

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

**"FACTORES DE IDENTIFICACIÓN Y ORGULLO LABORAL EN TRABAJADORES DEL
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INTEGRAL EN EMPRESA PORTUARIA QUETZAL."**

TESIS DE GRADO

CECIA ISABEL OTZIN FRANCO

CARNET 21060-09

ESCUINTLA, ENERO DE 2015
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

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

**"FACTORES DE IDENTIFICACIÓN Y ORGULLO LABORAL EN TRABAJADORES DEL
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INTEGRAL EN EMPRESA PORTUARIA QUETZAL."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
CECIA ISABEL OTZIN FRANCO

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

ESCUINTLA, ENERO DE 2015
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

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

MGTR. SANDRA NOEMI DE LEON GUEVARA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. PATRICIA JUDITH ROSADA CHAJON

Escuintla, 14 de noviembre de 2014

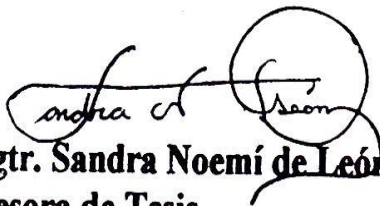
Señores
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para informarle que revise la Tesis de la alumna **CECIA ISABEL OTZIN FRANCO**, carné **21060-09**, previo a optar al grado académico de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional. La señorita Otzin ha concluido su tesis: **“FACTORES DE IDENTIFICACIÓN Y ORGULLO LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INTEGRAL EN EMPRESA PORTUARIA QUETZAL”**.

Por tal motivo, solicito nombramiento de revisor para la evaluación del mismo y efectuar la defensa privada de tesis correspondiente.

Atentamente,



Mgr. Sandra Noemí de León de Durán
Asesora de Tesis
Código de Docente: 4307

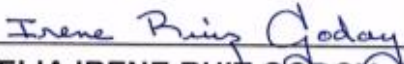
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante CECIA ISABEL OTZIN FRANCO, Carnet 21060-09 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD), de la Sede de Escuintla, que consta en el Acta No. 0511-2015 de fecha 12 de enero de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"FACTORES DE IDENTIFICACIÓN Y ORGULLO LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INTEGRAL EN EMPRESA PORTUARIA QUETZAL."

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 26 días del mes de enero del año 2015.



MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar



ACTO QUE DEDICO A

DIOS: El ser supremo dador de la vida, por derramar bendiciones en mí persona y guiarme cada día en mi caminar, dando paciencia, sabiduría, inteligencia y sobre todo amor incomparable, permitiéndome este gran triunfo.

MI MAMI Y HERMANOS: Isabel Franco, Haroldo y Geovanni Franco, con todo mi cariño y mi amor, gracias porque hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

MIS TIOS: por su linda compañía, apoyo, palabras de ánimo para seguir adelante, por su cariño y cuidado.

MI PADRE: Cruz Santos por sus sabios consejos, a lo largo de mi vida.

MIS PRINCESAS: Abigail y Jireh, por su compañía, cariño, amor.

MI ASESORA: Mgtr. Sandra Noemi de León Guevara, por su paciencia, cariño, compañía, amistad, sabios consejos, gracias por compartir sus conocimientos y por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis.

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR: Mi hogar de estudios, por la formación de profesionales éxitos.

MIS CATEDRÁTICOS: que en el andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una profesional, paciencia a lo largo de mis estudios.

LA EMPRESA DE ESTUDIO: por abrir sus puertas para la elaboración del estudio y desarrollar mis conocimientos profesionales.

LICENCIADA GUADALUPE VALLADARES: por su gran cariño, aprecio, sabios consejos y brindar aún más conocimientos a lo largo de mis estudios.

DOCTOR JUAN CARLOS CASTRO: por compartir sus sabios conocimientos y consejos.

SAMUEL LOPEZ: por su paciencia, comprensión, apoyo y ayuda, durante este tiempo, gracias por estar a mi lado.

ÍNDICE

RESUMEN

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	25
2.1	Objetivos.....	26
2.1.1	Objetivo general.....	26
2.1.2	Objetivos específicos.....	26
2.2	Elementos de estudio.....	27
2.3	Definición de elementos de estudio.....	27
2.3.1	Definición conceptual.....	27
2.3.2	Definición operacional.....	27
2.4	Alcances y límites.....	28
2.5	Aporte.....	28
III.	MÉTODO.....	30
3.1	Sujetos.....	30
3.2	Instrumento.....	33
3.3	Procedimiento.....	36
3.4.	Tipo de investigación, diseño y metodología de la investigación.....	37
IV.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	38
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	53
VI.	CONCLUSIONES.....	55
VII.	RECOMENDACIONES.....	57
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue realizado con el objetivo de determinar qué factores de identificación y orgullo laboral predominan en los trabajadores del departamento de Seguridad Integral, de la empresa Portuaria Quetzal, situada en el departamento de Escuintla. Se utilizó una población conformada por 65 colaboradores que operan actualmente en dicha empresa, con edades comprendidas en un rango de edad de 20 a 60 años, de género masculino y femenino, de diversos niveles de escolaridad, asimismo se tomó en cuenta el estado civil y tiempo de laborar en la empresa.

Para lograr los objetivos planteados se elaboró y validó un instrumento para la medición de identificación y orgullo laboral que consta de 43 preguntas en forma de Likert, la cual evalúa 2 factores, que tienen 5 subfactores: factor de identificación laboral (identidad, condiciones ambientales, iniciativa creativa, equipo de trabajo, comunicación), factor orgullo laboral (satisfacción, relación con altos mandos, puesto de trabajo, remuneración, reconocimiento).

