstos establecen relaciones como:

- a) A mayor prestigio percibido del grupo, mayor tendencia de los individuos a identificarse con él.
- b) Mientras mayor número de objetivos se perciben como compartidos por todos los miembros del grupo, mayor es la tendencia individual a identificarse con él.
- c) A mayor frecuencia de interacción entre el individuo y el resto del grupo, mayor será la tendencia a identificarse con éste.

- d) Cuanto mayor sea el número de necesidades del individuo satisfechas en el grupo, mayor será la tendencia del individuo a identificarse con dicho grupo.
- e) Mientras menor sea la cantidad de competencia entre los miembros del grupo y el individuo, mayor será la tendencia de éste a identificarse con el grupo.

Identificación del empleado

Robbins y Judge, (2009) lo definen como “el involucramiento, satisfacción y entusiasmo de un individuo con el trabajo que realiza. Los empleados con mucha identificación sienten pasión por su trabajo y una conexión profunda con su empresa” (p.81), por lo tanto, la identificación es algo que las organizaciones buscan que tengan sus empleados. Esta identificación se relaciona con otros factores como la satisfacción laboral, el compromiso, involucramiento y motivación que tienen los colaboradores para éstos tengan un buen desempeño en sus tareas diarias.

Satisfacción en el trabajo

También los autores, describen la satisfacción “como el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña” (p. 83). Dicha satisfacción, se debe a factores como el trabajo en sí, oportunidades de crecimiento y/o desarrollo, clima laboral, “La mayoría de individuos prefieren un trabajo que plantee retos y sea estimulante, que otro que sea predecible y rutinario” (p. 84).

Empleados insatisfechos

Puede decirse que cuando los colaboradores no están satisfechos con sus actividades laborales tienen consecuencias negativas para la organización, éstas se pueden ver reflejadas en diferentes aspectos, un alto índice de rotación, comportamiento dirigido a salir de la organización en busca de mejores oportunidades laborales. También los colaboradores insatisfechos pueden referirse de forma negativa de la organización con personas dentro y fuera de la misma, su

desempeño disminuye, si estos sucesos se dan en un número significativo de colaboradores es algo perjudicial para la organización.

Por otro lado, según Hernández y Rodríguez (1994), la identidad organizacional:

Está formada por una serie de elementos que definen lo que ella es, qué hace, cómo y por qué lo hace. Dentro de tales elementos, los símbolos de su identidad comunican la esencia de su acción y los motivos de ella. Estos símbolos manifiestan los valores éticos y sociales, creencias, actitudes y conceptos propios de la cultura organizacional, así como los procesos internos que reflejan la filosofía empresarial.

Robbins y Judge (2009) también definen el término Compromiso Organizacional, "como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella" (p.79).

Por otra parte hay otros términos relacionados con la identificación organizacional que Amorós (2007) define como:

Compromiso organizacional

Refiere al grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, además su deseo por quedarse en ella como integrante.

Compromiso con el trabajo

Este es el nivel en el que una persona se identifica con su trabajo, le interesa lo que realiza, participa de manera activa en lo que él implica y además considera su desempeño como importante para la

valoración personal. Los empleados que poseen un alto grado de compromiso con el trabajo, por lo general poseen menor tasa de ausentismo y de renuncia, pero sobre todo pronostica los niveles de rotación.

Satisfacción en el trabajo

Se refiere a la actitud global de una persona hacia el trabajo que realiza. Si un individuo se encuentra satisfecho con el trabajo que lleva a cabo mostrará una actitud positiva hacia el mismo (p.73).

La satisfacción en el trabajo según Robbins y Judge (2009), es “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (p. 79).

Gibson, Ivancecic y Donnelly (2001), describen la satisfacción laboral como:

Una actitud que los individuos tienen sobre sus trabajos. Es el resultado de sus percepciones acerca de sus trabajos, basados en los factores del entorno laboral; por ejemplo, estilo de supervisión, políticas y procedimientos, incorporación a grupos de trabajo, condiciones laborales y beneficios adicionales. Una gran cantidad de aspectos se han asociado a la satisfacción laboral, pero cinco son los más importantes:

1. Pago. La cantidad de dinero recibido y la equidad del pago percibido.
2. Cargo. Hasta qué punto las tareas del cargo se consideran interesantes y ofrecen oportunidades para aprender y para aceptar responsabilidades.

3. Oportunidades de ascenso. La disponibilidad de oportunidades para avanzar.
4. Supervisor. Las habilidades del supervisor para demostrar interés y preocupación por los empleados.
5. Compañeros. Hasta qué punto los compañeros son amigables, competentes y prestan apoyo. (pp. 121 y 122).

Uno de los factores importantes que se pueden relacionar con la satisfacción laboral son los beneficios que los colaboradores reciben por parte la organización en la que laboran. A continuación se describen los beneficios laborales, definiciones y características.

1.2 Beneficios Laborales

Los Beneficios Laborales definidos por Castillo (2006):

Es una función de la Administración de Personal, que involucra los beneficios recibidos por parte del trabajador, pero que no constituyen salario. La compensación directamente pagada en dinero como salarios y prestaciones (bonificaciones, primas, auxilios, e incentivos) pertenecen a la función de remuneración.

La diferencia entre los dos tipos de beneficios que recibe el trabajador de parte de la empresa se visualiza mejor si tenemos en cuenta que la remuneración directa en dinero es proporcional a la importancia del cargo ocupado, mientras que la remuneración indirecta (bienestar laboral) es generalmente común a todos los empleados, independientemente del cargo que ocupan.

En la función de bienestar laboral se contemplan beneficios como: servicios médicos, y odontológicos, restaurantes subsidiarios,

transporte, vivienda, actividades recreativas y culturales, comisariato, planes de ahorro subsidiados, becas, consejería legal, bibliotecas, guarderías infantiles, y seguros de invalidez, vejez y muerte (p. 250).

Para poder diseñar un buen programa de beneficios laborales, es necesario comenzar por identificar cuáles son las necesidades que tienen los colaboradores, para así poder determinar cuáles son las principales que se deben cubrir y así mismo establecer los objetivos, políticas, normas, etc. que conllevará el mismo.

Si lo mencionado anteriormente no se toma en cuenta, los programas de beneficios no serán eficaces, ya que los colaboradores no apreciarán debidamente lo que se les brinda porque son beneficios que no cubren al cien por ciento las necesidades que los mismos tienen, por lo que es una pérdida de recursos económicos ya que no están siendo invertidos adecuadamente.

Características de los beneficios

Son características propias de este tipo de prestaciones, las siguientes:

- Son beneficios otorgados voluntariamente por el empleador.
- Se conceden a todo el personal de la empresa, sin distinción de categorías o funciones.
- Tienen a beneficias al trabajador y a su familia.
- No están relacionados con el trabajo realizado (no con la cantidad con la calidad), no poseen entidad de contraprestación.
- Su finalidad es asegurar el goce de beneficios por parte del trabajador y/o su familia, no siendo prestaciones dinerarias ni sustituibles en dinero.
- Tienen fines concretos (asegurar una mejor alimentación, proteger la salud del trabajador, facilitar su capacitación) (Rubio y Piatti, 2000, p. 41).

Por otro lado Werther y Davis (2000) describe las funciones de la compensación indirecta según carácter social, organizativo, y de los empleados y su desarrollo personal.

