

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

**"NIVEL DE IDENTIFICACIÓN LABORAL QUE MANEJA UN GRUPO DE PROFESIONALES  
EXTRANJEROS QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRAN LABORANDO EN GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

**KRISTA LUCIA ARCHILA RECINOS**  
CARNET 10668-10

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2015  
CAMPUS CENTRAL

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

**"NIVEL DE IDENTIFICACIÓN LABORAL QUE MANEJA UN GRUPO DE PROFESIONALES  
EXTRANJEROS QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRAN LABORANDO EN GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR  
**KRISTA LUCIA ARCHILA RECINOS**

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

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2015  
CAMPUS CENTRAL

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.  
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**

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS  
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO  
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY  
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

LICDA. ANDREA MARROQUIN CABRERA

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LICDA. MAYRA BEATRIZ PEÑA PALACIOS

Guatemala noviembre de 2,014

Señores  
Consejo Facultad de Humanidades  
Presente

Estimados señores:

Por este medio certifico que he revisado el trabajo de tesis de la alumna Krista Lucía Archila Recinos, carnet 1066810, titulado "Nivel de Identificación laboral que maneja un grupo de profesionales extranjeros que actualmente se encuentran laborando en Guatemala".

A mi criterio dicha tesis cumple con los requisitos de la Universidad Rafael Landívar, por lo que solicito se le asigne un revisor para la misma.

Atentamente,



Licda. Andrea Marroquín de Reyna  
Docente 21636



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
No. 051-2014


### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante KRISTA LUCIA ARCHILA RECINOS, Carnet 10668-10 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05926-2014 de fecha 6 de diciembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"NIVEL DE IDENTIFICACIÓN LABORAL QUE MANEJA UN GRUPO DE PROFESIONALES EXTRANJEROS QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRAN LABORANDO EN 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 16 días del mes de enero del año 2015.

  
*Irene Ruiz Godoy*  
\_\_\_\_\_  
MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODÓY, SECRETARIA  
HUMANIDADES  
Universidad Rafael Landívar

## **AGRADECIMIENTOS**

**A Dios,** por permitirme llegar a este momento, por ser la luz y el motor de mi vida.

**A mis padres,** por su incondicional apoyo y amor durante toda mi vida, por creer en mí, por ser mi guía y ejemplo en cada momento, gracias a ustedes soy quien soy quien soy.

**A mi hermana,** por ser mi amiga y defensora, gracias por brindarme tu apoyo en los buenos y malos momentos.

**A José Javier,** por haberme acompañado desde el principio en este camino y en todos los aspectos de mi vida, por su apoyo, dedicación, paciencia y amor, gracias por ser mí soporte día a día.

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>28</b>
2.1 Objetivos de la Investigación.....	29
2.1.1 Objetivo General.....	29
2.1.2 Objetivo Específico.....	29
2.2 Variables de Estudio.....	30
2.3 Definición de Variables de estudio.....	30
2.3.1 Definición Conceptual.....	30
2.3.2 Definición Operacional.....	30
2.4 Alcances y Límites.....	31
2.5 Aporte.....	31
<b>III. MÉTODO.....</b>	<b>32</b>
3.1 Sujetos.....	32
3.2 Instrumentos.....	35
3.3 Procedimiento.....	37
3.4 Diseño y Metodología Estadística.....	38
<b>IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>VIII. REFERENCIAS.....</b>	<b>50</b>
Anexos.....	58

## **RESUMEN**

El presente estudio es de tipo cuantitativo descriptivo, con una metodología estadística de frecuencias y porcentajes, tiene como objetivo principal determinar el grado de identificación laboral que posee un grupo de profesionales extranjeros que laboran actualmente en Guatemala. Se tomó una muestra de 15 personas tanto de sexo femenino como del masculino que ocupan un puesto de trabajo en una organización situada en Guatemala. Los sujetos se encuentran entre un rango de 25 a 60 años, y actualmente ejercen su profesión fuera de su país de origen. Para la recopilación de información de este estudio se utilizó un cuestionario que mide 5 indicadores de identidad laboral; el cuestionario 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. Como conclusión se demuestra que los profesionales extranjeros que participaron en este estudio poseen una identificación laboral muy alta y los indicadores que presentan una mayor predominancia son: Compromiso y Motivación laboral. Se recomendó a las empresas brindar a los profesionales extranjeros un programa de adaptación e inducción a las organizaciones, para 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 un medio laboral en Guatemala.



## I. INTRODUCCIÒN

Hoy en día, los esfuerzos de las organizaciones se ven enfocados en atraer y retener el mejor talento humano para las mismas; debido a la demanda y a la competencia de mercado las organizaciones enfocan sus esfuerzos en el crecimiento laboral de las personas. Los profesionales extranjeros en su mayoría ofrecen a las organizaciones el conocimiento especializado fuera de su país de origen y la idea de renovación constituye su mejor aporte a las mismas, es por esto que las organizaciones se ven interesadas en contratar este tipo de talento.

Ahora bien, cabe mencionar que el sentido de pertenencia a una organización y a una cultura que se sitúa fuera de su país de origen juega un papel muy importante en el desempeño de estos profesionales. Los beneficios y el crecimiento de los mismos dentro de la organización son el resultado preliminar de empleados leales y motivados, asimismo el compromiso que el profesional adquiere con la organización y el sentimiento de orgullo por la misma se ven reflejados directamente en su productividad.

El compromiso que un empleado adquiere con una organización al momento de iniciar la relación laboral se fundamenta en varios aspectos que intervienen directamente en la generación de la identidad de esta persona, esto se respalda en la cultura organizacional de la empresa y repercute directamente en sus resultados.

El aporte de los profesionales extranjeros a un país como Guatemala que se encuentra en vías de desarrollo es de gran relevancia e importancia ya que constituye una mejora significativa a las organizaciones que adquieren el talento de los mismos.

A lo largo de los años, diversas industrias han crecido dentro del territorio guatemalteco, las empresas son cada vez más competitivas y exigen personas capacitadas al cien por ciento para laborar con ello. La identificación laboral juega un papel muy importante en la productividad de los colaboradores de una empresa, ya que a mayor identidad laboral mayor cumplimiento de metas y motivación.

Por ello a continuación se presentan algunos estudios guatemaltecos relacionados con la variable de identificación laboral.

Para iniciar, Caballeros (2013) presentó un estudio de tipo descriptivo, con el objetivo de determinar si existe diferencia en la identificación laboral que tiene un grupo de docentes egresadas del colegio El Sagrado Corazón de Jesús en la Ciudad de Guatemala, según su edad y tiempo de laborar en dicha institución. Para alcanzar dicho objetivo utilizó una muestra de 140 docentes a los cuales se les aplicó el instrumento tipo Likert, el cual mide los siguientes factores relacionados con la identidad: comunicación, cultura, compromiso, motivación y satisfacción. Luego de la aplicación se analizó los resultados obtenidos y estos demostraron que el colegio El Sagrado Corazón de Jesús cuenta con docentes egresados y no egresados con una identificación laboral alta y en los factores establecidos se encontró diferencia significativa en el indicador de motivación laboral. Se recomendó la implementación de un programa que ayude al fortalecimiento de la identificación laboral por parte de las docentes que no son ex-alumnas de la institución, debido a que muestran una identificación más alta con la institución.

De igual forma, Monsanto (2012) realizó un estudio de tipo descriptivo, en el cual midió el nivel de identificación laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil, para dicho objetivo utilizó una muestra de 80 sujetos de distintas áreas de la institución, el método del muestreo fue no probabilístico. El instrumento utilizado consistió en una escala de Likert y fue diseñado por Quevec, Francis y Monroy (2010). Adicionalmente, utilizó el coeficiente de Pearson para establecer la relación entre la identificación laboral y edad, género y antigüedad. Los resultados del estudio muestran que los sujetos tienen una identificación laboral alta y que existe correlación estadísticamente significativa entre la identificación laboral y la edad. De acuerdo con los resultados del estudio, se recomendó promover la buena comunicación, cultura organizacional, compromiso de los trabajadores y la satisfacción laboral, ya que los mismos resultan de vital importancia para mantener una adecuada identificación con la empresa.

Asimismo, Monroy (2011) llevó a cabo una investigación de tipo experimental con el fin de conocer el nivel de identificación laboral de los empleados del área operativa de una planta de procesamiento postal en una empresa guatemalteca de servicio postal en relación al personal del área de distribución de la misma organización. El estudio fue aplicado a una muestra de 69 empleados del área de procesamiento postal y a 166 empleados del área de distribución. Se utilizó como instrumento de recolección de datos una escala tipo Likert, que cuenta con 59 reactivos y 5 indicadores. Los hallazgos de la presente investigación muestran que tanto el personal de planta y distribución de la empresa se encuentran altamente identificados con la misma, se logró determinar que para medir el nivel de identificación laboral de los colaboradores, las variables de edad,

escolaridad, y género no influyen o hacen diferencia en la medición de la identidad laboral, Entre las recomendaciones del estudio se encuentran, no utilizar el factor grado de escolaridad de los colaboradores ya que este no influye en la determinación de una alta o baja identificación del colaborador con la organización.

Por su parte, Quevec (2010) realizó un estudio de investigación de tipo descriptiva con el propósito de conocer las diferencias en cuanto a la identificación laboral de los trabajadores de la Universidad Rafael Landívar según su tipo de contratación, dicho estudio contó con una muestra de 292 sujetos contratados por planilla y por outsourcing. Para conocer dichas diferencias se aplicó un instrumento tipo Escala Likert “Escala de Identidad Laboral”, el cual mide 5 factores relacionados con la identidad laboral. Los resultados muestran que existe diferencia entre los trabajadores de ambos grupos, siendo el de outsourcing el que presenta un nivel más alto de identidad laboral. Por lo cual se concluye que sí existe diferencia significativa entre ambos grupos de trabajadores y los indicadores de identidad laboral que presentan mayor diferencia significativa, con una magnitud de diferencia grande son cultura y compromiso. Como parte del estudio se recomendó desarrollar la identidad laboral en los trabajadores de ambos grupos tomando en cuenta los distintos ámbitos que envuelven la relación del trabajador con su patrono, y que con la concretización de políticas y desarrollo de factores involucrados en la identidad laboral, puedan hacer frente a mercados económicos y situaciones laborales cambiantes, gracias a la formación de una identidad laboral fuerte en todos sus ámbitos.