El estudio fue de tipo descriptivo, por lo que al obtener los datos del instrumento, se realizó la tabulación de resultados y asimismo la presentación por medio de tablas para una mejor presentación.

Por medio de la investigación se concluyó que los colaboradores presentan un alto nivel de identificación y orgullo laboral en la empresa ya que los factores predominantes fueron: trayectoria, iniciativa creativa, equipo de trabajo, comunicación, satisfacción, relación con mandos altos. Con resultados obtenidos se recomendó a la entidad donde se realizó el estudio que continuaran fortaleciendo la identificación y orgullo laboral de los

colaboradores dentro de la empresa a través de actividades tales como: reuniones, actividades recreativas, donde obtengan un espacio de expresión, confianza y de armonía para mantener una satisfacción adecuada.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual cada vez se generan mayores cambios organizacionales, se considera que al momento de implementar estos cambios dentro de las organizaciones, se debe realizar de una manera que no afecte al trabajador, ya que el trabajador es el recurso más importante dentro de la empresa.

El tema de identificación y orgullo laboral es un tema importante dentro de las organizaciones ya que tiene relación con la calidad de vida laboral, la cual constituye uno de los retos más importantes dentro de las instituciones debido a que ésta es un elemento que garantiza la productividad en todo tipo de empresas. La identificación laboral en los trabajadores es un compromiso, el cual genera un mejor desempeño laboral en cada uno de ellos. Cuando un trabajador está identificado con la empresa, desarrolla sus funciones con interés logrando así un buen desempeño laboral.

De tal manera que el orgullo laboral se crea conforme el sentido de pertenencia y afiliación de los trabajadores hacia la entidad; asimismo el orgullo es un elemento que crea un clima organizacional ideal. Por tal motivo el principal objetivo de los altos mandos de las empresas es generar un ambiente donde cada integrante cumpla adecuadamente con su rol, presentando alta identificación laboral y orgullo laboral.

Por lo tanto, todo lo anterior contribuye a realizar esta investigación la cual pretende determinar qué factores de identificación y orgullo laboral predominan en los trabajadores del departamento de Seguridad Integral de una empresa portuaria.

El contenido de la investigación es de suma importancia, para ello se muestran resultados de autores guatemaltecos que realizaron estudios en el país, entre los que se puede mencionar:

Cermeño (2014) realizó una investigación descriptiva en una organización hotelera en San Juan Alotenango, Antigua Guatemala, la cual tuvo como objetivo determinar los factores sociales, personales y laborales como parte de la identificación laboral. Para la ejecución de la investigación utilizó con una muestra de 59 colaboradores, del nivel operativo hasta nivel gerencial, del género femenino y masculino en edades comprendidas entre 21 a 48 años, administró el instrumento titulado diagnóstico de identificación laboral, que se divide en tres bloques que son: factores sociales, laborales y personales. Dentro de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento diagnóstico de identificación laboral mostró que los colaboradores poseen identificación laboral alta. Se concluyó que los factores si influyen en la identificación laboral, y recomendó implementar un plan de seguimiento de identificación laboral.

El estudio realizado por Caballeros (2013) fue de tipo descriptivo, con el objetivo de determinar la existencia de la diferencia en la identificación laboral, en un grupo de docentes egresadas y no egresadas del Colegio el Sagrado Corazón de Jesús según la edad y el tiempo de laborar en un centro educativo de Guatemala. Para dicho estudio utilizó una muestra de 140 docentes, del género femenino, en edades comprendidas de 19 a 40 años; aplicó una instrumento de escala de identificación laboral, tipo Likert, el cual midió cinco factores relacionados con la identidad, analizó los resultados por medio de la metodología estadística, y concluyó que las docentes presentaron una identificación alta. Por lo tanto, recomendó la implementación de un programa que ayude a fortalecer la identificación laboral en las personas que no son ex alumnas.

Por otra parte, Recinos (2013) en su estudio descriptivo cuantitativo, tuvo como objetivo conocer la identificación laboral y la motivación existente en trabajadores de una empresa textil en Guatemala. Administró dos instrumentos que miden la identificación laboral y el otro mide cuatro factores de motivación en los colaboradores; trabajó con una población total de 28 colaboradores de la empresa, del género masculino y femenino, en edades comprendidas de 18 a 51 años. En los resultados mostró que los sujetos están altamente identificados con la empresa e igualmente muestran alto nivel de motivación laboral. Con este estudio se concluyó que los colaboradores se encuentran con un nivel alto de identificación laboral, por lo tanto están satisfechos, poseen actitudes positivas, por esa razón proporcionan un buen desempeño. Recinos recomendó implementar un plan de incentivos no económicos en el cual se incluyan reconocimientos por el buen desempeño laboral.

Asimismo, Reyes (2013) ejecutó su estudio experimental en Guatemala, con el objetivo de establecer el nivel de identificación laboral con altos mandos de una institución bancaria. Para llevar a cabo la investigación utilizó una encuesta elaborada por ella misma, evaluando cinco factores de identificación laboral; dicho cuestionario se administró a 40 colaboradores, entre las edades comprendidas de 26 a más de 40 años, de ambos sexos. Según mostraron los resultados obtenidos en el estudio los colaboradores muestran alta identificación laboral, la cual se puede convertir en un orgullo laboral. Reyes concluyó que no existe una reciprocidad entre la identificación laboral y las variables de rango como: edad, género, estado civil y antigüedad. Para finalizar recomendó seguir promoviendo las buenas prácticas para que los altos mandos continúen con buena identificación laboral.