Objetivos Sociales

Ninguna de las organizaciones puede negar su responsabilidad social, porque todas están insertas en una sociedad y sus acciones repercuten en ella. Debido a estos factores, las organizaciones buscan soluciones para los problemas individuales de su personal y soluciones de grupo para los problemas sociales que las afectan más directamente (p. 256).

Objetivos de la organización

Una de las primeras ventajas que obtiene una empresa con un paquete atractivo de prestaciones es la de atraer, contratar y retener al personal que le interesa. Estos paquetes de prestaciones también inciden directamente sobre la tasa de rotación, pues muchos empleados se sentirán poco dispuestos a renunciar a ventajas que consideran importantes.

Objetivos del empleado

Los empleados siempre buscan que la empresa les dé un buen paquete de prestaciones y servicios por varias razones, entre las que se cuentan acceso a servicios médicos y sociales pagados por la empresa.

Permanecer dentro de una categoría fiscal más baja es otro objetivo de los empleados. En la mayoría de los casos, el nivel de los impuestos que un contribuyente debe cubrir asciende proporcionalmente a sus ingresos en metálico, pero no en relación con las prestaciones que recibe (p.p. 256-257).

Por lo tanto, algunos objetivos que se cumplen por medio de los beneficios laborales son los siguientes:

- Reducir el índice de rotación

- Reducir el situaciones de conflicto
- Atracción de personal a la hora de reclutar
- Satisfacción por parte de los colaboradores
- Mayor productividad
- Mejoramiento del clima laboral

Chiavenato (2007) establece diferentes tipos de prestaciones sociales:

Los planes de prestaciones y de seguridad social tienen como objeto *ayudar al empleado* en tres campos de su vida:

1. *En el ejercicio del puesto* (como gratificaciones, seguro de vida, premios de producción, etcétera).
2. *fuera del puesto, pero dentro de la empresa* (ocio, cafetería, transporte, etcétera).
3. *Fuera de la empresa, o sea, en la comunidad* (recreación, actividades comunitarias, entre otros).

Los *planes de prestaciones y de seguridad social* se pueden clasificar de acuerdo con su *exigencia, naturaleza y objetivos*.

1. Respecto a su exigencia

Los planes se pueden clasificar *por obligatoriedad legal o espontáneo*, lo cual depende de la posibilidad de exigirlos:

- A. Las *prestaciones por obligatoriedad legal*: son aquellos que el empleado debe otorgar a sus trabajadores por disposición de las leyes laborales, de seguridad social o por un acuerdo colectivo entre sindicatos, por ejemplo:
 - a. Aguinaldo
 - b. Vacaciones
 - c. Vivienda

- d. Prima de antigüedad
- e. Ayuda para enfermedad
- f. Prima vacacional
- g. Ayuda por maternidad
- h. Horas extras
- i. Prima dominical

Algunas de estas prestaciones son pagadas por la empresa, mientras que otras son pagadas por las instituciones encargadas de la seguridad social.

- B. *Prestaciones espontáneas*: son las otorgadas por la generosidad de las empresas, dado que no son exigidas por ley ni por negociación colectiva. También se conocen como *prestaciones adicionales a la ley* (beneficios) e incluyen:
 - a. Vales de despensa
 - b. Fondo de ahorro
 - c. Alimentos
 - d. Transporte
 - e. Préstamos
 - f. Asistencia médico-hospitalaria prestada mediante convenio
 - g. Ayuda para jubilación

2. Respecto a su naturaleza

Se pueden clasificar como *económicos* o *no económicos*:

- A. *Prestaciones económicas*: las que se entregan en forma de dinero, que generan obligaciones de seguridad social, como:
 - a. Prima vacacional

- b. Vacaciones
- c. Vivienda
- d. Ayuda para jubilación
- e. Aguinaldo
- f. Planes de crédito
- g. Complemento de salario en caso de ausencias prolongadas por enfermedad
- h. Reembolso o pago de medicinas y medicamentos

B. *Prestaciones extraeconómicas*: son las que se ofrecen en forma de servicios, ventajas o facilidades para los usuarios:

- a. Alimentos
- b. Asistencia médico-hospitalaria y odontología
- c. Servicio social y asesoría
- d. Club o agrupación gremial
- e. Asesoría jurídica
- f. Transporte de casa a la empresa y viceversa
- g. Horario flexible para entrada y salida del personal

3. Respecto a sus objetivos

Los planes se pueden clasificar como *asistenciales*, *recreativos* y *complementarios*.

A. *Planes asistenciales*: son las prestaciones que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y ayuda para casos imprevistos y urgencias, que muchas veces están fuera de su control o voluntad. Incluyen:

- a. Asistencia médico-hospitalaria
- b. Asistencia odontológica
- c. Ayuda económica por medio de préstamos
- d. Seguridad social
- e. Ayuda para jubilación
- f. Complemento salariales en casos de ausencias prolongadas por enfermedad
- g. Fondo de ahorro
- h. Seguro de accidentes personales

B. *Planes recreativos*: son las prestaciones y los servicios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental y ocio constructivo. En algunos casos, estas prestaciones también se extienden a la familia del empleado. Incluyen:

- a. Agrupación gremial o club
- b. Áreas determinadas para los momentos de descanso en el trabajo
- c. Música ambiental
- d. Actividades deportivas
- e. Excursiones y paseos programados

Algunas *actividades recreativas* están llenas de objetivos sociales, como en el caso de los festejos y reuniones que buscan fortalecer la organización informal.

C. *Planes complementarios*: son las prestaciones y servicios con los que buscan proporcionar a los empleados facilidades, comodidad y utilidad, a efecto de mejorar su calidad de vida. Incluyen:

- a. Transporte o traslado del personal
- b. Comedor en el centro de trabajo

- c. Estacionamiento privado para los empleados
- d. Horario flexible de trabajo
- e. Cooperativa de productos alimenticios
- f. Sucursal bancaria en el centro de trabajo (p.p. 320-322)

Por ello puede afirmarse que la identificación organizacional está constituida e influenciada por diferentes factores, las organizaciones deben por lo tanto, estudiar y fortalecer los mismos para así lograr un nivel alto de identificación ya que este conlleva beneficios de productividad, satisfacción y compromiso por parte de sus colaboradores, y ser una organización con una fuerza laboral determinada a cumplir con las metas, tanto las laborales como las establecidas organizacionalmente.

En cuanto a los beneficios laborales, son también indispensables para influir positivamente en la satisfacción de los colaboradores. Es necesario satisfacer las necesidades básicas de los mismos, para que logren ser productivos en sus labores. Estos beneficios laborales, deben incluir actividades recreativas, ya que las mismas tienen varios propósitos, sirven como fuente de distracción para evitar estrés, y para crear un mejor compañerismo entre los colaboradores, para que el trabajo en equipo dentro de las organizaciones, sea libre de conflictos innecesarios. Entre los beneficios no económicos, como los diferentes tipos de seguros que se pueden ofrecer, cubren, en su mayoría, a familiares de los trabajadores, por lo que es un método de atracción y retención de personal, siendo este último, un factor relacionado con la identificación organizacional.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En todas las organizaciones la fuerza laboral está compuesta por las personas. Sin colaboradores comprometidos, capacitados y motivados, es muy difícil alcanzar las metas tanto individuales como las de la organización en general. En algunos países europeos, el salario mínimo es alto o medio alto, salario con el que las personas pueden subsistir sin mayores preocupaciones. Por otra parte los servicios que ofrece el Estado, en dichas naciones, son de buena calidad y en algunos casos gratuita.