De la misma manera, Francis (2010) presentó un estudio de tipo descriptivo para conocer la identificación laboral de un grupo de empleados en una empresa dedicada al ramo financiero posterior a un proceso de fusión. La muestra utilizada se conformó de 100 empleados del primer grupo, 54 empleados del segundo grupo y 46 empleados del tercer grupo, para un total de 200 empleados. Para lograr dicho objetivo se utilizó un cuestionario de 59 reactivos los cuales miden los factores que engloban la identidad laboral de los empleados con la organización, con esto se comprobó que existe una diferencia estadísticamente significativa en cuanto a los factores evaluados relacionados con la identidad laboral, por esta razón se recomendó desarrollar programas de realimentación de manera constante y frecuente que estén orientados a alentar la repetición de conductas positivas una vez haya surgido la fusión de las organizaciones.

Para finalizar, Pensabene (2010) investigó acerca de los factores motivacionales que influyen en la identidad organizacional del personal perteneciente al centro de servicios compartidos de una industria guatemalteca de alimentos, dicho estudio estuvo compuesto de una muestra de 69 empleados, el mismo fue de tipo descriptivo y se utilizó un instrumento elaborado acorde al objetivo de la presente investigación el cual mide aspectos como cultura corporativa, identidad organizacional, orgullo laboral e identificación con la empresa, servicios y productos. Se concluyó que los trabajadores conocen la información e historia de la empresa, se identificaron los aspectos fuertes y débiles dentro de la organización, por último se estableció que los colaboradores consideran la organización como líder a nivel nacional. Entre las recomendaciones está el fortalecer la comunicación interna para enfatizar datos importantes de la organización como lo son los beneficios adicionales de ley, marcas, proyectos, promociones y demás.

Internacionalmente también se ha realizado diversas investigaciones acerca de la identificación laboral de los colaboradores con sus empresas, por lo que se considera importante presentarlas a continuación:

Para iniciar, Méndez (2014) presentó un estudio de investigación acerca de los tipos de cultura organizacional y su relación con la efectividad organizacional en las pequeñas empresas constructoras de Puebla, México. Este estudio fue de tipo correlacional, para alcanzar este objetivo se aplicó un cuestionario de escala de Likert que consistió de 30 ítems a una muestra de 91 trabajadores administrativos de la misma. Entre los resultados se encontró que el modelo de regresión empleado explica un 67.1% de las variaciones en la efectividad organizacional. Se recomienda a la organización implementar un programa para líderes y generar en los colaboradores un espíritu emprendedor.

A su vez, Patrón (2013) presentó un estudio de tipo descriptivo y correlacional, con el objetivo de determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de una empresa agroindustrial latinoamericana líder en la producción y procesamiento de Sábila ubicada en el sur de México. Para alcanzar dicho objetivo utilizó una muestra de 36 empleados que conforman la empresa, el instrumento que se aplicó fue el Cuestionario de Satisfacción de Minnessota (MSQ) y la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados. EL MSQ reporta datos de confiabilidad lo cual indicó que el instrumento fue apropiado para ser usado en la investigación y en la práctica. Como resultados se encontró que el personal se encuentra satisfecho pero no tiene definido

su grado de compromiso. Los empleados además percibieron que sus ingresos no son proporcionales al volumen de trabajo que realizan y manifiestan que no existe reconocimiento a su labor, para finalizar se recomendó implementar un programa de pago variable vinculado a un programa de participación de los empleados, con la finalidad de incrementar la satisfacción laboral, lograr un mayor compromiso organizacional y por tanto aumentar la productividad de la empresa.

Asimismo, Barraza, Díaz, Torres y Vera (2008), presentaron un estudio de tipo cualitativo acerca de las formas de construcción del concepto de identidad laboral que presenta un grupo de penados bajo libertad vigilada de Santiago de Chile. Para la realización de este estudio se tomó una muestra de 100 personas a las cuales se les aplicó una entrevista semi-estructurada con 25 ítems relacionados con los aspectos laborales, familiares y personales de cada uno. Los resultados reflejan que la familia, la experiencia laboral previa, y las representaciones y roles asociados al trabajo se encuentran íntimamente relacionados a la identidad laboral. Por lo que se recomendó a los profesionales del ámbito penitenciario, que tales elementos sean investigados como procesos dinámicos que se configuran a lo largo de la vida de los penados.

Por otro lado, Santofimio y Segura (2007), realizaron una investigación de tipo cualitativo cuyo objetivo se centró en analizar los discursos alrededor del tema de identificación laboral en una empresa de telecomunicaciones en Colombia. Y debido a que la globalización aumenta es necesario explorar y entender la nueva manera inductiva de plantear el tema, a partir de las informaciones que suministran los comunicadores. Se entrevistó a directivos y empleados pertenecientes a la organización, la muestra estuvo, tres

de ellas con menos de dieciocho meses de antigüedad en la empresa y tres con más de tres años. El método que se utilizó fue el cualitativo de análisis del discurso y la entrevista a profundidad, como instrumento que permitió obtener la información pertinente. Se concluyó que existen relaciones de tipo paternalista en la organización, en las que el empresario, dentro de un marco de industria protegida y de una frágil garantía del Estado brinda a un reducido grupo de trabajadores la posibilidad de hacer carrera interna. De esta forma, la lealtad, la antigüedad, el conocimiento de procesos es tenido para poder acceder a una carrera laboral en la empresa, dentro de las recomendaciones planteadas es prevenir el aislamiento político de la clase trabajadora y la conversión de la clase obrera en simple fuerza de trabajo asociado a la percepción de la vulnerabilidad, la indefensión y la exclusión laboral.

Asimismo, Álvaro (2007) presentó una investigación de tipo cualitativo acerca del proceso constitutivo de la identidad laboral en un grupo de trabajadores en Chile, afectos a unos beneficios alternativos a los de la ley; el cual tenía como objetivo realizar una búsqueda de elementos que permitan clarificar la construcción de la identidad laboral. A partir de dos focus group con un total de ocho personas y entrevistas realizadas a siete trabajadores entre 18 y 25 años, que están afectos estos beneficios, se analizan los principales ejes discursivos articulados desde sus experiencias laborales. Los resultados muestran que no es posible esbozar factores que nos indiquen con claridad la composición del concepto de identidad laboral, sino, que se ha demostrado que la identidad laboral debe ser estudiada como un proceso, que se manifiesta en la vivencia de los sujetos como explicación más determinante. Por lo tanto concluyó que para determinar los grados de



Identidad laboral se deben establecer factores estándares para lograr medir el nivel en que se presentan en las distintas personas. Dentro de las recomendaciones esta el realizar un estudio previo sobre la cultura organizacional para reconocer qué puntos son los que hacen a los trabajadores identificarse con sus empresas.

Como apoyo a este trabajo de investigación y con el fin de profundizar en el tema, a continuación se presentan ciertas definiciones y teorías sobre los elementos involucrados que han sido planteados a lo largo de los años y respaldan las variables de este estudio.

Meda (1995) entiende el trabajo como el desempeño de múltiples actividades en un ambiente y tiempo determinados, que conlleva diferentes percepciones del ser humano, a nivel individual y social. Desde una visión cognitiva, Peiró (2005) entiende el significado de trabajo como el conjunto de creencias, valores y actitudes de las personas hacia el trabajo; se aprende con las experiencias y durante el proceso de socialización, experiencias que varían según las situaciones específicas del contexto laboral y organizacional.

En este mismo sentido, el trabajo en el mundo actual es considerado como un proceso de carácter productivo y creativo, en el que el ser humano hace uso de técnicas, herramientas, instrumentos e informaciones para obtener y producir bienes, productos y servicios. A cambio de esta actividad recibe recompensas que pueden ser tanto materiales como psicológicas y sociales (Peiró y Prieto, 1996).

Para los profesionales extranjeros representa un reto el trabajar en un país al que no pertenecen ya que el acceso al mercado regular de trabajo es complicado y donde los profesionales extranjeros no gozan de una situación de igualdad respecto a los nacionales, ni los mismos empresarios de una absoluta libertad de contratación. La inmigración ha sido

un fenómeno constante y fundamental tanto para el desarrollo económico, como social y cultural de los países en vía de desarrollo.

Ahora bien, es necesario situarse en el contexto guatemalteco para entender cómo se define a un extranjero desde las leyes que establece el país.

- Residentes temporales:

Según La ley de Migración de Guatemala, 95-98, artículo 16 se dice que “se considera residentes temporales a los extranjeros que se les autorice permanencia en el país por el período de dos años, con el fin de dedicarse a cualquier actividad lícita en forma temporal. La permanencia podrá prorrogarse por períodos iguales al indicado. Los residentes temporales pueden realizar trabajo remunerado o inversión con capital producto de actividades lícitas en Guatemala”.

- Residentes Permanentes:

Según La ley de Migración de Guatemala, 95-98, artículo 22 “se consideran residentes permanentes a los extranjeros que previo cumplimiento de los requisitos de la ley constituyan su domicilio en Guatemala”.