Para finalizar con las investigaciones de autores nacionales, Monsanto (2012) realizó una tesis descriptiva en Guatemala, con el objetivo de medir el nivel de identificación laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil; utilizó una muestra de 80 trabajadores, de género masculino y femenino, de 18 a 80 años de edad; aplicó un cuestionario tipo Likert en el cual midió cinco factores: satisfacción laboral, cultural organizacional, motivación, comunicación y compromiso. Dando como resultado una identificación alta por parte de los trabajadores evaluados. Como conclusión determinó que las personas con más antigüedad en la empresa, se sienten más identificadas. Recomendó promover una mejora en los factores evaluados, lo cual resultó de importancia para mantener una adecuada identificación con la empresa.

Con la finalidad de profundizar más y enriquecer el contenido del trabajo, a continuación se conocerán investigaciones de autores internacionales:

Mañas, Salvador, Boada, González y Angulló (2011) elaboraron un estudio descriptivo en España, con el objetivo de analizar cuidadosamente el compromiso de los empleados en la administración pública. El estudio se realizó con una muestra de 697 trabajadores, con edades comprendidas entre 24-68 años, de ambos sexos, a quienes se les aplicó un cuestionario elaborado por Cook y Wall que está formado por 6 ítems que reflejan los grados de acuerdo y desacuerdo por parte de los participantes. Los resultados obtenidos a través del cuestionario reflejaron una influencia alta en la satisfacción laboral, continuando la satisfacción por la vida, finalizando el bienestar psicológico. En conclusión, se conoció que los empleados valoran principalmente la satisfacción por la vida, las posibilidades que les ofrece el trabajo de equilibrar su jornada laboral con el descanso y tiempo libre. Se recomendó enfatizar el papel de los

trabajadores como miembros activos de la institución ofreciendo incentivos y actividades motivadoras.

Por su parte, Sánchez (2007) elaboró un estudio de caso descriptivo, en el área operativa del Complejo Refinación de Paraguaná, Venezuela. El objetivo de la investigación fue estudiar las herramientas de la comunicación e identificación cooperativa, utilizó una encuesta que midió el comportamiento, comunicación e identificación corporativa, esta encuesta se aplicó al personal nuevo contratado para el área operativa. Obteniendo como resultados la existencia de poca comunicación con los encargados de la gerencia media y alta. Sánchez concluyó que el personal nuevo está identificado con la empresa a través del conocimiento de: misión, visión, metas y las políticas nuevas con relación a las labores internas y externas. Asimismo recomendó la revisión de informes para observar los niveles de comunicación, conocimientos y procesos con mayor precisión y efectividad.

Por otro lado, Topa y Morales (2006) en su estudio descriptivo realizado en España. Tuvieron como objetivo la mediación parcial de la identificación grupal, personal y organizacional en las relaciones entre la percepción de ruptura de contrato psicológico y la satisfacción laboral de los empleados, utilizaron una muestra de 133 empleados de ambos sexos, de 34 años. Para obtener resultados hicieron un modelo de ecuaciones estructurales donde comprobaron que los diferentes focos de identificación fueran predictores de diferentes resultados. Los resultados del estudio confirmaron que la primera forma de identificación predice mejor la satisfacción con factores higiénicos; mientras la segunda lo hace con los motivadores. Concluyeron que la identidad profesional influye indirectamente en la satisfacción con los factores higiénicos a través de su relación con los motivadores. Por lo tanto, los autores recomendaron a las organizaciones promover la satisfacción de los trabajadores para tomar en

consideración no sólo las intervenciones orientadas a los aspectos individuales de esta satisfacción, sino también considerar cómo los procesos grupales que pueden influir sobre estas actitudes personales.

Asimismo, Patarroyo (2001) realizó su investigación tipo descriptiva, en Lima, Perú, con el objetivo principal de diseñar un modelo de medición de valores ocultos ligados a los intereses de las organizaciones. En su investigación trabajó con la población de trabajadores administrativos y operativos, utilizando el test estandarizado de clima organizacional, la prueba de inteligencia emocional, la prueba de capital conocimiento y la prueba de imagen empresarial, dando como resultado insatisfacción general por el encubrimiento de las necesidades higiénicas, produciéndose así una depreciación de los valores ocultos. En conclusión, determinó que las necesidades de afecto y libertad se encuentran en un nivel medio de satisfacción. Como recomendación principal del estudio estableció que el clima organizacional, el capital conocimiento, la inteligencia emocional y la imagen empresarial, denominados valores ocultos, son propiedades emergentes de un sistema social, por que surgen de las múltiples interrelaciones del factor humano que lo integra.

Finalmente, Bayona (2000) realizó su estudio descriptivo, en una universidad pública de Navarra España, con una muestra de 674 docentes los cuales laboran en la universidad, con el objetivo de identificar al compromiso organizacional como uno de los mecanismos de la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación y vinculación de los empleados con su organización y la relación que tiene con la posibilidad de generar y mantener capacidades colectivas que permitan alcanzar. Utilizó un cuestionario que define el compromiso y clasifica a los individuos en función del grado y tipo de compromiso con la organización. Los resultados mostraron un importante porcentaje de trabajadores que tenían una actitud favorable hacia el

compromiso organizacional. Concluyó que la información extraída de este trabajo puede ser de utilidad para la organización, ya que permitirá modificar las políticas de recursos humanos para conseguir un personal más comprometido con la organización, por lo tanto recomendó implementar el compromiso laboral, con el compromiso afectivo y sentimiento de permanencia.

Conforme a la información de los autores nacionales e internacionales se puede conocer que la identificación laboral y el orgullo laboral en los trabajadores es suma importancia y para obtener los resultados se evalúan diferentes factores de identificación. Asimismo cuando el trabajador se encuentra identificado con la empresa realiza un buen desarrollo de sus funciones, mientras más tiempo tiene de trabajar en la empresa más identificado y orgulloso se siente de pertenecer a la organización.