En Guatemala, la situación es diferente, el salario mínimo es muy bajo, y los servicios que ofrece el Estado no son los adecuados, por lo que las necesidades de un porcentaje alto de la población no están siendo cubiertas. Por esto, las personas buscan laborar en organizaciones que ofrecen mejores beneficios adicionales, para lograr cubrir las necesidades que tienen ellos y sus familias. Otro factor que influye en esta situación es la educación, muchas personas no tienen acceso a ella, por lo que para las organizaciones es difícil encontrar a las personas calificadas que desempeñen un puesto según lo requerido.

Los beneficios laborales, según Castillo (2006) constituyen un complemento a la remuneración económica y son ofrecidos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo su desarrollo integral.

En todas las organizaciones, en su posibilidad, se trata de beneficiar a los colaboradores, para que los mismos estén satisfechos y se sientan conformes haciendo lo que hacen. Una de las cosas importantes que buscan también las organizaciones es que sus colaboradores se sientan identificados con la misma.

Cooper y Thatcher (2010) definen identificación organizacional como el grado en que un individuo se define como un miembro de la organización, asumiendo las necesidades de la organización como propias. Mediante su identificación organizacional el individuo adopta la identidad oficial de la organización y sus metas asociadas.

Por otra parte, una de las preocupaciones principales que tienen las organizaciones, sin importar su tamaño, es que la información confidencial o estrategias de negocio lleguen a manos de la competencia y que sus ventas o servicios bajen tanto en proporción como en calidad.

Si los colaboradores se sienten identificados y parte de la organización en la que laboran, es menos probable que algún problema suceda como la filtración de información, empleados desmotivados, baja productividad, etc. Incluso se disminuyen gastos de reclutamiento y selección ya que el índice de rotación de personal disminuye.

Por lo tanto, esta investigación pretendió identificar el nivel de satisfacción en cuanto a los beneficios que se otorgan a los colaboradores y el nivel de identificación organizacional que poseen, por ello se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe correlación entre la satisfacción de Beneficios laborales y la Identificación organizacional en una empresa de la Ciudad de Guatemala?

2.1 Objetivo

2.1.1 Objetivo general

Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre satisfacción de Beneficios laborales e Identificación organizacional en una empresa de la Ciudad de Guatemala.

2.1.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores respecto de los beneficios laborales que proporciona la empresa
- Determinar el nivel de identificación organizacional de los colaboradores.
- Establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre los factores de satisfacción de los beneficios: beneficios para la salud, beneficios económicos, beneficios no económicos, y las variables de identificación organizacional: compromiso organizacional, satisfacción laboral, motivación, comunicación y cultura organizacional.

2.2 Elementos de estudio

- Beneficios laborales
- Identificación organizacional

2.3 Definición de elemento de estudio

2.3.1 Definición conceptual

- Beneficios laborales

Hidalgo (2012) define los beneficios como prestaciones o servicios en especie brindados por las organizaciones, principalmente destinados a complementar el ingreso habitual de los empleados.

También define, en un sentido técnico propio de los Recursos Humanos, el término “beneficio” como un valor agregado a la compensación por la organización (*motu proprio*, no necesario para el desempeño de la posición, instaurado en el marco de una política o programa, brindado habitualmente) para neutralizar a sus competidores y/o diferenciarse de ellos en la lucha por atraer y retener talento.

- Identificación organizacional

Cooper y Thatcher (2010) definen identificación organizacional como el grado en que un individuo se define como un miembro de la organización, asumiendo las necesidades de la organización como propias. Mediante su identificación organizacional el individuo adopta la identidad oficial de la organización y sus metas asociadas.

2.3.2 Definición operacional

La satisfacción de beneficios se midió a través de un cuestionario, elaborado por la autora del estudio, basado en los siguientes indicadores:

- Beneficios para la salud
- Beneficios económicos
- Beneficios no económicos

La identificación organizacional se midió a través de un cuestionario, elaborado por Quevec, Francis y Monroy (2010), basado en los siguientes indicadores:

- Compromiso Organizacional
- Satisfacción Laboral

- Motivación
- Comunicación
- Cultura Organizacional

2.4 Alcances y límites

El presente estudio determinó si existe correlación entre la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional. Los sujetos de estudio pertenecen a una empresa privada, dedicada a la producción de alimentos para la industria pecuaria, los mismo fueron del área administrativa, de nacionalidad guatemalteca, de género masculino y femenino, con distintos rangos de edad y con diferentes estudios académicos.

Los resultados que se obtuvieron por medio de los instrumentos utilizados son únicamente representativos para determinar la satisfacción de los beneficios laborales que la organización ofrece y la identificación laboral que los mismos tienen hacia la organización, y la relación que ambas variables tienen entre sí, así como la relación entre los factores de cada variable. Por lo tanto, los resultados obtenidos son representativos únicamente para la muestra evaluada.

2.5 Aporte

En la investigación se determinó el nivel de satisfacción de beneficios laborales, por lo que se podrá identificar si las necesidades de los colaboradores están siendo cubiertas o no, por lo cual también se dejará constancia de una encuesta para recabar datos sobre el valor y la importancia que los colaboradores le dan a cada beneficio laboral, y opiniones en cuánto a que las necesidades consideras no cubiertas.

Por otra parte, también se midió el nivel de identificación organizacional, este resultado podrá ser utilizado por la organización para saber si sus colaboradores están satisfechos y son leales a la misma. Un nivel alto de identificación organizacional repercute en la baja rotación de personal por lo que podrán tomarlo en cuenta en el futuro como referencia.

Para los estudiantes y futuras generaciones, será un aporte educativo al poder consultar los resultados obtenidos de la presente investigación como referencia y apoyo.

Se darán recomendaciones en base a los resultados obtenidos, con el propósito de que la organización pueda tomar acción si en caso fuera necesario.

También es un aporte para las ciencias psicológicas ya que es un estudio correlacional entre dos variables que no han sido comparadas con anterioridad.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Para el presente estudio se tomó en cuenta a una muestra de 40 personas del área administrativa, de la población total de una organización, dedicada a la producción de alimentos para la industria pecuaria, de la Ciudad de Guatemala. El tipo de muestreo para escoger a los participantes del estudio es no probabilístico, el cual está descrito por Fernández, Hernández y Baptista (2010) como la elección de los elementos que no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Esta muestra incluye colaboradores del área administrativa, los cuales ocupan puestos como compradores junior y senior, asistentes administrativos, supervisores de compras, recepcionistas, analistas de RRHH, encargados de servicios al colaborador, entre otros, de ambos sexos, desde 18 años de edad en adelante, de nacionalidad guatemalteca, con diferentes niveles académicos y que pertenecen a la organización desde menos de 1 año a más de 10 años de antigüedad.

Las siguientes tablas resumen la información demográfica de los sujetos de estudio:

Sexo	Sujetos	Porcentaje
Femenino	15	37%
Masculino	25	63%
Total	40	100%

La presente gráfica muestra que el 37% pertenece al sexo femenino y el 63% al sexo masculino.

Edad	Sujetos	Porcentaje
18 a 20 años	0	0%
21 a 25 años	2	5%
26 a 30 años	16	40%
31 a 35 años	10	25%
36 a 40 años	5	12%
41 en adelante	7	18%
Total	40	100%

La edad de los encuestados indica que el 40% pertenece a las edades entre 26 y 30 años, el 25% entre 31 y 35 años, el 18% de 41 años en adelante. El 12% entre las edades de 36 a 40 años, el 5% entre 21 y 25 años y el 0% para los comprendidos entre 18 a 20 años respectivamente.