Como indica Martínez (2013), la inmigración en ocasiones ha desbordado ampliamente las previsiones y los mecanismos regulares de entrada de los trabajadores extranjeros, lo que ha dado lugar a consecuencias de diversa naturaleza, no siempre deseadas, como la presencia de un importante número de inmigrantes no regulares, con los evidentes riesgos asociados de deficiente integración laboral y social o bien de potencial discriminación

Cualquier persona fuera de su país de origen puede experimentar el llamado shock cultural; este término es usado para las reacciones pronunciadas a la desorientación psicológica que se experimenta en diversos grados al pasar un período de tiempo extenso en un nuevo entorno. Las causas y los remedios para esto se pueden observar en 4 diferentes etapas, cabe destacar que cada una es individual y este ciclo puede durar hasta 14 meses, las etapas del shock cultural son:

- Euforia Inicial: disfruta la novedad, en mayor grado desde la perspectiva de un espectador.
- Irritación y Hostilidad: experimenta diferencias culturales, como el concepto de tiempo, a través de participación creciente.
- Ajuste: adaptarse a la situación, que en algunos casos lleva al biculturalismo y hasta acusaciones de la sede corporativa de volverse nativo.
- Reingreso: regresar a casa a enfrentar un ambiente hogareño.

## **1.1 Identidad Laboral**

Según Longo (2006), la identidad es un concepto ampliamente trabajado en la psicología por diversos autores, muchos de ellos han puesto énfasis en perspectivas que la comprenden como una suma pasiva de roles a lo largo de toda la vida de la persona. Sin embargo, Dubar (2000) indica que se puede entender la identidad como una negociación interactiva y significativa, dejando de lado su carácter estable y rígido para dar pie a un espacio de construcción eminentemente dinámico, ya que enfatiza que la identidad es un espacio de conflicto, superposición, restricción y oportunidad, la cual es una producción histórica continua entre el sujeto y su contexto.

Entonces, para Gorz (1991), la identidad como una construcción que se da desde el ámbito social, y el trabajo como el lugar donde el la persona pasa la mayor parte de su tiempo, es que retoma la idea de que tanto el trabajo como el ámbito laboral en el que la persona se desarrolla constituye una parte muy importante del ser humano para formar su identidad personal ya que se ve envuelto por costumbres y tradiciones que con el tiempo se verá más propenso a adquirir. A lo cual Sisto (2006), concuerda con que es por esto que no es posible investigar las construcciones de la identidad laboral independientemente del contexto socio-histórico en el que se sitúa; ya que al producirse cambios en el contexto laboral y en la forma en cómo se entiende y experimenta el trabajo, inevitablemente producirá modificaciones en la manera que se constituye la identidad.

Para Mallimaci (1995) las identidades se forjan sobre todo a partir de otros espacios de sociabilidad más cercanos como la familia, la escuela o el ámbito de actividad laboral donde se establecen relaciones cara a cara que permiten mirarse uno mismo a través del otro. De acuerdo con esto Mallimaci presenta la siguiente tabla acerca de las dimensiones de la identidad, en las que intervienen distintos tipos de trayectorias las cuales se definen a continuación:

**Tabla 1**  
Dimensiones de la Identidad

LAS DIMENSIONES DE LA IDENTIDAD			
Tipo	Concepción de la sociedad	Valor del trabajo	Identidad Laboral/Identidad Social
<b>Trayectorias precarias</b>	Sociedad naturalizada: imposibilidad de salir de la pobreza.	Trabajo como medio para lograr la subsistencia día a día	Identidad vinculada a la posición social. El tipo de ocupación es un atributo de esa posición. Las expectativas se limitan a lo cotidiano.
<b>Trayectorias cuentapropistas</b>	Sociedad basada en el esfuerzo individual para progresar.	Trabajo como medio para progresar	Identidad ligada a las capacidades personales. Fuerte diferenciación con los pares que no sostienen ideas meritocráticas. Las expectativas están puestas en un esfuerzo continuo por estar mejor.
<b>Trayectorias precarizadas</b>	El nuevo contexto estructural restringe los antiguos valores de la sociedad del trabajo	Trabajo como garantía de buen pasar.	El desempleo pone en crisis la identidad como trabajador y fragmenta la identidad social. El mañana es visto con incertidumbre
<b>Trayectorias fluctuantes</b>	Los valores como base de la posición social pero insertos en un contexto atravesado por múltiples dimensiones que los limitan o los promueven	Trabajo como forma de ganarse la vida y cumplir metas	Debido al tipo de ocupación la identidad laboral se vincula a la identidad social. Se mira a los "clientes" como pares en cuanto a la posición social. Las expectativas permiten proyectar metas a mediano o largo plazo
<b>Trayectorias protegidas</b>	Sociedad basada en el trabajo pero tensionada por lo político.	Trabajo como forma de ganarse la vida y como garantía del porvenir.	La identidad laboral se vincula a la actividad cuando hay un estudio que la respalda. La identidad social se limita a lo cercano. La estabilidad permite proyectarse a mediano o largo plazo

**Fuente:** Mallimaci (1995)

## **1.1 Compromiso Laboral**

El compromiso laboral en una organización es un factor clave para el buen desempeño de sus colaboradores, el sentido de pertenencia que una organización puede generar en las personas es vital para el cumplimiento de metas y para el rumbo de la empresa.

Según Zalesnik y Bornard (2005) el compromiso es observado como una manera incondicional de afrontar los retos que tanto los procesos como la administración exigen al capital humano, así como la máxima expresión del vínculo entre patronos y empleados. Parece no advertirse el verdadero significado de tan común palabra, lo que se traduce en una paradoja de la administración contemporánea.

Para Álvarez de Mon (2001), el concepto de compromiso laboral se identifica con las empresas como el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita, compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.

En las conceptualizaciones estudiadas por Harter, Schmidt y Hayes (2002), se señala que el compromiso ocurre cuando los individuos están emocionalmente conectados a otros y cognitivamente vigilantes; situación en la cual los empleados saben qué se espera de ellos, tienen lo que necesitan para hacer su trabajo y sienten que pueden lograr impacto y cumplimiento en el mismo; por otra parte, perciben que son significativos para sus compañeros, en quienes confían, y consideran tener oportunidades para mejorar y desarrollarse.

A su vez, Meyer y Allen (1991) garantizan que existen 3 elementos en el comportamiento Organizacional los cuales son:

- Aceptación y confianza en los valores de la organización.
- La voluntad de esforzarse a favor de la organización para colaborar en el logro de sus metas.
- Un fuerte deseo de permanecer en la organización.

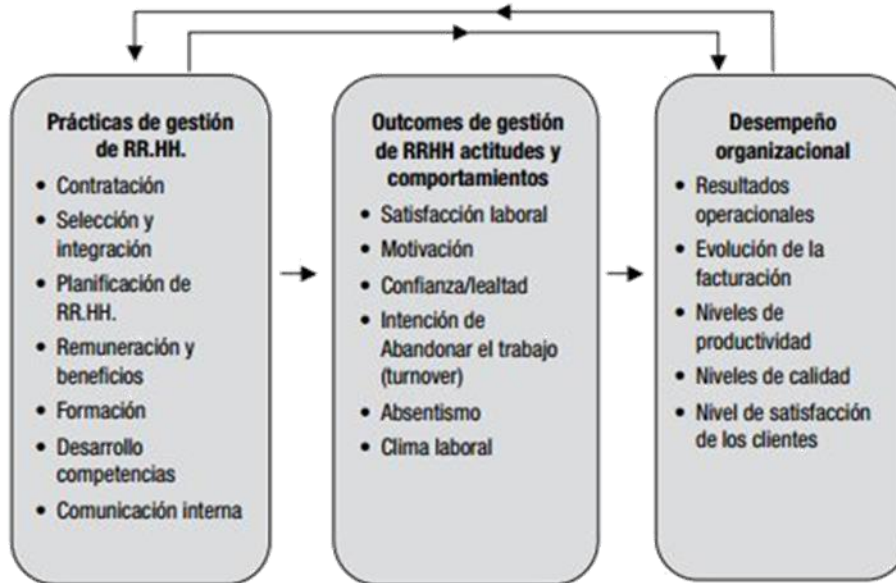
Los mismos señalan que a través de estos elementos se puede llegar a deducir si los colaboradores de una organización permanecen en ella debido a su apego con la misma (porque así lo desean), otras para mantener su continuidad (porque lo necesitan) o bien porque sienten que deben hacerlo (normativas).

Gestoso y Peregrín (2012) sugieren que los trabajadores estando fuertemente motivados para mostrar su valor en la organización donde realizan la actividad pretenden revelar niveles elevados de compromiso como forma de aumentar la probabilidad de mantener sus puestos de trabajo en la organización. En la figura 1.1.1 se puede observar la relación de las prácticas de gestión de Recursos Humanos con Outcomes (actitudes y comportamientos) y desempeño.

Lo anterior expone que el efecto de las prácticas de contratación sobre el compromiso laboral hacia los resultados organizacionales podrá ser reforzado cuando los empleados tengan una percepción elevada de empleabilidad, la cual se define como un asunto individual, una habilidad que permite al sujeto entrar y permanecer en el mercado de trabajo.

**Figura 1.1.1**

Relación de prácticas de Recursos Humanos con actitudes y comportamientos del desempeño.



**Fuente:** Gestoso y Peregrín (2010)

Es entendido que el concepto de compromiso laboral ha cobrado importancia en las organizaciones, entre otras razones, debido al interés por entender qué retiene a los trabajadores en la organización. Igualmente, se han realizado estudios que asocian el compromiso laboral como predictor del desempeño; así mismo, lo relacionan con bajo ausentismo y altos resultados financieros.

## 1.2 Comunicación

Canale (1995), describe la comunicación como un sistema abierto, semejante a la empresa. Por sistema, se comprende que la comunicación es organizada por elementos fuente, codificación, canal, mensaje, decodificador, receptor, etc. Estos componentes vitalizan todo el proceso.



La comunicación como lo menciona Arras, Jáquez y Fierro (2008), se usa como estrategia de poder cuando se utiliza para incidir en el compromiso, en la moral, en el comportamiento y en lograr un mejor desempeño, para alcanzar el cambio organizacional.