El trabajador habla con orgullo de su empresa a los demás transmitiendo motivación para cuando surja una oportunidad de pertenecer y formar parte de la misma.

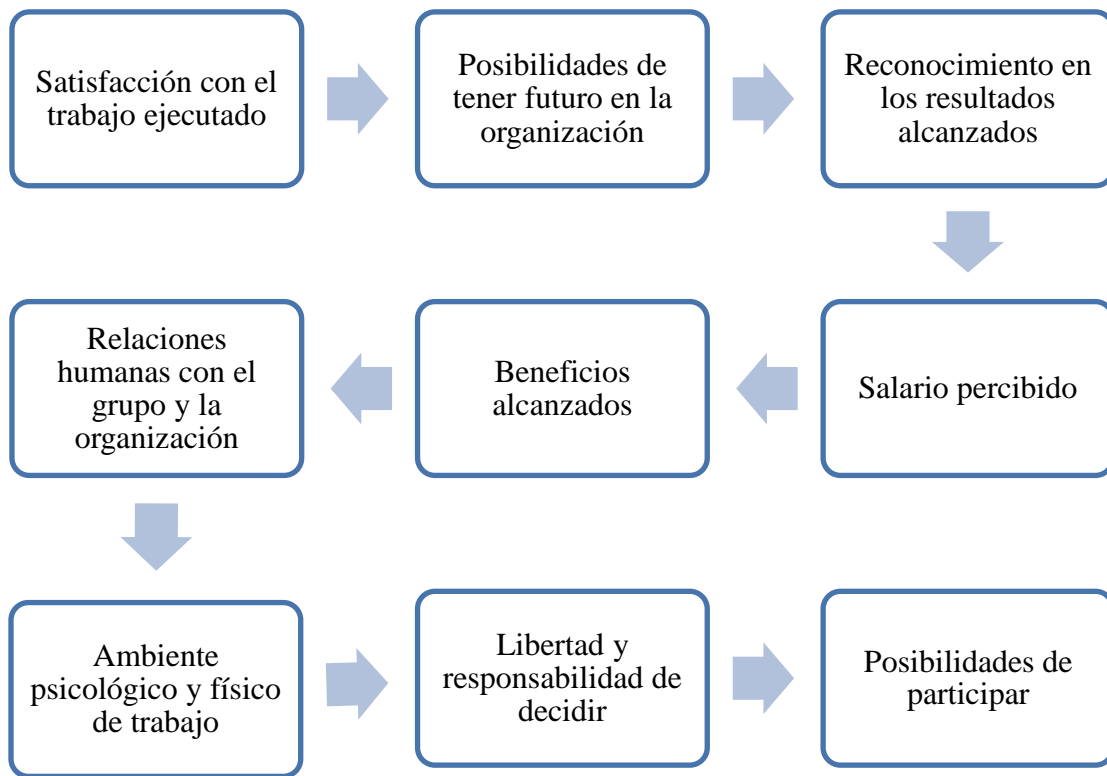
Para profundizar y enriquecer en el tema de identificación y orgullo laboral, es necesario conocer la opinión que tienen los expertos sobre las diferentes variables que integran esta investigación:

FACTOR IDENTIFICACIÓN LABORAL

Como enuncia Chiavenato (2004) la identificación laboral tiene relación con calidad de vida laboral, la cual genera actitudes en los empleados donde demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen.

La identificación laboral incluye varios factores tales como:

Diagrama # 1



Fuente: elaboración propia.

Cuando una empresa cumple con estos factores surge una identificación laboral y el trabajador realizará sus funciones con entusiasmo.

FACTOR ORGULLO LABORAL

Amozorrutia (2010) expone que el orgullo laboral se crea conforme el sentido de pertenencia y afiliación, de los trabajadores hacia la organización; en donde los trabajadores buscan afiliarse y sentir pertenencia hacia la empresa donde realiza cada una de sus funciones con entusiasmo. Asimismo el orgullo es un elemento principal que crea un clima organizacional ideal, lo cual genera un excelente lugar de trabajo.

También indica que el orgullo origina, cooperación, esfuerzo colectivo e iniciativa individual. Además, permite un sentido de responsabilidad por el trabajo que desempeña e implica mantener un alto nivel de control sobre el propio trabajo, lo que a su vez genera empowerment.