Tiempo/laborar	Sujetos	Porcentaje
Menos de 1 año	9	22%
De 1 a 3 años	8	20%
De 4 a 6 años	10	25%
De 7 a 9 años	2	5%
10 o más años	11	28%
Total	40	100%

Referente a la antigüedad en la organización, el 28% posee más de 10 años de laborar en la organización, el 25% de 4 a 6 años, el 22% menos de 1 año, 20% de 1 a 3 años y el 5% de 7 a 9 años.

Tipo de contratación	Sujetos	Porcentaje
Planilla	38	95%
Contrato	2	5%
Outsourcing	0	0%
Otros	0	0%
Total	40	100%

En el tipo de contratación el 95% del personal encuestado se encuentra en panilla y el 5% por contrato.

Nivel Académico	Sujetos	Porcentaje
Diversificado	7	17%
Universitario	29	73%
Maestría	4	10%
Otros	0	0%
Total	40	100%

En nivel académico que presentan los colaboradores encuestados indica que el 73% posee estudios universitarios, el 17% diversificado, el 10% estudios superiores de maestría.

3.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó en la presente investigación para medir la satisfacción de beneficios, es un cuestionario de escala tipo Likert, el cual consta de 12 ítems, elaborado por la autora del estudio. El objetivo de este instrumento, es medir la satisfacción de beneficios laborales de las personas que la organización les brinda a través de indicadores que representan los beneficios y la satisfacción sobre los mismos. Dicha información se obtiene a través de los siguientes indicadores:

- Beneficios para la salud: son las prestaciones que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y ayuda para casos imprevistos y urgencias, que muchas veces están fuera de su control o voluntad. Ítems: 1, 4, 6, 10.
- Beneficios económicos: las que se entregan en forma de dinero, que generan obligaciones de seguridad social. Ítems: 2, 5, 12.
- Beneficios no económicos: son las prestaciones y servicios con los que buscan proporcionar a los empleados facilidades, comodidad y utilidad, a efecto de mejorar su calidad de vida. Ítems: 3, 7, 8, 9, 11

Los enunciados constan de cuatro posibles respuestas, cada una con su respectiva ponderación.

- Totalmente de acuerdo 4 puntos
- De acuerdo 3 puntos
- En desacuerdo 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo 1 punto

La forma de interpretación es por medio de punteos:

- 12 a 24 puntos: POCA SATISFACCIÓN
- 25 a 36 puntos: SATISFACCIÓN PROMEDIO
- 37 a 46 puntos: SATISFACCIÓN ALTA

Para medir el nivel de identificación organizacional que poseen los colaboradores de la organización, se utilizó un cuestionario, el cual consta de 59 ítems, elaborado por Quevec, Francis y Monroy (2010) que mide los siguientes indicadores:

- Compromiso organizacional: es un estado psicológico con el cual el trabajador se relaciona, involucra e identifica con la organización. Ítems: 2, 4, 9, 14, 19, 24, 27, 28, 30, 35, 39, 41, 45, 49, 54, 56, 59.
- Comunicación: proceso de intercambio de información y de transmisión de significados, a través del cual la empresa transmite los valores, metas, procesos, etc., inmersos en la cultura organizacional. Ítems: 5, 10, 15, 20, 25, 31, 36.
- Motivación: es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. Ítems: 1, 7, 12, 17, 22, 33, 38, 43, 47, 52, 58.
- Cultura organizacional: conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que dan identidad y destino a una organización para el logro de todos sus fines y metas. Ítems: 6, 11, 16, 21, 26, 32, 37, 42, 46, 50, 53, 57.
- Satisfacción laboral: resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, entre otros) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Ítems: 3, 8, 13, 18, 23, 29, 34, 40, 44, 48, 51, 55.

Los enunciados constan de seis posibles respuestas, cada una con su respectiva ponderación.

- Totalmente en desacuerdo 0 puntos
- En desacuerdo 1 punto
- Indeciso 2 puntos
- A veces 3 puntos
- De acuerdo 4 puntos
- Totalmente de acuerdo 5 puntos

La forma de interpretación es por medio de punteos:

- 0 a 59 puntos: Identidad laboral MUY BAJA
- 60 a 118 puntos: Identidad laboral BAJA
- 119 a 177 puntos: Identidad laboral PROMEDIO
- 178 a 236 puntos: Identidad laboral ALTA
- 237 a 295 puntos: Identidad laboral MUY ALTA

3.3 Procedimiento

- Se estableció el contacto con la organización para realizar la investigación y se solicitó el permiso respectivo para realizar el estudio en la misma.
- Se procedió con la aplicación de los cuestionarios en la organización.
- Se tabularon los datos obtenidos en las encuestas, y se sacaron los resultados con base en los objetivos del estudio.
- Se interpretaron los resultados obtenidos con lo que se realizó la discusión de resultados comparados con los antecedentes investigados y el marco teórico.
- Se realizaron las conclusiones y recomendaciones con base en los resultados obtenidos.
- Entrega de informe final a Facultad de Humanidades.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variable en un contexto particular. Además, los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas.

Para el análisis estadístico de los datos se utilizó el coeficiente de medidas de tendencia central así como correlación de Pearson. Así mismo, los resultados son presentados a través de tablas y gráficas elaboradas en Microsoft Excel y SPSS.

IV. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados correlacionales del estudio de investigación:

Tabla No. 1: Correlación entre Satisfacción de Beneficios Laborales e Identificación Organizacional.

		Total Satisfacción	Total Identificación
Total Satisfacción	Correlación de Pearson	1	0.585**
	Sig. (bilateral)		0
	N	40	40
**. La correlación es significativa en el nivel 0.1 (bilateral)			

La presente tabla indica que existe una correlación positiva media de 0.585 entre la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional, por lo que a mayor satisfacción, mayor identificación. La significancia bilateral es 0, menor a 0.01 por lo que la probabilidad de error es menor de 1%.

Tabla No. 2: Nivel de Satisfacción de Beneficios Laborales

Sexo		Total Satisfacción	Porcentaje Satisfacción
Femenino	Media	39.933	83.1944
	N	15	15
	Desviación estándar	4.72783	9.84965
Masculino	Media	38.44	80.0833
	N	25	25
	Desviación estándar	5.09967	10.62432
Total	Media	39	81.25
	N	40	40
	Desviación estándar	4.95622	10.32546

En la presente tabla se puede observar que los colaboradores encuestados están satisfechos con los beneficios laborales que la organización les brinda en un 81.25%, lo cual equivale a “Satisfacción Alta”. El porcentaje que representa la satisfacción hacia los beneficios laborales por parte de las mujeres es de 83.19%, es mayor a la satisfacción que tienen los hombres que es de 81.25%.

Tabla No. 3: Nivel de Identificación Organizacional

Sexo		Total Identificación	Porcentaje Identificación
Femenino	Media	194.733	66.01
	N	15	15
	Desviación estándar	20.27122	6.87160
Masculino	Media	200.72	68.04
	N	25	25
	Desviación estándar	20.83915	7.06412
Total	Media	198.475	67.28
	N	40	40
	Desviación estándar	20.27122	6.87160

En la presente tabla se observa que los colaboradores encuestados se sienten identificados con la organización en un 67.28%, lo cual equivale a “Identidad Laboral Alta”. La identificación organizacional por parte de las mujeres es del 66.01%, el cual es inferior al nivel de identificación por parte de los hombres la cual es de 68.04%.