Algunos autores como Parra, Rojas y Árape (2008), mencionan que para lograr una comunicación eficaz en las organizaciones se requiere eliminar a nivel gerencial las barreras que impiden obtener una retroalimentación de los subordinados, utilizando técnicas como:

- La comunicación Cara a Cara: le permite ver a una persona y observar cómo reacciona ante el mensaje transmitido.
- Simplicidad y Repetición: Independientemente del medio de comunicación que se utilice, los mensajes deben expresarse en un lenguaje sencillo y comprensible.
- Empatía: Este proceso permite que una persona se coloque figurativamente en el lugar de otro, habilidades que pueden reducir enormemente las barreras de la comunicación.
- Escucha efectiva: Escuchar constituye una competencia difícil y requiere un amplio margen de concentración y esfuerzo; no se debe fingir que se está prestando atención, o rehuir a presentaciones difíciles o técnicas, ni tampoco permitir que palabras emocionales interrumpan el proceso de escuchar.

Según Martínez y García (2011), la comunicación es un proceso intrínseco al ser humano, pues al ser éste un ser social por naturaleza requiere de ella para lograr desarrollarse. Al igual que la comunicación, el conflicto se encuentra presente en las actividades del día a día

por lo que su existencia es casi inevitable. Lo importante, en todos los casos, es asegurar el mínimo impacto negativo en las instituciones derivado de este fenómeno.

Según Soto (2011), existen distintos tipos de comunicación organizacional los cuales se pueden apreciar a continuación:

- **Comunicación Formal:** Es aquella donde los mensajes siguen los caminos oficiales dictados por la jerarquía y especificados en el organigrama de la organización. Por regla general, estos mensajes fluyen de manera descendente, ascendente u horizontal.
- **Comunicación Descendente:** Sirve para enviar los mensajes de los superiores a los subordinados; uno de los propósitos más comunes de estos comunicados es proporcionar las instrucciones suficientes y específicas de trabajo: “quien debe hacer que, cuando, cómo, dónde y porque”.
- **Comunicación Ascendente:** Es la que va del subordinado hacia los superiores. El principal beneficio de esta comunicación es ser el canal por el cual la administración conoce las opiniones de los subordinados, lo cual permite tener información del clima organizacional en esos ámbitos.
- **Comunicación Horizontal:** Se desarrolla entre personas del mismo nivel jerárquico. La mayoría de los mensajes horizontales tienen como objetivo la integración y la coordinación del personal de un mismo nivel.

### **1.3 Motivación Laboral**

Delgado (1998) afirma que la motivación es el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras.

De igual forma Bateman (2004), indica su concepto de motivación enfatizando que la motivación es el conjunto de fuerzas que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona, por lo que encontramos una serie de características notablemente generalizadas:

- Su consideración como proceso psicológico
- La desencadena una necesidad de cualquier índole.
- Está orientada a una meta que la persona selecciona, meta cuya consecución considera válida para satisfacer esa necesidad.
- Facilita la actividad en cuanto es energizante y mantenedora de esa energía hasta el logro de dicha meta.

A lo largo del tiempo se han dado varias explicaciones acerca de la motivación laboral y sobre las variables que motivan a las personas a llevar a cabo una tarea, estas teorías expuestas por diferentes autores analizan los elementos o factores que motivan a las personas a trabajar. A continuación se muestran algunas de ellas:

## La Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Esta teoría postula que cada persona tiene una jerarquía de cinco necesidades, las cuales son:

1. Fisiológicas: como alimento, agua, temperatura adecuada, sexo, vivienda, etc.
2. De seguridad: como estabilidad emocional, ausencia de amenazas, etc.
3. Sociales: como amistad, afecto, vinculación social, interacción, amor, etc.
4. Estima: tanto autoestima, como posición, reconocimiento externo.
5. Autorrealización: como llegar a ser lo que es capaz de ser de forma continuada.

Cuando una de estas necesidades esta notable aunque no plenamente satisfecha, deja de motivar, y será la siguiente más elevada de la jerarquía la que la motive, pero no entrará en juego una necesidad superior en tanto no esté ampliamente satisfecha la inmediatamente inferior.



Figura 1.3.1  
Pirámide de Maslow  
**Fuente:** Ramírez, Abreu y Badii (2008).

## Teorías de las Motivaciones sociales de McClelland

Ramírez, Abreu y Badii (2008) indican que la motivación laboral según McClelland, está en función de tres necesidades o motivos cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida fruto del aprendizaje:

1. De logro: afán de alcanzar el éxito, evitar el fracaso y realizarse según un modelo.
2. De poder: necesidad de influir sobre los demás y ejercer control sobre ellos.
3. De afiliación: necesidad de tener relaciones interpersonales afectivas.

El motivo de logro ha sido el más estudiado de los tres antes mencionados, y la principal conclusión a la que se ha llegado es que las personas con un mayor motivo de logro prefieren trabajos con las siguientes características:

- Que el resultado dependa de su propio esfuerzo
- Que tengan un grado moderado de dificultad o riesgos
- Exista una retroalimentación concreta e inmediata sobre su ejecución.

Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca e intrínseca juega un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas.

Para Reeve (1994), se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona, es decir, hace énfasis a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero.

## **1.4 Cultura Organizacional**

El concepto de cultura organizacional influye directamente en la productividad de las personas que laboran en una organización, por eso ha adquirido gran importancia y relevancia dentro de las mismas.

Para Cújar, Ramos, Hernández y López (2013) la cultura organizacional es conocida universalmente como el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad. La cultura organizacional ha adquirido suma importancia en el interior de las organizaciones, los enfoques sobre cultura organizacional varían desde las diferentes manifestaciones culturales: valores, creencias, ritos, historias, etc.

Desde el inicio y aparición del término podremos encontrar varios autores que hablan de la cultura organizacional, tal es el caso de Schwartz y Davis (1981) que afirman que la cultura organizacional es “un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas que, poderosamente, forman la conducta de los individuos y los grupos de la organización”, este mismo concepto fue ampliado años más tarde por Schein (1997), quien manifiesta que una cultura organizacional depende de un número de personas que interactúan entre sí con el propósito de lograr algún objetivo en su entorno definido, por lo que define la cultura organizacional como el patrón de supuestos básicos que un determinado grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que funcionaron suficientemente bien al punto de ser consideradas válidas y por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas.

Las definiciones sobre Cultura Organizacional tienen fundamentos sociológicos o antropológicos, según Cameron (2004) estas siguen dos enfoques:

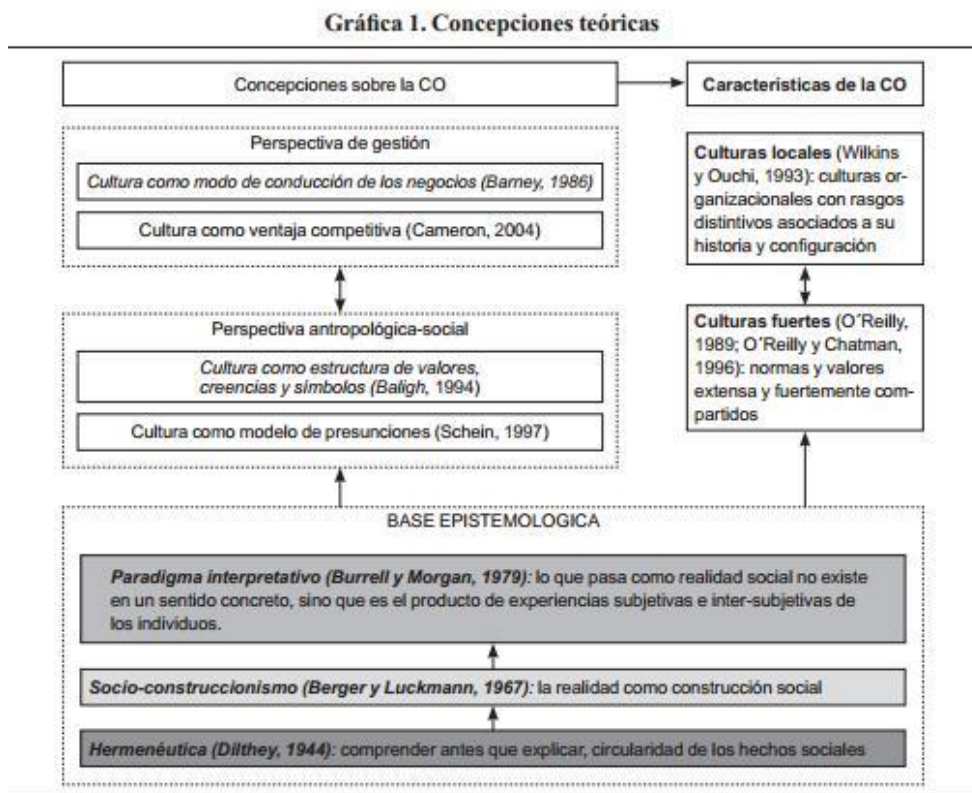
- Funcional: la cultura surge de la conducta colectiva
- Semiótico: la cultura reside en las interpretaciones y conocimientos individuales.

Se parte de la idea de Dilthey (1944) según la cual los hechos sociales obedecen a dinámicas diferentes a las atribuibles a los fenómenos naturales. De esto es que surge la idea de que nuestro conocimiento no sea explicativo sino más bien comprensivo.

La siguiente gráfica resume las consideraciones teóricas que enmarcan la percepción de la Cultura Organizacional:

Figura 1.3.1

Concepciones teóricas de la cultura organizacional



Fuente: Alvarado y Monroy (2013)

Las perspectivas antes descritas inducen a concebir la idea que los elementos de la Cultura Organizacional influyen en el comportamiento de la organización y por lo tanto en su productividad y desempeño.

La Cultura de una Organización está íntimamente ligada a la identidad que se genera de una persona que labora para la misma. La identidad se asocia con el sentido de pertenencia, expresión que recoge el nivel de implicación o compromiso afectivo que un individuo tiene con su grupo, tal como lo dice Zambada y Madero (2012) esto es producto de un proceso de filiación social que lo lleva a considerar características del grupo como auto descriptivas.