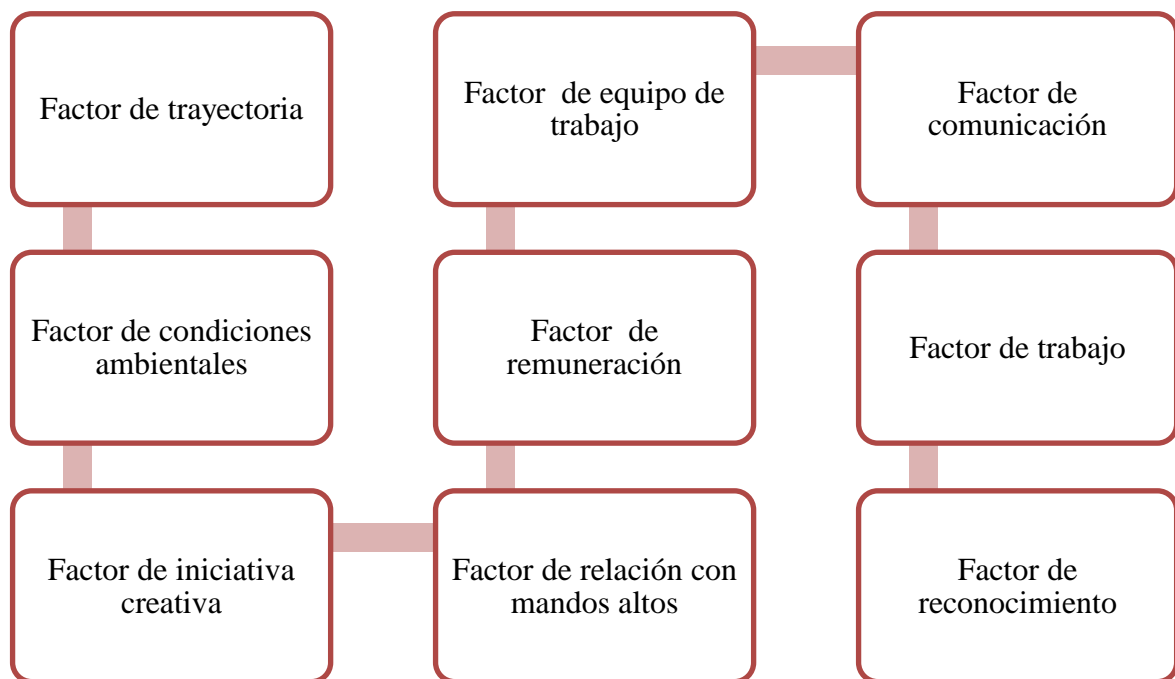
Asimismo, Chiang, Martín, Nuñez (2010) da a conocer que el orgullo laboral también crea el sentido de pertenencia hacia la empresa, de tal manera hacen mención de ocho factores los cuales crean un orgullo de pertenencia en los trabajadores. Estos factores son:

1. Definición y claridad en el trabajo.
2. La importancia y el desafío en el trabajo.
3. Rendimiento organizacional.
4. Recompensa.
5. Reconocimientos.
6. Conciencia de cómo se realiza el trabajo.
7. Participación del trabajador en sistemas de gestión.
8. Clima organizacional.

Por su parte, Ledesma (2000) indica que el orgullo es un sentimiento que el trabajador posee al conseguir un mayor status entre sus compañeros, de la misma forma obtendrá el aprecio y consideración de los altos mandos, cuando un trabajador desarrolla bien su trabajo, los altos mandos consideran al trabajador como un empleado que realmente rinde en el trabajo, y ejemplar para los demás trabajadores.

Para continuar con los temas antes mencionados es importante conocer que los trabajadores son un pilar importante dentro de la empresa, los cuales realizan diferentes funciones, tienen gran responsabilidad y ejercen un buen desempeño laboral dentro de las empresas y a cambio reciben una remuneración. Con la información anteriormente vista cabe recalcar que la identificación y orgullo laboral en los trabajadores se puede evaluar a través de varios factores.

Diagrama # 2



Fuente: elaboración propia.

Cada uno de los factores tiene una influencia importante en la identificación y orgullo laboral, como bien se conoce que los factores contribuyen en producir un resultado, a continuación se desglosará cada uno de los factores y se conocerá la influencia importante que cada uno contiene relacionado con el tema.

FACTOR DE TRAYECTORIA COMO INFLUENCIA EN LA IDENTIFICACIÓN Y ORGULLO LABORAL

Este factor es de suma importancia, ya que por medio de este el trabajador conforme el tiempo que está laborando en la empresa se siente identificado y orgulloso de pertenecer a la empresa y a su puesto de trabajo.

Para Mondy (2005) la trayectoria es el progreso que tiene el empleado el cual va ascendiendo verticalmente en la organización, y logra una identificación laboral a través del paso del tiempo, esto evita el recorte del personal, depresión de lealtad de los empleados y genera un buen ambiente laboral.

Basado en la definición de Dávalos, citado por Frassa (s/f) trayectoria laboral es “el resultado de la relativa dureza de las estructuras de segmentación del mercado de trabajo junto con un proceso de interpretación y evaluación por parte de los individuos de su situación y aprovechamiento de sus posibilidades para delinear estrategias futuras más o menos deseables”

El trabajador conforme a la trayectoria que tiene en la empresa obtiene muchas experiencias y se considera parte de la familia.

FACTOR DE CONDICIONES AMBIENTALES COMO INFLUENCIA EN LA IDENTIFICACIÓN Y ORGULLO LABORAL

Si en la empresa las condiciones ambientales en que se encuentra laborando el trabajador son cómodas y tienen espacios suficientes, en su área de trabajo genera un bienestar laboral, por lo tanto el trabajador realizará sus funciones de una manera gozosa.

Según Caso (2006) las condiciones ambientales: es el área donde el trabajador realiza sus funciones, los factores que pueden afectar al trabajador son:

- Temperatura
- Ventilación
- Luz
- Ruido

Estos factores afectan las tareas que el trabajador realice y no existe una buena concentración para ejecutar sus funciones.

También se debe disponer de un sistema de protección, estabilidad zonas con riesgos de caída, asimismo la caída de objetos y el contacto a exposición a elementos agresivos, deben estar señalizadas.

En el boletín de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales (2011) indica que en algunas organizaciones los trabajadores realizan sus funciones en áreas cerradas o semi-cerradas esto pone en riesgo la salud del trabajador, el rendimiento y productividad laboral. “La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores” (pp. 1).

La Fundación de Prevención de Riesgos Laborales (2011) menciona que para evitar riesgos laborales se debe tomar en cuenta:

a) Seguridad industrial:

En la cual el edificio debe tener la resistencia apropiada, tales como:

- Techos
- Plataformas
- Escaleras

b) Suelos, orden y limpieza:

La limpieza en los pisos de trabajo deben ser estables y no resbaladizos, es muy necesario que estén limpios para que los trabajadores estén fuera de caídas peligrosas, estas áreas incluye la limpieza en zonas de paso, salidas y vías de circulación, las cuales deben permanecer libres de obstáculos.