Tabla No. 4: Correlación entre los factores de Satisfacción de Beneficios Laborales e Identificación Organizacional

		Compromiso Organizacional	Comunicación	Motivación	Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Beneficios para la salud	Correlación de Pearson	0.485**	0.395*	0.299	0.406**	0.334*
	Sig. (bilateral)	0.002	0.012	0.061	0.009	0.035
	N	40	40	40	40	40
Beneficios económicos	Correlación de Pearson	0.213	0.379*	0.277	0.12	0.404**
	Sig. (bilateral)	0.187	0.016	0.084	0.46	0.010
	N	40	40	40	40	40
Beneficios no económicos	Correlación de Pearson	0.509**	0.416**	0.306	0.425**	0.597**
	Sig. (bilateral)	0.001	0.008	0.055	0.006	0.000
	N	40	40	40	40	40
** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). * . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).						

Factor de Beneficios para la salud:

En la tabla No. 4 se observa, que entre el factor de beneficios para la salud, de la encuesta de Satisfacción de Beneficios Laborales, y los factores de la encuesta de Identidad Laboral, existe correlación con los siguientes aspectos:

- Con el factor de Compromiso organizacional existe correlación positiva débil de 0.485, la significancia entre estos dos factores es 0.002, menor a 0.01 por lo que la probabilidad de error es menor de 1%.
- Con el factor de Comunicación existe correlación positiva débil de 0.395, la significancia entre estos dos factores es de 0.012, menor a 0.05, por lo que la probabilidad de error es menor de 5%.
- Con el factor de Motivación existe correlación de 0.299 pero ésta no es significativa ya que la significancia es de 0.061, mayor a 0.05.

- Con el factor de Cultura Organizacional existe correlación positiva débil de 0.406, la significancia entre estos dos factores es 0.009, menor a 0.01 por lo que la probabilidad de error es menor de 1%.
- Con el factor de Satisfacción Laboral existe correlación positiva débil de 0.334, significancia entre estos dos factores es de 0.404, menor a 0.05, por lo que la probabilidad de error es menor de 5%.

Factor de Beneficios económicos:

En la tabla No. 4 se observa que, entre el factor de beneficios económicos de la encuesta de Satisfacción de Beneficios Laborales, y los factores de la encuesta de Identidad Laboral, existe correlación con los siguientes:

- Con el factor de Compromiso organizacional existe correlación positiva débil de 0.213, pero ésta no es significativa ya que la significancia es de 0.187, mayor a 0.05.
- Con el factor de Comunicación existe correlación positiva débil de 0.379, la significancia entre estos dos factores es de 0.016, menor a 0.05, por lo que la probabilidad de error es menor de 5%.
- Con el factor de Motivación existe correlación de 0.277 pero ésta no es significativa ya que la significancia es de 0.084, mayor a 0.05.
- Con el factor de Cultura Organizacional existe correlación positiva muy débil de 0.12 pero ésta no es significativa ya que la significancia es de 0.46, mayor a 0.05.
- Con el factor de Satisfacción Laboral existe correlación positiva débil de 0.404, significancia entre estos dos factores es de 0.010, por lo que la probabilidad de error es menor de 1%.

Factor de Beneficios no económicos:

En la tabla No. 4 se puede observar que entre el factor de beneficios no económicos, de la encuesta de Satisfacción de Beneficios Laborales, y los factores de la encuesta de Identidad Laboral, existe correlación con los siguientes:

- Con el factor de Compromiso organizacional existe correlación positiva media de 0.509, la significancia entre estos dos factores es de 0.001, menor a 0.01, por lo que la probabilidad de error es menor a 1%.
- Con el factor de Comunicación existe correlación positiva débil de 0.416, la significancia entre estos dos factores es de 0.008, menor a 0.01, por lo que la probabilidad de error es menor de 1%.
- Con el factor de Motivación existe correlación positiva débil de 0.306 pero ésta no es significativa ya que la significancia es de 0.055, mayor a 0.05.
- Con el factor de Cultura Organizacional existe correlación positiva débil de 0.425, la significancia entre estos dos factores es de 0.006, menor a 0.01, por lo que la probabilidad de error es menor de 1%.
- Con el factor de Satisfacción Laboral existe correlación positiva media de 0.597, significancia entre estos dos factores es de 0.000, menor a 0.01, por lo que la probabilidad de error es menor de 1%.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio, según el objetivo general, demostraron que sí existe una correlación estadísticamente significativa global entre la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional, lo cual concuerda con March y Simon (1958) citados por Rodríguez (2006) quienes expusieron “cuanto mayor sea el número de necesidades del individuo satisfechas, mayor será la tendencia del individuo a identificarse con dicho grupo”.

El presente estudio demostró que los colaboradores tienen un alto nivel de identificación organizacional hacia la empresa en la que laboran, y la variable que mayor media obtuvo fue la de compromiso organizacional, estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Archila (2015) en la que los colaboradores extranjeros encuestados también mostraron un nivel muy alto de identificación organizacional y la media más alta fue el de la variable de compromiso organizacional. Asimismo, los resultados obtenidos por Recinos (2013) mostraron resultados parecidos con un nivel de identificación organizacional alto y la variable de compromiso organizacional fue la que presentó mayor media.

Por otra parte, también se encontró una mayor correlación estadísticamente significativa entre los beneficios no económicos con las variables de la identificación organizacional, siendo este tipo de beneficios el que mayor relación tiene con la misma, estos resultados concuerdan con los obtenidos por Ramírez (2012), quien determinó en el estudio que realizó, que los beneficios no económicos son una herramienta para que los colaboradores se sientan identificados con la organización. Igualmente, los resultados que obtuvo Palacios (2015), mostraron que los trabajadores que conformaban su muestra prefieren las compensaciones no económicas. Contrario a los resultados obtenidos por Maldonado (2017) quien concluyó que los incentivos monetarios son los que motivan a los trabajadores a tener una fuerte identificación con la organización.

La identificación organizacional es una variable que ha sido estudiada con anterioridad, a pesar de que no hay estudios iguales al presente, esta ha sido correlacionada con varias variables, como en el estudio de Álvarez et al. (2014), quienes correlacionaron la satisfacción laboral con la identificación organizacional. Por otro lado, Omar, Salessi y Urteaga (2016) quienes hicieron un

relación entre el liderazgo transformador, confianza en el supervisor y flexibilidad laboral con la identificación organizacional, en ambos casos, los resultados mostraron una correlación o relación positiva con las variables comparadas, al igual que el presente estudio en el que se estableció que sí existe correlación estadísticamente significativa entre la identificación organizacional y la satisfacción a beneficios laborales. Esto es contrario a los resultados obtenidos por Recinos (2013) quien no encontró una correlación estadísticamente significativa entre la identificación organizacional y la motivación; Reyes (2014) tampoco logró establecer una relación entre la variable y el desempeño laboral. Por último cabe mencionar el estudio de Ortega (2017) quien concluyó que no hay relación entre la calidad de vida y la identificación laboral.

En el presente estudio no se encontró una relación entre la satisfacción de beneficios laborales y el factor de motivación contrario al estudio que realizó Satey (2014) que evidenció que los incentivos laborales influyen en el clima organizacional, así como en la satisfacción y motivación de los colaboradores.