En resumen, la Cultura Organizacional es una compleja construcción desarrollada a lo largo de los años, la cual según Wilson (2001) se compone de valores, normas y comportamientos que al compartirse configuran una identidad para la empresa y que despliega su influencia en la organización de un sinnúmero de formas.

Hoy por hoy, uno de los problemas más comunes en las organizaciones es la poca productividad, la elevada rotación y la poca innovación de sus empleados, derivado de una cultura organizacional disfuncional que presenta los siguientes factores como indicadores:

- Liderazgo débil
- Expectativas confusas
- Poca empatía
- Problemas de comunicación
- Falta de identidad con la organización
- Ambiente no placentero y sobre todo estresante.



Para Jex (2002) el objetivo último de la cultura organizacional, es permitirle a la empresa adaptarse al medio ambiente externo con la finalidad de que sobreviva en largo plazo. En contraste y desde otro punto de vista Fairholm (1994) explica que el objetivo de la cultura organizacional es crear un clima y condición física mutua en una organización, en donde las personas puedan decidir crecer y desarrollarse a su potencial máximo, como líderes y seguidores.

Por su parte, Pheysey (1993) identificó cuatro tipos de culturas organizacionales generales que tienen las empresas:

- Cultura de rol: Es una cultura en donde cada integrante de la organización tiene un rol o papel definido, en base a su posición jerárquica y tipo de departamentos al que pertenece.
- Cultura de logro: En este tipo de cultura los empleados de la organización se enfocan en realizar bien su trabajo en lugar de seguir reglas.
- Cultura de poder: Las organizaciones con esta cultura, tienen un líder dominante que toma las decisiones, y que espera que los subordinados de la organización las acaten sin cuestionamientos.
- Cultura de apoyo: La cultura se basa en la idea de que los integrantes de la organización contribuyen, por la satisfacción que les da el pertenecer a un grupo.

Elsbach y Kramer (2006) afirman que la identidad organizacional también afecta a la manera en que los miembros de la organización se enfrentan a las presiones internas y

externas. Cuando la cultura de la organización es unitaria, independientemente de si además es una cultura adaptativa, es esperable una tendencia notable hacia la conformidad. Las personas incorporadas a culturas fuertes pueden sentir una presión mayor para adecuarse a lo establecido. Como también es cierto que los inconformistas suelen tener más probabilidades de ser separados de la organización, se puede esperar que las culturas organizacionales fuertes promuevan identidades estables y parecidas.

## **1.5 Satisfacción Laboral**

Según Nava-Galán (2013) el interés por el estudio de la Satisfacción Laboral surge durante la década de los años 30, siendo uno de los pioneros Robert Hoppock, el cual da a conocer los factores que pueden influir en la satisfacción laboral y asocia esta con el desempeño; destaca como factores influyentes: fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión, entre otros.

Engel y Redmann (1987) sugieren que toda satisfacción de un individuo en su área laboral proviene de hacer más eficiente y alcanzar el logro del éxito con el mismo y con esto desarrollar factores de responsabilidad más altos así como experiencia en el crecimiento personal.

De esta manera, dichos autores desarrollaron una teoría de la satisfacción en el trabajo basada en la jerarquía de Maslow, en la que concluía que no todos los factores influyen en la satisfacción; los correspondientes a las necesidades más básicas cuentan si no están cubiertos, mientras que otros factores más elevados incrementan la satisfacción al conseguirlos.

De acuerdo con estas teorías, Blum y Naylor (1988) exponen que la satisfacción laboral es el resultado de las diferentes propuestas y actitudes generadas hacia sus condiciones de trabajo, tales como los salarios, supervisión, constancia, oportunidades de crecimiento, reconocimiento, evaluación del desempeño, relaciones sociales, resolución de quejas, justicia y otros conceptos similares. Por lo tanto, son numerosas las definiciones y las variables que se incluyen en el término “satisfacción laboral”. Pero, como lo han destacado Abrajan, Contreras y Montoya (2009), la relación del trabajador con su entorno laboral es una constante en todas las definiciones. En este caso, la variación puede encontrarse en su origen: satisfacción intrínseca o extrínseca. La primera se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan. En el caso de la satisfacción extrínseca tiene que ver con otros aspectos de la situación de trabajo, tales como las prestaciones o el salario.

En conclusión, la identificación laboral de un empleado con la organización a la que pertenece se ve directamente reflejada en su cultura organizacional ya que de ahí adapta sus costumbres y tradiciones; con su satisfacción laboral ya que esto permite que el proceso del plan de carrera sea mucho más fácil; con la comunicación debido a que es el medio para expresar sus ideas e inquietudes; a su vez con la motivación ya que es la fuente de energía para su desarrollo y con el compromiso laboral ya que fortalece el vínculo de lealtad hacia la organización.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La esencia de una organización radica principalmente en las personas, la preocupación de las mismas por conservar y detectar el talento ha llevado a muchas organizaciones a preguntarse cuál es el factor que hace que un colaborador conserve el sentido de pertenencia en una empresa.

Cuando los colaboradores se sienten identificados con la organización a la que pertenecen no solo optimizan sus funciones sino que también agregan valor a su trabajo y están realizando constantes actividades que resultan productivas y de alto impacto para la organización.

Según, Zalesnik y Bornanrd (2005) indican que para que un colaborador se sienta identificado con la organización para la que labora debe existir la participación de varios factores que los induzca a esto, tales como: solidaridad, aprehensión, buena comunicación, entre otros.

El objeto de esta investigación es conocer el grado de identidad organizacional que manejan los profesionales extranjeros que actualmente residen y se encuentran laborando en Guatemala, las motivaciones que resultan del ejercicio profesional en un país distinto al propio así como el compromiso que demuestran hacia las empresas para las cuales laboran.

El proceso de adaptación para un extranjero en el mercado laboral guatemalteco puede resultar complicado debido a la escasa demanda de trabajo que existe en la actualidad, es

por esta razón que los profesionales extranjeros se enfrentan a una sociedad limitada en la que sentirse parte de una cultura y manejar costumbres similares en una organización, les ayudará en el proceso de adquirir un compromiso y de satisfacción laboral.

Tomando en cuenta la importancia de que un empleado extranjero se sienta identificado con la organización para la cual labora, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de identificación laboral que maneja un grupo de profesionales extranjeros que actualmente se encuentran laborando en Guatemala?

## **2.1 Objetivos de la Investigación**

### **2.1.1 Objetivo General**

Determinar el grado de identificación laboral que maneja un grupo de profesionales extranjeros que actualmente se encuentra laborando en Guatemala.

### **2.1.2 Objetivo Específicos**

2.1.2.1 Determinar el nivel de los principales indicadores de identificación laboral que maneja un grupo de profesionales extranjeros que labora en Guatemala.

2.1.2.2 Determinar que indicadores de identificación laboral no predominan en un grupo de profesionales extranjeros que labora en Guatemala.

2.1.2.3 Establecer qué indicadores de identificación laboral predominan según el género de un grupo de profesionales extranjeros que labora en Guatemala.

## **2.2 Variables de Estudio**

Identificación laboral

### **2.3 Definición de Variables de estudio**

#### 2.3.1 Definición Conceptual

Según Knippenberg y Ellemers (2004), la identificación laboral es una forma específica de identidad social y que, en la medida en que la persona se identifica con su organización, lleva a los individuos a adoptar como propios los intereses y objetivos de esta organización.

#### 2.3.2 Definición Operacional

En cuanto a la identificación laboral de los profesionales extranjeros se refiere al nivel de sentido de pertenencia y apego que manejan en las diferentes organizaciones en las cuales laboran, aceptando condiciones, costumbres y una cultura distinta a la de su país, en busca de desarrollar sus conocimientos, talento y actividad profesional. Los indicadores que sobresalen y serán usados en estudio son:

- Compromiso Organizacional
- Comunicación
- Motivación
- Cultura Organizacional

- Satisfacción laboral

## **2.4 Alcances y Límites**

La presente investigación fue realizada para conocer el grado de identificación laboral de profesionales extranjeros que han venido desde diferentes países a laborar en empresas que se encuentran en Guatemala; los mismos comprenden las edades entre 25 a 50 años, tanto del género masculino como femenino y llevan laborando en Guatemala de 0 a 15 años.

Con este estudio no se pretende dar seguimiento a los individuos participantes de esta investigación, únicamente conocer y dejar constancia de los factores que los inclinan a sentirse identificados a una organización fuera de su país de origen.

## **2.5 Aporte**

Dar a conocer los factores más importantes de los profesionales extranjeros que laboran en Guatemala para sentirse identificados con la institución para la cual laboran, además de conocer los intereses que manejan para laborar en la misma.

Adicionalmente, a futuras investigaciones relacionadas a la identificación laboral de los profesionales extranjeros y cómo puede este factor ayudar o limitar el desempeño al sentirse parte importante de una organización.

Asimismo, el análisis de esta investigación brindará un aporte principal tanto a las empresas como a los departamentos de Recursos Humanos con respecto a las motivaciones y factores principales que conforman la identidad laboral de los extranjeros que laboran en Guatemala.

### III. MÉTODO

#### 3.1 Sujetos

Para conocer el nivel de identificación laboral de los profesionales extranjeros que laboran en Guatemala se tomó una muestra no probabilística por conveniencia de 15 personas. Una muestra no probabilística según Berenson y Levine (1996) consiste en seleccionar los elementos o individuos sin conocer sus probabilidades de selección, y por conveniencia, es cuando los elementos de una muestra se seleccionan solo con base en el hecho de que son fáciles, económicos o convenientes de muestrear. Por lo tanto, los sujetos de esta investigación están comprendidos entre las edades de 25 a 60 años, tanto del sexo masculino como femenino, los mismos se encuentran laborando actualmente fuera de su país de origen con un nivel académico profesional y residiendo en Guatemala de 0 a 15 años.