Para una mejora en las condiciones ambientales cabe mencionar que mantener el área de trabajo limpia genera un entorno agradable para ejecutar sus labores.

También es de suma importancia que las personas encargadas de realizar el mantenimiento en las diferentes áreas lo ejecuten periódicamente sin que constituyan un peligro en sí mismas.

c) Temperatura

Las condiciones ambientales en el trabajo deben ser adecuadas para que los trabajadores no estén expuestos a enfermedades profesionales.

- **Una temperatura inadecuada:**

Genera un ambiente inadecuado en el desarrollo de las funciones de la empresa. El calor ambiental puede generar:

- ✓ Sequedad en la piel.
- ✓ Dermatitis.
- ✓ Dolores de cabeza.
- ✓ Picor en los ojos y sinusitis.
- ✓ Aumento de predisposición a las infecciones.
- ✓ Sensación de falta de aire.


También se debe evitar humedades extremas, cambios repentinos de temperatura, corrientes de aire molestas, olores desagradables e irradiación excesiva.

Cuando los trabajadores están realizando sus actividades en espacios cerrados están expuestos a respirar aire filtrado, frío o caliente, lo que provoca peligro para la salud de los trabajadores y causa los daños tales como: cefaleas, sinusitis, reacciones cutáneas alérgicas, malestar, esto es debido a la falta de existencia de una mala circulación del aire, para ello es indispensable una correcta ventilación.

En el ambiente laboral también se debe tomar en cuenta que los trabajadores están expuestos al calor y al frío.


A continuación se presenta lo que puede pasar cuando el trabajador está expuesto al área donde hay demasiado calor y donde hay demasiado frío. Ejemplo:

Cuadro # 1

<p>Causas a la exposición del calor:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Deshidratación: reducción de la capacidad física y mental.✓ Aumento del flujo sanguíneo.✓ Agotamiento por el calor: fatiga física, aturdimiento.✓ Déficit salino: calambres por calor.✓ Sudoración insuficiente: hipertensión, taquicardia y colapso por calor.✓ Alteraciones cutáneas erupción por calor y cáncer de piel.✓ Trastornos psiconeuróticos: irritabilidad, e insomnio.	
---	---

Fuente: elaboración propia.

Cuadro # 2

<p>Causas a la exposición del frío:</p> <p>El riesgo surge cuando temperatura es muy baja o la velocidad del aire es más alta. Esta exposición puede provocar:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Incomodidad.✓ Deterioro de la ejecución física de las tareas.✓ Congelación de dedos de las manos y de los pies, nariz, orejas, etc.	
---	---

Fuente: elaboración propia.

Continuando con la información de las condiciones ambientales en el trabajo cabe mencionar que también es de suma importancia la iluminación.

d) Iluminación

La iluminación debe ser adecuada para permitir un mejor desarrollo en las funciones de trabajo para ello se debe disponer de:

- ✓ **Iluminación natural:** la cual debe completarse con iluminación artificial.
- ✓ **Colores claros:** en paredes y techos estos producen el beneficio al máximo de la luz natural y reducir el nivel de iluminación artificial.

Consecuencias de la falta de iluminación:

- ✓ Fatiga visual, la cual es percibida por sequedad en los ojos, visión borrosa, cefaleas, lesiones músculo-esqueléticas por adopción de posturas forzadas.
- ✓ Disminución del rendimiento laboral, pueden surgir accidentes por caídas, choques contra objetos.
- ✓ Cegueras.

Por tal motivo, la calidad en la iluminación es importante, para ello se debe tomar en cuenta:

- ✓ La limpieza de las lámparas.
- ✓ Evitar deslumbramientos producidos por luz solar.

Y para finalizar con el tema de condiciones ambientales, La Fundación de Prevención de Riesgos Laborales (2011) cabe mencionar el ruido, el cual causa una mala concentración al momento que los trabajadores desarrollan sus labores.

e) **Efectos del ruido:**

- ✓ Malestar.
- ✓ Pérdida de la capacidad auditiva.
- ✓ Disminución del rendimiento.
- ✓ Efectos sobre el sistema inmunitario.
- ✓ Influencia en la calidad del sueño.

Navarrete (2005) menciona que el mejorar las condiciones laborales de las personas disminuye riesgos dentro de las empresas, pero también el tener en cuenta el comportamiento humano crea prácticas más seguras que conllevan a una mejor calidad de vida laboral.

En muchas empresas no se preocupan por la estabilidad laboral, participación, autonomía, condiciones de seguridad o por las oportunidades de crecimiento para los mismos empleados. Esto no beneficia a los empleados ni tampoco a la organización: es importante tomar en cuenta que cuando existe satisfacción en un empleado su entorno laboral es agradable y su desempeño dentro de la organización producirá excelentes resultados y una mayor productividad para la empresa.

Otro factor muy importante para la identificación y orgullo laboral es:

FACTOR INICIATIVA CREATIVA

En este factor se puede comprobar si el trabajador se identifica y siente orgullo laboral, ya que esto existe, el trabajador realizará sus funciones de la mejor manera.

Es necesaria la estimulación de iniciativa creativa en el ser humano, la imaginación creativa es parte de cada uno de los individuos la cual la da a conocer en su entorno laboral, la creatividad no puede ser reservada e incluso es necesario hasta en la solución de los problemas.

Silva y Ortiz (2000) mencionan que la iniciativa creativa: es la exploración de ideas, la cual genera un buen humor, alta tolerancia a la ambigüedad, es una fuente de autoconfianza en el propio trabajo, cuando es existente la iniciativa creativa en el trabajador maneja diferentes opiniones, la cual genera una lluvia de ideas. También mencionan que la iniciativa creativa forma parte importante en la solución de problemas, para ello son importantes tres:

- ✓ Identificación de los hechos.
- ✓ Identificación de ideas.
- ✓ Identificación en solución.