En cuanto a los beneficios laborales que ofrecen las organizaciones, se debe tomar en cuenta o pensar en las preferencias que tienen los colaboradores hacia los mismos, para que las necesidades estén cubiertas, el presente estudio se establece que la satisfacción de beneficios laborales, tiene una relación muy alta con la satisfacción laboral que sienten los colaboradores hacia el trabajo que realizan, resultados que concuerdan con Madero, Calderón y Velez (2015) que estudiaron las preferencias de las prestaciones y/o beneficios laborales y su relación con el sentido de pertenencia, seguridad en el empleo, la satisfacción laboral, entre otras, y lograron establecer una relación relevante e importante con la seguridad y satisfacción laboral.

Estos resultados reflejan una relación con lo establecido por Werther y Davis (2000) quienes consideran que un paquete atractivo de prestaciones ayuda a las organizaciones a atraer, contratar y retener personal, por lo que los trabajadores estarán poco dispuestos a renunciar a los beneficios y ventajas que consideran importantes, ya que los colaboradores encuestados están satisfechos en cuanto a los beneficios otorgados por la organización, por lo tanto estos tienen una menor probabilidad de buscar otras empresas, a esto se le suma el hecho de que se sienten identificados con la organización, por lo tanto tienen un compromiso con la misma, lo que es un factor determinante para retener el personal.

VI. CONCLUSIONES

- Se estableció que sí existe correlación estadísticamente significativa entre la Satisfacción de Beneficios Laborales y la Identificación Organizacional global en la organización, por lo que se establece que, entre más satisfacción, mayor es la identificación hacia la organización por parte de los colaboradores.
- Se identificó que los colaboradores encuestados tienen un nivel de Satisfacción Alto hacia los beneficios laborales que la organización les otorga, ya que en los resultados se observa que los trabajadores consideran que los beneficios cumplen con sus expectativas y cubren la mayoría de sus necesidades.
- Se determinó que los colaboradores encuestados tienen un nivel de Identificación Organizacional alto hacia la organización en la que laboran, la identidad por parte de los hombres es mayor al de las mujeres, ya que los resultados muestran que los colaboradores tienen compromiso organizacional y están satisfechos laboralmente.
- Se estableció que existe correlación estadísticamente significativa entre los factores de satisfacción de los beneficios laborales: beneficios para la salud, beneficios económicos y beneficios no económicos y las variables de identificación organizacional: compromiso organizacional, comunicación, motivación, cultura organizacional y satisfacción laboral.
- La variable de satisfacción laboral en la identificación organizacional es la que tiene mayor correlación estadísticamente significativa con los tres factores de la satisfacción de beneficios laborales, por lo que la satisfacción hacia los beneficios brindados influye en la satisfacción laboral que sienten los colaboradores hacia el trabajo que realizan dentro de la organización.
- La variable de motivación de identificación organizacional fue la única que no presentó una correlación estadísticamente significativa con ningún factor de satisfacción de beneficios laborales, por lo que la satisfacción hacia los beneficios que brinda la

organización no tiene relación alguna con la motivación de los colaboradores en su trabajo.

- Según los resultados presentados, el factor de beneficios no económicos tiene una correlación positiva media con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, por lo que éste tipo de beneficios son los que más relación e influencia tienen con la identificación organizacional que presentaron los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la organización, mantener los beneficios laborales que actualmente le ofrece a sus colaboradores, principalmente los beneficios no económicos, ya que estos son los beneficios laborales que más relación tienen con la identificación organizacional que los colaboradores tienen hacia la organización en donde laboran.
- Se recomienda que la organización realice encuestas a sus colaboradores hacia los beneficios laborales actuales, para detectar deficiencias y asegurarse que las necesidades de los mismos estén cubiertas, y poder hacer cambios o reforzar los mismos para así aumentar la identificación organizacional de los colaboradores hacia la organización.
- A la organización también se le recomienda que realice este tipo de encuestas con una periodicidad anual, para así poder asegurarse que las necesidades de sus colaboradores sigan siendo satisfechas, y así poder mantener o mejorar la identificación organizacional de sus colaboradores, ya que esto ayuda tanto a los colaboradores como a la organización, a alcanzar las metas y objetivos establecidos.
- Debido a que la motivación no tiene relación con la satisfacción de beneficios laborales, se recomienda a la organización realizar estudios sobre la motivación que tienen sus colaboradores actualmente, y encontrar la forma más eficiente de mantener o aumentar la motivación de los colaboradores, como por ejemplo, poner en práctica un buen programa de incentivos laborales.
- A actuales y futuros estudiantes de Psicología Industrial/Organizacional, se les recomienda continuar investigaciones sobre la correlación que existe entre la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional, ya que es un tema que no ha sido explorado con profundidad y los resultados en esta investigación han sido satisfactorios en cuanto a la existencia de correlación estadísticamente significativa, y así lograr un mejoramiento dentro de las organizaciones en un futuro, logrando alcanzar

mayor satisfacción laboral y compromiso organizacional por parte de los colaboradores dentro de las mismas, haciendo más productiva y efectiva al personal y a las organizaciones.

VIII. REFERENCIAS

- Álvarez, A., Ionela, A., Marín, I., Marrero, T., Mas Cuesta, L., y González, M. (2014). Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre Empresas Públicas y Privadas. *Reidocrea: revista Electrónica De Investigación Y Docencia Creativa*, 334-40.
- Ángel Alloza, E. (2013). *Reputación Corporativa* . Madrid : LID Editorial Empesarial, S.L.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas* . Perú : Escuela de Economía USAT .
- Archila, K. (2015). *Nivel de identificación laboral que maneja un grupo de profesionales extranjeros que actualmente se encuentran laborando en Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Castillo, J. (2006). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá : Ecoe Ediciones Ltda.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El caital humano de las organizaciones* . México, D.F. : McGraw Hill .
- Cooper, D. y Thatcher, S., (2010). Identification in Organizations: The Tole of Self-Concept Orientations and Identification Motives. *The Academy of Management Review*. Vol. 35, No. 4, pp. 516-538.

Cuenca, J. (2014). *Impacto de los incentivos laborales en el desempeño laboral del personal operativo de la Financiera Confianza*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/464>

Echeverría, R. (2017). *Relación entre el nivel de sentido de pertenencia laboral y el comportamiento en la orientación al cliente en los colaboradores de una cadena de gimnasios en la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J., (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y proceso*. Santiago: McGraw Hill.

González, A. (2013). *Percepción por parte de un grupo de recién graduados de nivel medio en el año 2012 respecto a cuáles son los incentivos laborales más importantes para sentirse satisfechos en un trabajo*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Guatarama, F. y Marcano, F. (2013). *Propuesta de un plan de incentivos laborales para el personal docente de la Unidad Educativa Integral "Nuevos Horizontes" período 2013*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://hdl.handle.net/123456789/4740>

Hernández, G., y Castro, D. (2015). Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores. *Revista Negotium*. 10(30), 123-141.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Hernández, S., (2011). *Introducción a la Administración: Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* . Mexico, D.F.: McGraw Hill.

Hernández, S. (1994). *Introducción a la administración*. McGraw Hill, México, 1994.

Hidalgo, B. (2011). *Remuneraciones inteligentes: Una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento*. Buenos Aires : Ediciones Granica .

Madero, S., Calderón, L. y Vélez, F. (2015). Preferencias de las personas a las prestaciones y beneficios en su lugar de trabajo: Caso de una empresa maquiladora en la frontera noroeste México-Estados Unidos . *Revista Electrónica Nova Scientia* , 529-552.