##### 3.1.1 Rango de Edades

<b>Femenino</b>	25-29 años	2	13%
	30 - 40 años	4	26%
	41-50 años	1	7%
	51 en adelante	1	7%
<b>Masculino</b>	25-29 años	1	7%
	30 - 40 años	1	7%
	41-50 años	4	26%
	51 en adelante	1	7%



### 3.1.2 Nivel Académico

<b>Femenino</b>	Licenciatura	6	40%
	Maestría	2	14%
	Doctorado	0	0%
<b>Masculino</b>	Licenciatura	4	26%
	Maestría	3	20%
	Doctorado	0	0%

### 3.1.3 Profesión

<b>Femenino</b>	Ingeniería	2	13%
	Administración de Empresas	2	13%
	Odontología	1	7%
	Ciencias Químicas	2	13%
	Ingeniería	0	0%
<b>Masculino</b>	Administración de Empresas	4	27%
	Arquitectura	3	20%
	Ciencias de Investigación Criminalística	1	7%
	Ciencias Químicas	0	0%

### 3.1.4 Años de laborar en Guatemala

<b>Femenino</b>	1 a 5 años	7	46%
	5 a 10 años	0	0%
	de 10 a 15 años	1	7%
<b>Masculino</b>	1 a 5 años	5	33%
	5 a 10 años	1	7%
	de 10 a 15 años	1	7%

### 3.1.5 Nacionalidad

<b>Femenino</b>	Chile	2	13%
	El Salvador	1	7%
	Honduras	1	7%
	Costa Rica	1	7%
	Cuba	1	7%
	México	2	13%
<b>Masculino</b>	Chile	2	13%
	México	1	7%
	Perú	1	7%
	España	1	7%
	Colombia	2	13%

### 3.2 Instrumentos

Dentro de esta investigación se utilizó un instrumento diseñado para medir la identidad laboral, el cual fue tomado de Monroy (2010), el mismo consiste en un cuestionario de escala tipo Likert, el cuál fue validado por profesionales expertos en investigación en Psicología. Morales (2008) describe la escala de Likert como un instrumento que mide diferentes rasgos y permite apreciar, cuantitativamente, si un sujeto tiene mucho o poco del rasgo en cuestión al establecer dónde se sitúa un sujeto en continuo de menos a más.

El instrumento que fue utilizado para esta investigación consta de 25 reactivos o enunciados, clasificados en 5 indicadores relacionados con la formación de la identidad laboral:

- Compromiso Laboral (2, 4, 9, 14, 19, 24)
- Comunicación (5, 10, 15, 20, 25)
- Motivación Laboral (1, 7, 12, 17, 22)
- Cultura Organizacional (6, 11, 16, 21)
- Satisfacción Laboral (3,8,13,18,23)

Cada enunciado tiene como opción 6 respuestas, de las cuales los sujetos deben escoger una, esta alternativa debe ser la que más se adecúe a la situación presentada en cada reactivo o enunciado; estas opciones son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, a veces, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Estas seis alternativas tiene una ponderación de 0 puntos, desde totalmente en desacuerdo, hasta 5 puntos en totalmente de acuerdo; y de forma inversa cuando los enunciados son negativos. La ponderación total de la escala aplicada se obtiene

de la suma del valor de cada enunciado según la respuesta obtenida, por lo cual los resultados finales

pueden catalogarse de la siguiente manera:

<b>0-25 puntos</b>	El concepto y práctica de identidad laboral como parte de la empresa no se encuentra relacionada, pero si pertenece al individuo en lo personal.
<b>26-50 puntos</b>	El concepto y práctica de identidad laboral se refleja dentro de las costumbres y hábitos de la persona, sin embargo es una experiencia que no se vive en su totalidad en la vida laboral de la misma.
<b>51-75 puntos</b>	El concepto y práctica de identidad laboral se ve expresada en la interrelación de las personas con el cumplimiento de metas estipuladas y la integración del personal con los grupos sociales establecidos.
<b>76-100 puntos</b>	El concepto y práctica de identidad laboral se encuentra relacionada con la empresa y se expresa con frecuencia dentro del entorno de la organización y es parte de la costumbre y hábitos de quienes integran la misma.
<b>101-125 puntos</b>	El concepto y práctica identidad laboral se encuentra totalmente relacionada y expresada dentro de la empresa, siendo parte diaria de las acciones en la mayoría de personal integrante de la organización, y se puede reconocer tanto en lo externo como en lo interno de prácticas, costumbres y hábitos que se realizan para formar una identidad hacia la cultura de la empresa.

Según la interpretación de la ponderación obtenida en la escala aplicada, esta se puede clasificar de los siguientes niveles:

<b>Nivel</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Descripción</b>
<b>1</b>	0-25	Identidad laboral muy baja
<b>2</b>	26-50	Identidad laboral baja
<b>3</b>	51-75	Identidad laboral promedio
<b>4</b>	75-100	Identidad laboral alta
<b>5</b>	101-125	Identidad laboral muy alta

### **3.3 Procedimiento**

- El tema de investigación fue presentado a la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar para su aprobación.
- Posterior a esto se llevó a cabo la recopilación de información acerca del tema a investigar y con ello elaborar el marco teórico, el cual contiene una amplia explicación del contenido general del tema.
- Se tomó el instrumento adecuado para medir la identidad laboral que tiene los profesionales extranjeros que actualmente laboran en Guatemala.
- Se adaptó el instrumento con fines acordes al estudio de investigación.
- Posteriormente, se contactó a los sujetos y se les invitó a participar en dicha investigación.
- Se acordaron fechas y horarios para la aplicación del mismo.
- Los resultados fueron tabulados y posteriormente analizados a fondo.

- Se redactaron conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos dentro de la investigación.
- La investigación fue concluida mediante la presentación de resultados, informe final, discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

### **3.4 Diseño y Metodología Estadística**

La presente investigación es un estudio de tipo cuantitativo descriptivo, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010) busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, etc. Que se someten a un análisis, es decir el componente del fenómeno a investigar, se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas.

La metodología estadística, fueron frecuencias y porcentajes, medidas de tendencia central como la media y de dispersión la desviación estándar, todo con el apoyo de Excel y programas de internet.

#### **IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

A continuación se presentan los datos obtenidos por medio del instrumento escogido para este estudio de investigación.

Los resultados contienen información valiosa para conocer el nivel de identificación laboral que manejan los profesionales extranjeros que actualmente se encuentran laborando en Guatemala y su concordancia con el objetivo del presente estudio.

Para un mejor entendimiento de este estudio de investigación los resultados se han dividido por indicadores y la tabla general representa el consolidado de los mismos, utilizando las medidas de tendencia central (media, moda y mediana) así como la desviación estándar para mostrar cuanto pueden alejarse los valores respecto a la media, a su vez cada uno de los resultados de los factores está representado por género para una mejor apreciación de dicha variable.

Se toman en cuenta para el análisis que las escalas de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo serán las consideradas como las de menor impacto mientras que la suma de las escalas de acuerdo y totalmente en acuerdo las de mayor impacto para efectos de interpretación de resultados y conclusiones.

**Tabla 4.1 Descriptivos de Identificación Laboral**

<b>N=15</b>	<b>Puntuación General</b>	<b>Nivel de Identificación Laboral</b>
<b>Media</b>	115.17	IDENTIFICACIÓN LABORAL MUY ALTA.
<b>Mediana</b>	119.17	
<b>Moda</b>	120	
<b>Desviación Estándar</b>	8.04	

La tabla anterior muestra los resultados obtenidos por la muestra en cuanto a la identificación laboral de los extranjeros que laboran en Guatemala. Cada indicador tiene 5 preguntas y la forma de obtener los resultados es sumando el valor de cada enunciado según la respuesta obtenida.

En base a lo anterior, se puede observar que la media general es de 115.17 lo cual indica que de acuerdo a la calificación establecida por el instrumento utilizado la muestra tiene una Identificación Laboral muy alta ya que el rango que pertenece a este grado varía entre 101-125 puntos. Lo anterior significa que para ellos el concepto y práctica de la identidad se encuentra totalmente relacionada a las acciones y actividades diarias que ejercen dentro de la organización en la cual laboran y se puede reconocer tanto en lo externo como en lo interno las costumbres y hábitos que realizan para formar una identidad hacia la cultura de la empresa.



**Tabla 4.2 Descriptivos de Identificación Laboral por indicador**

<b>Factor</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>Desviación estándar</b>
<b>Compromiso laboral</b>	27.17	28.33	29.17	2.57
<b>Comunicación</b>	22.61	22.5	25	2.13
<b>Motivación Laboral</b>	23.89	25	25	2.49
<b>Cultura Organizacional</b>	18.55	18.33	20	1.79
<b>Satisfacción Laboral</b>	22.94	23.33	25	2.52

La tabla anterior muestra las puntuaciones obtenidas en cada indicador evaluado en la Escala de Identidad Laboral aplicado a una muestra de profesionales extranjeros que laboran en Guatemala. La puntuación máxima en cada indicador es de 25 puntos, salvo en el indicador de compromiso laboral el cual tiene un máximo posible de 30 puntos.

En general se puede observar que el indicador de compromiso laboral representa la media más alta obteniendo un promedio de 27.17 contra el indicador de cultura organizacional el cual obtuvo la media más baja con un promedio de 18.55, siendo el indicador que menos representa la formación de la identidad laboral para los extranjeros que laboran en Guatemala.

**Tabla 4.3 Descriptivos de Identificación Laboral por género**

<b>Género Masculino</b>		
<b>FACTOR</b>	<b>MEDIA</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>
<b>Compromiso Laboral</b>	26.91	114.29
<b>Comunicación</b>	23.10	
<b>Motivación Laboral</b>	23.81	
<b>Cultura Organizacional</b>	17.86	
<b>Satisfacción Laboral</b>	22.62	

<b>Género Femenino</b>		
<b>FACTOR</b>	<b>MEDIA</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>
<b>Compromiso Laboral</b>	27.40	115.94
<b>Comunicación</b>	22.19	
<b>Motivación Laboral</b>	23.96	
<b>Cultura Organizacional</b>	19.17	
<b>Satisfacción Laboral</b>	23.23	

En la tabla anterior se muestra la tendencia de ambos sexos con respecto a los 5 indicadores evaluados para determinar cuáles son los que reflejan la identificación laboral de un grupo de profesionales extranjeros, se puede observar claramente que el indicador de mayor relevancia para formar la identificación laboral por parte de ambos sexos es el compromiso laboral, mientras que el indicador que menos representa la formación de la identidad laboral para los extranjeros que laboran en Guatemala es la cultura organizacional.