FACTOR DE EQUIPO DE TRABAJO

Es un ambiente de trabajo donde los protagonistas principales son cada uno de los trabajadores, los cuales influyen de manera positiva.

Según Roman y Gómez (2006) dentro de las organizaciones, el equipo de trabajo es valorado como una de las claves del éxito, es la calidad de mejora continua dentro de la

organización, en los trabajadores resulta muy importante el equipo de trabajo ya que crea un ambiente de cooperación, armonía, comunicación y compañerismo. Cuando existe el trabajo en equipo en las empresas los trabajadores se sienten a gusto de laborar, y esto genera una identificación laboral en los trabajadores.

Algunas clasificaciones de trabajo en equipo según Roman y Gómez (2006), son:

✓ **Equipos formales**

Son establecidos por la organización, los cuales su objetivo es cumplir cada una de las metas que la organización plantea.

✓ **Equipos informales**

Son los grupos que nacen espontáneamente en las diferentes áreas de una organización, es muy común en los trabajadores, ya que de aquí surge el compañerismo, cooperación entre ellos mismos.

✓ **Equipos autodirigidos**

Es el equipo donde los trabajadores comparten la responsabilidad de administrar el grupo de trabajo.

✓ **Equipos administrados de forma tradicional**

Son los líderes que la empresa asigna con un fin en cada una de las áreas de trabajo.

Asimismo, Román y Gómez (2006), hacen mención de los equipos de trabajo más comunes dentro de las empresas son:

- ✓ Círculos de calidad.
- ✓ Equipos de progreso.
- ✓ Equipos de procesos.

Sesmero (2007) menciona características importantes que debe existir al trabajar en equipo para obtener el triunfo. Para una mejor explicación de cómo trabajar en equipo es necesario realizar la comparación con los jugadores de un equipo de futbol, los cuales siempre deben de trabajar en equipo para lograr los mejores triunfos, ya que de todos dependen ganar cada uno de los partidos.

Características de un trabajo en equipo:

- ✓ Intensidad
- ✓ Sacrificio
- ✓ Compromiso
- ✓ Carácter
- ✓ Liderazgo
- ✓ Preparación
- ✓ Deseo
- ✓ Disciplina

FACTOR PUESTO DE TRABAJO

Robbins y Coulter (2000) define el factor trabajo como: la satisfacción en el puesto, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo.

La satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él.

En el puesto de trabajo se requiere de interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares.

Román y Gómez (2006) manifiesta que las organizaciones de cualquier tipo debe estar integrada por los siguientes elementos:

- ✓ Coordinación de actividades
- ✓ Objetivos comunes
- ✓ División del trabajo
- ✓ Jerarquías de autoridad
- ✓ Normas y procedimientos
- ✓ Incentivos
- ✓ Sanciones

Estos elementos son de mucho beneficio para las empresas, ya que influyen de una manera positiva en los trabajadores.

Uno de los factores que tiene mucha influencia dentro de las organizaciones es la comunicación. La comunicación es un medio importante ya que es un proceso donde se transmite información.

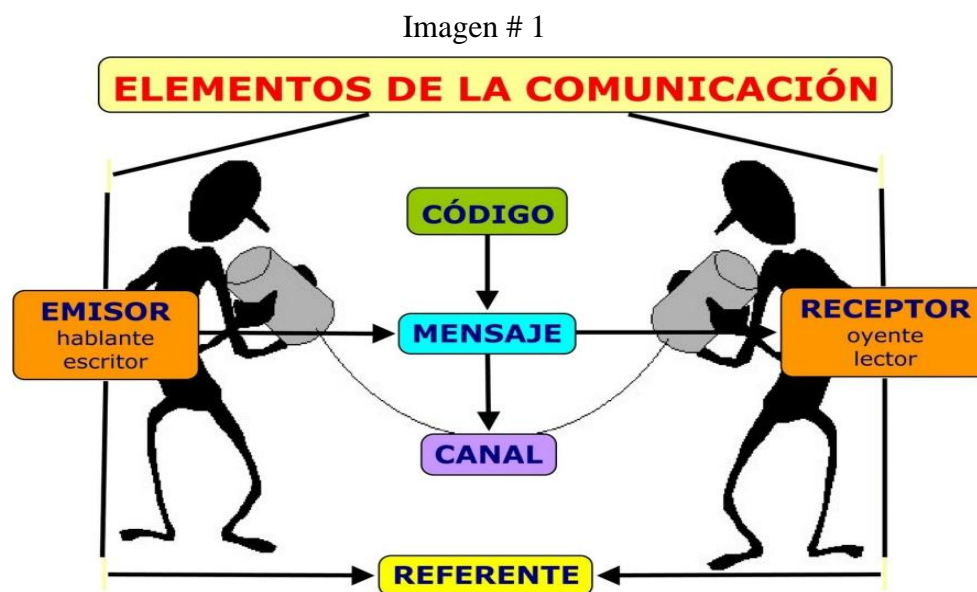
FACTOR DE COMUNICACIÓN

Román y Gómez (2006) indican que la comunicación dentro de los grupos de trabajo “es la organización planificada de las actividades de un conjunto de personas para el logro de un

objetivo común y explícito a través de cierta división del trabajo y de una jerarquía de autoridad y de responsabilidad” (pp.188-189)

Mientras que para Mello (2009) la comunicación es un proceso que transfiere un mensaje. En la comunicación durante su proceso contiene los siguientes elementos:

- ✓ Receptor: es quien recibe la información.
- ✓ Emisor: es quien envía el mensaje.
- ✓ Código: es el sistema de señales.
- ✓ Mensaje: es la información procesada y transmitida.
- ✓ Canal: es el medio a través del cual se transmite el mensaje (aire, cable del teléfono, entre otros).