Maldonado, S. (2014). *Incentivos monetario y motivación laboral (Estudio realizado con colaboradores del área de ventas de empresa productora y distribuidora de bebidas carbonatadas con sede en Quetzaltenango)*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Ochoa, I., Pérez, J. y Romero, C. (2016). *Aplicación del programa de compensación y su incidencia en la motivación laboral de los trabajadores del área de empaque de la empresa PENSA (Puros de Estelí, Nicaragua S.A.)*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/1946>

Omar, A., Salessi, S., y Urteaga, F. (2016). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 33-47. <https://dx.doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.lcfl>

- Ortega, A. (2017). *Diferencia entre calidad de vida e identificación laboral del personal administrativo de una institución pública y el de una privada de la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Palacios, B. (2015). *Incentivos laborales que llevan a los empleados del call center y BPO a permanecer en la organización*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Pino, P., Ponce, M., Avilés, C. y Vallejos, O. (2015). Mejoramiento de la producción en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Madera. Ciencia y Tecnología, volumen 17, 117-128*. DOI:10.4067/S0718-221X2015005000012
- Ramírez, B. (2012). *Beneficios no económicos y su repercusión en el clima laboral*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Recinos, L. (2013). *Relación entre la identificación laboral y motivación de los colaboradores de una empresa textil de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Reyes, M. (2014). *Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2006). *Sociedad y organización. En Gestión organizacional. Elementos para su estudio*. (4ª ed) México, D. F.: Alfaomega Grupo Editor.

Rubio, G. P. y Piatti, G. (2000). *Manual de remuneraciones*. Argentina : Ediciones Jurídicas Cuyo.

Satey, E. (2014). *Incentivos laborales y clima organizacional (Estudio realizado con el personal de la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial)*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Vieira, A., Alves, M., Monteiro, Reis, P. y Garcia, F. (2013). Women in nursing teams: organizational identification and experiences of pleasure and suffering. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(5), 1127-1136. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692013000500016>

Werther, B. y Davis, K. (2000). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas* . México D.F. : McGraw Hill .

ANEXOS

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	Encuesta de Satisfacción de Beneficios Laborales
AUTOR	Edma Beatriz Quiñonez Enríquez
OBJETIVO	Medir la satisfacción de beneficios laborales de las personas que la organización les brinda a través de indicadores que representan los beneficios y la satisfacción sobre los mismos.
¿QUÉ MIDE?	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios para la salud: son las prestaciones que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y ayuda para casos imprevistos y urgencias, que muchas veces están fuera de su control o voluntad. - Beneficios económicos: las que se entregan en forma de dinero, que generan obligaciones de seguridad social - Beneficios no económicos: son las prestaciones y servicios con los que buscan proporcionar a los empleados facilidades, comodidad y utilidad, a efecto de mejorar su calidad de vida.
INDICADORES	Beneficios para la salud: 1, 4, 6, 10 Beneficios económicos: 2, 5, 12 Beneficios no económicos: 3, 7, 8, 9, 11
PUNTEOS	Totalmente de acuerdo 4 puntos De acuerdo 3 puntos En desacuerdo 2 puntos Totalmente en desacuerdo 1 punto
FORMA DE INTERPRETACIÓN	12 a 24 puntos: POCA SATISFACCIÓN 25 a 36 puntos: SATISFACCIÓN PROMEDIO 37 a 46 puntos: SATISFACCIÓN ALTA
FORMA DE APLICACIÓN	Autoaplicable
TIEMPO DE APLICACIÓN	10 minutos
VALIDACIÓN	Por un experto en metodología y un experto en estadística.

Encuesta de satisfacción de Beneficios Laborales

La presente encuesta es de uso académico e investigativo. Los resultados obtenidos serán manejados con total confidencialidad.

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan una serie de ítems, los cuales usted deberá marcar con una “X” según su criterio.

Sexo: Femenino Masculino Nacionalidad: _____

Rango de edad: 20-25 26-30 31-35 36-40 41 o más

Nivel académico: Diversificado Universitario Maestría

Otros _____

NO.	ÍTEM	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Considero que los servicios de Clínica Médica que ofrece la organización cubren mis necesidades.				
2	El parqueo que ofrece la organización es seguro.				
3	Considero que los beneficios que ofrece la organización cumplen con mis expectativas.				
4	La ayuda dental que la organización ofrece se acopla a mis necesidades.				
5	El parqueo que ofrece la organización es amplio.				
6	Considero que el servicio de Trabajo Social que ofrece la organización es el adecuado.				
7	Considero que las capacitaciones a las que asisto son adecuadas para mejorar el desempeño de mi puesto.				
8	El sistema de vacaciones (días por año) que maneja la organización es adecuado para los colaboradores.				

NO.	ÍTEM	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
9	Considero que el plan de carrera que ofrece la organización es favorable para los colaboradores.				
10	Se cumple con el chequeo anual que ofrece la Clínica Médica				
11	Las herramientas de trabajo que me ofrece la organización me han permitido alcanzar mis indicadores de desempeño profesionales.				
12	Los beneficios que ofrece el Solidarismo cubren las necesidades de los colaboradores.				
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!					

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Escala de Identificación Laboral
AUTORES	María Reneé Quevec Michelle Francis Abby Patricia Monroy Abauta
OBJETIVO	Medir el grado de identificación laboral de las personas hacia su empresa contratante, a través de 5 indicadores que representan la identidad laboral.
FORMA DE APLICACIÓN	Auto-aplicable Colectiva Individual
NÚMERO DE ÍTEMS O REACTIVOS	59 ítems: 5 indicadores
¿QUÉ MIDE? (indicadores)	<p>Compromiso Organizacional: es un estado psicológico con el cual el trabajador se relaciona, involucra e identifica con la organización.</p> <p>Comunicación: proceso de intercambio de información y de transmisión de significados, a través del cual la empresa transmite los valores, metas, procesos, etc., inmersos en la cultura organizacional.</p> <p>Motivación: es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.</p> <p>Cultura Organizacional: conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes, y conductas que dan identidad y destino a una organización para el logro de todos sus fines y metas.</p> <p>Satisfacción Laboral: resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, entre otros) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo.</p>
REACTIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso Organizacional: 2, 4, 9, 14, 19, 24, 27, 28, 30, 35, 39, 41, 45, 49, 54, 56, 59 2. Comunicación: 5, 10, 15, 20, 25, 31, 36 3. Motivación: 1, 7, 12, 17, 22, 33, 38, 43, 47, 52, 58 4. Cultura Organizacional: 6, 11, 16, 21, 26, 32, 37, 42, 46, 50, 53, 57 5. Satisfacción Laboral: 3, 8, 13, 18, 23, 29, 34, 40, 44, 48, 51, 55
TIEMPO DE RESOLUCIÓN	Dependiendo de la forma de aplicación su resolución puede variar entre 25 a 35 minutos.
VALOR DE LAS ESCALAS DE INTERPRETACIÓN	<p>Cada reactivo, ítem o enunciado tiene 6 opciones de respuesta con la siguiente valoración y simbología para su interpretación, utilizando una escala tipo Likert:</p> <p>Totalmente en desacuerdo - 0 puntos</p>