En general se puede concluir que el nivel de identificación laboral para los profesionales extranjeros que laboran en Guatemala es muy alto ya que el análisis de cada uno de los indicadores permitió conocer cuáles son los de mayor peso, siendo todos marcados con una tendencia positiva.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Por medio de la siguiente investigación se pudo conocer los principales indicadores de identidad laboral que manejan los profesionales extranjeros que actualmente laboran en Guatemala, a través de una encuesta que midió los mismos.

Luego de conocer los resultados obtenidos de la presente investigación se realizará un análisis de comparación con los estudios encontrados previamente y que tienen similitud con los objetivos de esta investigación.

En un estudio realizado por Caballeros (2013) cuyo objetivo era determinar si existe diferencia en la identificación laboral que tiene un grupo de docentes egresadas de un colegio privado en la ciudad de Guatemala, demostró que los egresados cuenta con una identificación laboral alta y en los factores establecidos se encontró una diferencia significativa en el indicador de Motivación Laboral, lo cual concuerda con el presente estudio ya que se pudo comprobar que la mayoría de profesionales extranjeros encuestados demostraron una tendencia alta hacia este factor.

Por otra parte Monroy (2011) realizó un estudio en donde el objetivo consistió en conocer el nivel de identificación laboral de los empleados del área operativa de una Planta de Procesamiento Postal en una empresa guatemalteca, en la misma se concluyó que la mayoría del personal se encuentra altamente identificado con la misma y se logró determinar que la variable de la edad no influye o hace diferencia en la medición de identidad laboral. Esto concuerda con el presente estudio ya que los resultados comprueban que la mayoría de

profesionales extranjeros se identifican con la organización en la que laboran y no se encontró ninguna evidencia que compruebe que la edad sea un factor relevante en los resultados obtenidos.

Siguiendo en la misma línea, Monsanto (2012) realizó un estudio que tuvo por objetivo medir el nivel de identificación laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil, los resultados de este estudio mostraron que los sujetos poseen una identidad laboral alta y que existe correlación estadísticamente significativa entre la identificación laboral y la edad. De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio como se mencionó anteriormente todos los encuestados obtuvieron un nivel de identificación laboral muy alto no importando la edad de los sujetos.

Otro indicador relevante en este estudio de investigación es el compromiso laboral que los profesionales extranjeros adquieren al iniciar la relación laboral con una organización, según Harter, Schmidt y Hayes (2002) el compromiso ocurre cuando los individuos están emocionalmente conectados a otros, situación en la cual saben que se espera de ellos y que deben lograr para causar un impacto y cumplimiento en el mismo. En la investigación actual se ve reflejado cómo esto se relaciona con el indicador de compromiso laboral ya que la mayoría de los profesionales extranjeros expresó estar totalmente de acuerdo con situaciones que reflejan este tipo de compromiso tales como cumplir normas y objetivos planteados por cada organización y cumplimiento de metas.

De igual manera Patrón (2013) realiza un estudio para determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de una empresa líder en producción, el mismo demostró que las personas se encuentran satisfechas pero no tienen

definido su grado de compromiso hacia la organización además de manifestar que sus ingresos no son proporcionales al volumen de trabajo que realizan. En la investigación presentada los resultados reflejan que tanto el compromiso como la satisfacción laboral son indicadores de peso para que los mismos se sientan identificados con sus organizaciones.

Otro de los factores de gran importancia para la formación de la identificación laboral es la comunicación la cual Parra, Rojas y Árape (2008) mencionan que para que esta sea eficaz en las organizaciones se requiere eliminar todas aquellas barreras que impiden obtener una retroalimentación de las personas subordinadas. En este estudio se refleja que la tendencia hacia la comunicación en las organizaciones es positiva sin embargo, hay una minoría de profesionales extranjeros que refleja no estar satisfecho con la forma en la que a ellos se les informa de actividades y noticias de la empresa.

Asimismo, en un estudio realizado y mencionado con anterioridad, Álvaro (2007) muestra que no es posible esbozar factores que indiquen con claridad la composición del concepto de identidad laboral, sin embargo este estudio difiere con el resultado de esta investigación, ya que se ha podido determinar los indicadores que representan una identidad laboral alta para los profesionales extranjeros que laboran en Guatemala.

Para Dubar (2000) la identidad se puede entender como una negociación interactiva y significativa, dejando su carácter estable y rígido para dar pie a un espacio de construcción dinámico en donde se enfatiza un espacio de conflicto, superposición, restricción y oportunidad. Lo anterior se relaciona con este estudio ya que el indicador de Cultura Organizacional refleja una menor concordancia por parte del sexo masculino hacia el mismo, esto indica que la adaptación a una cultura diferente a la del país de origen conlleva un

proceso de adaptación, dejando de lado la zona de confort de los sujetos y estableciendo relaciones humanas dentro de la organización en la que laboran.

Los resultados mostrados en esta investigación demuestran que los profesionales extranjeros que laboran en Guatemala poseen un nivel de identificación laboral muy alto lo cual se demuestra en los resultados de cada uno de los indicadores analizados siendo todos marcados con una tendencia alta y predominante en la identificación laboral de los mismos, esto concuerda con la mayoría de estudios realizados y mencionados con anterioridad.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio se concluye que:

- Según el instrumento aplicado a los profesionales extranjeros que laboran en Guatemala el nivel de identificación laboral es muy alto, ya que el análisis de cada uno de los indicadores permitió conocer cuáles son los de mayor peso, siendo todos marcados con una tendencia positiva.
- Los indicadores que tienen menor predominancia en la identidad laboral de los profesionales extranjeros que se encuentran laborando en Guatemala son: cultura organizacional y comunicación.
- Los indicadores de la Escala de Identidad Laboral que presentan una mayor predominancia para los profesionales extranjeros que se encuentran laborando en Guatemala de sexo femenino son: Compromiso laboral y Motivación.
- Los indicadores de la Escala de Identidad Laboral que presentan una mayor predominancia para los profesionales extranjeros que se encuentran laborando en Guatemala de sexo masculino son: Compromiso laboral y Comunicación.



## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las empresas brindar a los profesionales extranjeros un programa de adaptación e inducción a las organizaciones, para fomentar en ellos una cultura organizacional que se encuentre alineada a los propósitos de la empresa.
- Se recomienda a los departamentos de Recursos Humanos manejar indicadores de medición de la identificación laboral de los colaboradores aplicando instrumentos que ayuden a su desarrollo, ya que el mismo es un factor importante en el clima organizacional de las empresas.
- Se recomienda a los profesionales y/o estudiantes de Psicología Industrial continuar con el estudio de investigación presentado aplicando diversas variables, para conocer el comportamiento de las personas extranjeras que buscan un medio laboral en Guatemala.
- Se recomienda a los profesionales extranjeros evaluar las condiciones laborales y familiares que las empresas les ofrecen al momento de su contratación, considerando una superación económica para el desarrollo propio y de su familia en un país del que no son originarios.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan M., Contreras J., y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Vol. 14, No. 1, pp. 105-118. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/292/29214108.pdf>
- Alvarado, O., y Monroy, R., (2013). *Cultura organizacional en empresas caucanas*. Cuadernos de Administración. Universidad del Cauca, Colombia.
- Álvarez de Mon, (2001). *Paradigmas del liderazgo*. Madrid: Editorial McGraw Hill.
- Álvaro, C. (2007). La identidad como diferencia en la historia: la cuestión del sujeto en Chile. *Revista Escritos de Filosofía*, 29-30, 199-216. Recuperado de: <http://revistas.upb.edu.co/index.php/escritos/about/submissions>
- Arras A., Jáquez J., y Fierro L. (2008). *Comunicación y cambio organizacional*. La Laguna (Tenerife): Universidad de la Laguna. Recuperado de: [www.ull.es/publicaciones/latina/08/35\\_792\\_51\\_Chihuahua/Ana\\_Maria\\_Arras.html](http://www.ull.es/publicaciones/latina/08/35_792_51_Chihuahua/Ana_Maria_Arras.html)
- Barraza, G., Díaz, A., Torres J. y Vera, L. (2008). Perspectiva sistemática multinivel del análisis organizacional: una aproximación conceptual y metodológica. *Revista de Psicología Social*, 18 (3) 239-260. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S179499982007000200012&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S179499982007000200012&script=sci_arttext)
- Bateman, T. (2004), *Administración, una ventaja competitiva*. 4ª. ed., Editorial McGraw-Hill.

- Berenson, M. y Levine, D. (1996) *Estadística básica en administración* (6ta Ed.). México: Pearson Education.
- Blum, G., y Naylor, G. (1988). *Sociological paradigms and organizational analysis: elements of the sociology of corporate life*. [Paradigmas sociales y análisis organizacional: elementos de la sociología corporativa] Londres, Inglaterra: Heinemann.
- Caballeros, L. (2013) *Identificación laboral que tiene un grupo de docentes egresadas y no egresadas del colegio El Sagrado Corazón de Jesús de la Ciudad de Guatemala* (Tesis de licenciatura inédita.) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Cameron, K. (2004). *A process for changing organizational culture*. In M. Driver (EDS). The Handbook of Organizational Development. Universidad de Michigan, Estados Unidos.
- Canale, M. (1995). *De la Competencia comunicativa a la pedagogía comunicativa del lenguaje” Documentos básicos de la enseñanza de lenguas extranjeras*. Editorial Edelsa, Madrid. Pp. 63-81
- Cújar, V., Ramos, C., Hernández, H., y López, P. (2013). *Cultura organizacional: evolución en la medición*. Estudios Gerenciales. Recuperado de: [http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/1720](http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1720)
- Delgado, M. (1998). *Estrategias de invención en educación para la salud desde la educación física*. Barcelona, España: INDE Publicaciones S.A.
- Dilthey, W. (1994). *Introducción a las ciencias del espíritu*. Fondo de Cultura Económica. México.