	<p>En desacuerdo - 1 punto</p> <p>Indeciso - 2 puntos</p> <p>A veces - 3 puntos</p> <p>De acuerdo - 4 puntos</p> <p>Totalmente de acuerdo - 5 puntos</p>
FORMA DE INTERPRETACIÓN	<p>General:</p> <p>El valor total de la escala es de 295 puntos, de acuerdo a este puntaje se dividió en 5 niveles la identificación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. De 0 a 59 puntos, Identidad Laboral MUY BAJA b. De 60 a 118 puntos, Identidad Laboral BAJA c. De 119 a 177 puntos, Identidad Laboral PROMEDIO d. De 178 a 236 puntos, Identidad Laboral ALTA e. De 237 a 295 puntos, Identidad Laboral MUY ALTA <p>Por indicador:</p> <p>Para lograr identificar qué factores son los puntos más fuertes o más débiles que tienen las personas para formar su identidad laboral, los indicadores contienen varios enunciados que se enfocan a determinar estos aspectos, por lo tanto la interpretación de cada indicador se utiliza de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Cada indicador tiene un puntaje máximo de acuerdo a sus escalas de respuestas. b. La escala de cada indicador específico se divide en dos factores a medir: <p>Factor o indicador IDENTIFICADO de puntaje de medio a máximo.</p>
JUICIO DE EXPERTOS	<p>Lic. Karla Magaly Roldan de Rojas</p> <p>M.A. Lucrecia Arriaga</p> <p>M.A. Manuel Arias</p>

Identidad Laboral

Datos Generales

Edad: 18 a 20 años 21 a 25 años 26 a 30 años 31 a 35 años
 36 a 40 años 41 en adelante

Tiempo de laborar en la empresa:

Menos de 1 año De 1 a 3 años De 4 a 6 años
 De 7 a 9 años 10 o más años

Tipo de contratación:

Planilla o nómina Contrato por Outsourcing
 Por contrato Otros: _____

Sexo: Femenino Masculino

La identidad que muestran las personas hacia sus empresas contratantes, ocupa un lugar cada vez más importante en la política estratégica de las organizaciones debido a los cambios que se producen de forma creciente: aparecen nuevas tecnologías, nuevos mercados, nuevos negocios que provocan en la vida de las organizaciones procesos de reestructuración, diversificación y ampliación de líneas de productos o servicios aportados.

Instrucciones

A continuación se le presenta una serie de enunciados a los cuales usted tendrá que responder según su criterio si está de acuerdo o no, para lo cual deberá leer detenidamente cada afirmación y responder con una "X" en la casilla correspondiente tomando en cuenta la escala de respuestas, que se le presentan a continuación. Debe responder a todos y cada uno de los enunciados sin dejar ninguno en blanco. Siga el ejemplo 0:

Agradecemos su colaboración, los resultados serán totalmente <u>CONFIDENCIALES</u>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	Me gusta trabajar en equipo.		X				

Agradecemos su colaboración, los resultados serán totalmente <u>CONFIDENCIALES</u>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me da gusto estar en mi trabajo diariamente.						
2	Considero que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la empresa.						
3	La remuneración que la empresa le otorga a mi puesto de trabajo es justa en base a las funciones que desempeño						
4	Las actividades que realizo en la empresa giran alrededor de las metas fijadas por la organización.						
5	Me intereso por conocer las diferentes actividades que tiene la empresa fuera de mi horario laboral.						
6	Considero que pongo cierta resistencia a las metas.						
7	Siento que el tiempo pasa lentamente a cada jornada laboral que emprendo.						
8	Siento seguridad y estabilidad en mi empleo actual.						
9	Acepto los cambios que realice la empresa porque contribuirán al mejoramiento de mis actividades.						
10	Comparto con mi equipo de trabajo información que a todos nos interese.						
11	Participa en la mayoría de actividades y costumbres que realiza la empresa.						
12	Me molesta tener que estar en mi trabajo después de la hora de salida.						
13	La empresa donde laboro no me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.						
14	Estoy muy interesado por capacitarme en temas que generen mejoras en el puesto que ocupo.						

Agradecemos su colaboración, los resultados serán totalmente <u>CONFIDENCIALES</u>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
15	Me intereso por leer la información que la empresa coloca en las carteleras para mantenerme informado.						
16	Considero como propios los valores de esta institución y los practico en mi área laboral y personal.						
17	Siento Energía, Positivismo y Ánimo cada vez que llego a trabajar.						
18	Considero que la empresa suple mis necesidades básicas para poder desempeñar mi posición.						
19	Considero mal vista la actitud de compañeros de trabajo que ignoran las reglas y objetivos de la institución.						
20	Me entero de las actividades que hay en la empresa pero solamente por rumores.						
21	Considero que mi equipo de trabajo me toma en cuenta en las actividades que realiza mi área o departamento.						
22	Considero mi trabajo actual interesante para mi desarrollo profesional.						
23	Estoy contento con la empresa en donde trabajo.						
24	Cumplo a cabalidad las normas y objetivos establecidos por esta institución.						
25	Considero adecuada la forma de cómo nos informamos de las actividades y noticias de la empresa.						
26	Me siento parte importante y valiosa de esta empresa.						
27	Acepto y promuevo entre mis compañeros las reglas y normas propuestas por la compañía.						
28	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.						

Agradecemos su colaboración, los resultados serán totalmente <u>CONFIDENCIALES</u>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
29	Me apasiona hablar con mis familiares y amigos fuera de la jornada laboral sobre mi trabajo.						
30	Me interesa muy poco lo que pasará en esta institución si dejara de trabajar en ella.						
31	Conozco hacia donde se dirige la organización y qué es lo que quiere lograr.						
32	Me siento orgulloso que otras personas sepan que trabajo para esta empresa.						
33	Considero que los cambios a raíz de las decisiones gerenciales son una carga para mi trabajo.						
34	Las instalaciones en donde realizo mi trabajo son agradables para mi estadía diaria.						
35	Realmente trabajar en esta institución representa más una necesidad económica que un deseo sincero de trabajo.						
36	Considero que obtengo suficiente información para lograr los objetivos.						
37	Me siento orgulloso de portar el uniforme de la empresa.						
38	Realizo mi trabajo siempre aportando algo adicional.						
39	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
40	Existe igualdad y justicia de trato dentro del grupo de trabajadores que conformamos el equipo de mi área de trabajo.						
41	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.						
42	Fuera de mi horario de trabajo no me considero parte de la empresa.						

Agradecemos su colaboración, los resultados serán totalmente <u>CONFIDENCIALES</u>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
43	Me apasiona el trabajo que realizo.						
44	Mi empresa cumple con lo que me ofrece.						
45	Trabajar en esta organización significa mucho para mí en el área profesional y personal.						
46	Por lo general no estoy de acuerdo con las decisiones que se toman en la organización.						
47	El cumplimiento y desarrollo de mi trabajo produce constantemente satisfacción personal.						
48	Me gusta asistir a mi trabajo.						
49	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.						
50	Rechazo oportunidades de trabajo de otras empresas porque me gusta mi trabajo actual.						
51	Estoy satisfecho con la posición laboral que desempeño.						
52	Considero que la empresa donde laboro es de las mejores dentro de su ámbito.						
53	Considero tener la suficiente confianza para hablar con mis jefes respecto a mi trabajo.						
54	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.						
55	Mi desempeño es reconocido constantemente por mis superiores y por mi empresa.						
56	Considero que esta organización me ha brindado muchos beneficios y oportunidades.						
57	Tengo una actitud negativa hacia la organización pero trato de no expresarla.						

Agradecemos su colaboración, los resultados serán totalmente <u>CONFIDENCIALES</u>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
58	Me afecta que me deleguen trabajo que no me corresponde.						
59	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.						