Dubar, C. (2000). *La crise des identités. L'in terprétation d'une mutation*. Universidad de Francia, París.

Elsbach, A. & Kramer, R. (2006). *Psicología del trabajo*. Madrid, España: Morata.

Engel, C. y Redman, M. (1987). *Human Behavior of Work*. New York: Editorial McGraw Hill

Fairholm, G. (1994). *Leadership and the Culture of Trust*. United States: Praeger Publishers.

Francis, M. (2010) *Identificación laboral de un grupo de empleados en una empresa dedicada al ramo financiero posterior a un proceso de fusión*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Gestoso, C. y Peregrín F. (2012). *Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la empleabilidad*. Recuperado de <http://www.readcube.com/articles/10.1590/S0034-75902012000300006>

Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo*: Editorial Sistema, Madrid.

Harter, J., Schmidt, F. y Hayes, T. (2002). *Bussines unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and bussines outcomes a meta-analysis*. Journal of Applied Psychology, 87 (2), 268-279.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª. Ed.) México: MacGraw-hill / Interamericana editores, S.A. DE C.V.

Herzberg, F., Masner, B., y Sneyderman, B., (1959) *The motivation to work*. New York: Wiley.

Jex, S. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. Edición Ilustrada. Recuperado de: [http://spentamexico.org/v8-n3/A7.8\(3\)72-91.pdf](http://spentamexico.org/v8-n3/A7.8(3)72-91.pdf)

Knippenberg, D., y Ellmers, C. (2004). Correlación de la identidad organizacional y el funcionamiento. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147. Recuperado de: [http://www.um.es/analesps/v22/v22\\_2/08-22\\_2.pdf](http://www.um.es/analesps/v22/v22_2/08-22_2.pdf)

Ley de Migración de Guatemala (1998). Congreso de Guatemala 95-98, artículo 16.

Ley de Migración de Guatemala (1998). Congreso de Guatemala 95-98, artículo 22.

Longo, M. (2006). *Trayectorias laborales de jóvenes: algunas implicancias de las nuevas modalidades de socialización en el trabajo, Trabajo, identidad y vinculo social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible* (pp. 147-157). Santiago de Chile: Universidad San Diego.

Mallimaci, F. (1995). *Demandas sociales emergentes: Pobreza y búsqueda de sentido, redes solidarias, grupos religiosos y organismos no gubernamentales en Pobreza urbana y Políticas sociales*. Boletín especial CEIL. Buenos Aires. 29-56.

Martínez, L. (2013). *La motivación laboral en la empresa: un contrato moral entre el empresario y el colaborador*. "Contribuciones a la Economía" es un revista académica con el número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas, ISSN 1696-8360. Universidad de la Laguna, España.

- Martínez-Rodríguez, E., & García-Martínez, L. (2011). *La comunicación organizacional y la prevención de conflictos en las organizaciones*. Un enfoque en las instituciones de salud. 25(2), 115-122. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/inper/ip-2011/ip112i.pdf>
- Meda, D. (1995), El valor trabajo visto en perspectiva. *Revista Internacional del trabajo*, vol. 115, Nº. 6. Recuperado de: El valor trabajo visto en perspectiva. *Revista Internacional del trabajo*
- Méndez, R. (2014). Cultura Organizacional y efectividad en las pequeñas empresas constructoras de Puebla, México. *Revista Internacional Administración & Finanzas (RIAF)*, 7, 79-92
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment: some methodological considerations*. *Manejo Del Recurso Humano*. 61-89. Recuperado de: [http://www.researchgate.net/publication/222453827\\_A\\_threecomponent\\_conceptualization\\_of\\_organizational\\_commitment](http://www.researchgate.net/publication/222453827_A_threecomponent_conceptualization_of_organizational_commitment)
- Monroy, A. (2011) *Identificación laboral de los empleados de dos áreas de trabajo en una empresa de distribución de servicio postal en Guatemala*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Monsanto, H. (2012) *Identificación laboral de los trabajadores de ONSEC* (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Morales, P. (2008). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Nava – Galán M. (2013) *Satisfacción laboral del profesional de enfermería de cuatro instituciones de salud*. INN 18, 16-21. Recuperado de: [www.medicigraphic.com/pdf/arcneu/ane-](http://www.medicigraphic.com/pdf/arcneu/ane-)

2013/anes131c.pdf

Parra, E., Rojas L., y Arapé E. (2008). *Comunicación y Conflicto: El arte de la negociación*. Recuperado de: [www.revistanegotium.org.ve](http://www.revistanegotium.org.ve) 2008; 10

Patrón R. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio comparativo en una empresa con operación global. *Anáhuac Journal*, 13, 9-26. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/>

Peiró, J (2005): *Nuevas exigencias formativas del futuro psicólogo del trabajo*. Madrid: AEDIPE y Prentice Hall, pp. 433-468

Peiró, J., y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo, Vol. 1*. La actividad laboral en su contexto. Madrid.

Pensabene, M. (2010). *Factores motivacionales que influyen en la identidad organizacional del personal perteneciente al centro de servicios compartidos de una industria Guatemalteca de alimentos* (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Pheysey, D. (1993). *Organizational Cultures: Types and Transformations*. United States: Routledge. Recuperado de: [http://spentamexico.org/v8-n3/A7.8\(3\)72-91.pdf](http://spentamexico.org/v8-n3/A7.8(3)72-91.pdf)

Quevec, M. (2010). *Identificación laboral de los trabajadores de la Universidad Rafael Landívar, según su tipo de contratación*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero.

*Revista Daena (International Journal Of Good Conscience)*, 3, 143-185.

Reeve, J. (1944). *Motivación y Emoción*. Madrid, España. Editorial: McGraw-Hill

Santofimio, A. y Segura, V. (2007). *El compromiso laboral: discursos en la organización*.

(Tesis de maestría), Universidad del Norte del Caribe, Colombia.

Sazo, B. (2011). *Ejemplos de Comunicación Organizacional* [Mensaje de blog]. Recuperado

de: [http://sotolobeatriz.blogspot.com/2011\\_02\\_01\\_archive.html](http://sotolobeatriz.blogspot.com/2011_02_01_archive.html)

Schein, E. (1997). *La cultura empresarial y el liderazgo*: Editorial Jones. Barcelona, España.

Schwartz, H. y Davis, S. (1981). *Matching Corporate Culture and Business Strategy*.

Dinámicas Organizacionales, 30-48. Recuperado de:

<http://connection.ebscohost.com/c/articles/5143141/matching-corporate-culture-business-strategy>

Sisto, V. (2006). *Construcciones de identidad laboral en profesionales adultos jóvenes en*

*condiciones de vinculación laboral flexible, y efectos sobre los procesos de vinculación social y de gestión de empleabilidad*. Santiago de Chile. Recuperado de.

[http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000100008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000100008&script=sci_arttext)

Wilson, A. (2001). Understanding organizational culture and the implication for corporate marketing. *Diario Europeo de Marketing*. 35,353-367.

Zaleznik, A. y Bornard, T. (2005). *Estrategia, estructura, decisión, identidad. Política general de empresa*. Madrid, España: Editorial Biblio E.

Zambada, R. y Madero, S. (2012). *Factores de la calidad de vida en el trabajo como*



*predictores de la intención de permanencia. Acta Universitaria. 22, 24-21.*

Recuperado de: [www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/332](http://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/332).

## **Anexos**

## Anexo 1 FICHA TÉCNICA

<b>NOMBRE</b>	Escala de Identificación Laboral.
<b>AUTOR</b>	María Reneé Quevec (2010) Michelle Francis(2010) Abby Patricia Monroy Abauta (2010)
<b>OBJETIVO</b>	Medir el grado de identificación laboral de las personas hacia su empresa contratante, a través de 5 indicadores que representan la identidad laboral.
<b>¿QUÉ MIDE?</b>	<p>Este cuestionario, mide los siguientes factores:</p> <p><b>Compromiso Organizacional:</b> es un estado psicológico con el cual el trabajador se relaciona, involucra e identifica a la organización.</p> <p><b>Comunicación:</b> proceso de intercambio de información y transmisión de significados, a través del cual la empresa trasmite los valores, metas, procesos, etc., inmersos en la cultura organizacional</p> <p><b>Motivación:</b> es la voluntad para hacer un esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo por satisfacer alguna necesidad personal.</p> <p><b>Cultura Organizacional:</b> 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><b>Satisfacción laboral:</b> resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores</p>

	concretos, compañeros de trabajo, salarios, ascensos y la vida en general.
<b>REACTIVOS</b>	<p><b>Compromiso organizacional:</b> 2, 4, 9, 14, 19, 24.</p> <p><b>Comunicación:</b> 5, 10, 15, 20, 25.</p> <p><b>Motivación:</b> 1, 7, 12, 17, 22.</p> <p><b>Cultura Organizacional:</b> 6, 11, 16, 21.</p> <p><b>Satisfacción Laboral:</b> 3, 8, 13, 18, 23.</p>
<b>TIEMPO DE RESOLUCIÓN</b>	Dependiendo de la forma de aplicación su resolución puede variar entre 25 a 30 minutos.
<b>FORMA DE APLICACIÓN</b>	<p>Para evaluar cada uno de los factores, se utilizan opciones múltiples que presentan distintas soluciones a los planteamientos.</p> <p>El cuestionario es de auto aplicación.</p>
<b>JUICIO DE EXPERTOS</b>	<p>M.A Manuel Arias  Licda. Karla de Rojas  M.A Lucrecia Arriaga</p>