Fuente: elaboración Mello (2009).

FACTOR DE RELACIÓN CON ALTOS MANDOS

Román y Gómez (2006) mencionan que se requiere de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las

normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares.

FACTOR RECONOCIMIENTOS

Como seres humanos necesitamos ser reconocidos por los demás, ser apreciados, asimismo es necesario que dentro de las empresas existan reconocimientos, los cuales no precisamente deben ser de manera monetarios, sino verbales como: felicitar al trabajador por su buen desempeño, e incluso realizar cartas donde se felicite al trabajado por un buen desarrollo de sus funciones.

Según la Asociación de Buenos Empleados (2004) los reconocimientos sirven para felicitar públicamente a los colaboradores, esto puede ser monetario y no monetario, esto se realiza con la finalidad de reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de incrementar la productividad.

Los trabajadores que se sienten reconocidos y apreciados, tendrán una actitud positiva y mayor confianza en sí mismos, esto genera un mayor compromiso con su empresa, de forma que favorece el crecimiento, la rentabilidad y la productividad del negocio.

Algunos beneficios de implantar un programa de reconocimiento son:

- Mejora el rendimiento y desempeño de sus empleados.
- Incrementa la productividad y calidad de sus productos y servicios.
- Motiva a tus empleados e incrementa su autoestima y satisfacción.
- Genera un clima laboral agradable.

FACTOR REMUNERACIONES

Para Vadillo (2005) las remuneraciones es un factor importante dentro de una organización la cual se refiere al pago salarial, cuando una empresa da como parte del salario, la legislación del país establecen el monto máximo de especie que se puede dar como parte de salario.

Dentro del salario total que recibe un trabajador se pueden dar ciertos beneficios extras, por ejemplo: bonificaciones, seguridad social que les garanticen salud, pensiones de jubilación. Al tener todos estos pagos en cuenta podemos diferenciar dos tipos de salario, el salario básico y el salario integral.

Un salario básico es el que determina cuanto se ha de pagar por día, hora, mes, año, a un trabajador. Al tener todo incorporado el salario total se denomina salario integral, incluyendo los pagos por horas extras y toda la prestación social.

Cada uno de los temas es de suma importancia para la identificación y orgullo laboral, ya que cada uno es un elemento fundamental porque la empresa es su segundo hogar para cada uno de los trabajadores. En conclusión el trabajador se sentirá identificado y orgulloso de su empresa cuando exista los elementos: una trayectoria en la empresa, trabajo en equipo, confianza con altos mandos, buen ambiente laboral, buena remuneración y reconocimientos, lo cual genera mayor interés por la realización de las tareas.

Finalmente para el enriquecimiento de la investigación se cuenta con antecedentes de estudios nacionales como internacionales, asimismo el marco teórico, lo cuales tiene relación y dan validez al tema en general.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Guatemala se han realizado varias investigaciones del tema identificación laboral, sin embargo en el departamento de Escuintla donde hay un alto número de empresas y donde los colaboradores están expuestos a la falta de identificación y orgullo laboral, no existen estudios sobre este tema.

De esa manera, para que el trabajador realice un buen desarrollo de sus funciones debe existir confianza con cada uno de los dirigentes y compañeros, de ese modo cuando, los integrantes de la empresa estén satisfechos con los beneficios que la empresa otorga, realizarán un mejor desempeño laboral, y habrá una mejor identificación y un orgullo laboral.

La falta de identificación y orgullo laboral en los colaboradores genera un bajo rendimiento en sus funciones, falta de trabajo en equipo, incomodidad, mala relación laboral, poco de interés en la realización de las tareas, e incluso al estar en su puesto de trabajo se siente forzado y pertenecer a la empresa no tiene mayor interés. Por lo tanto solamente se preocupa por cumplir sus tareas para adquirir únicamente el salario asignado.

Para la Empresa Portuaria Quetzal, el bienestar de los trabajadores es muy importante, por ello se realizó un estudio que dio respuesta, a la pregunta de investigación: **¿Qué factores de identificación y orgullo laboral predominan en los trabajadores del departamento de Seguridad Integral de una empresa portuaria de Escuintla?**

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

- Determinar qué factores de identificación y orgullo laboral predominan en los trabajadores del departamento de Seguridad Integral, de la empresa Portuaria Quetzal.

2.1.2 Objetivos específicos

- Establecer que subfactores de identificación laboral (trayectoria, condiciones ambientales, iniciativa creativa, equipo de trabajo, comunicación), predominan en los trabajadores del departamento de Seguridad Integral, de la empresa Portuaria Quetzal.
- Establecer que subfactores de orgullo laboral (satisfacción, relación con altos mandos, puesto de trabajo, remuneración, reconocimiento), predominan en los trabajadores del departamento de Seguridad Integral.
- Establecer los factores de identificación y orgullo laboral predominante en los trabajadores del departamento de Seguridad Integral.
- Establecer los factores de identificación y orgullo laboral predominantes en los trabajadores dependiendo el género, estado civil y edad dentro del departamento de Seguridad Integral.

2.2 Elementos de estudio

- Identificación laboral
- Orgullo laboral

2.3 Definición de variable

2.3.1 Definición conceptual

Chiavenato (2004), menciona que la identificación laboral es la calidad de vida laboral la cual incluye varios factores tales como: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, posibilidades de participar.

Por otro lado Chiang, Martín, Nuñez (2010) definen que el orgullo laboral crea el sentido de pertenencia hacia la empresa e indican que predominan ocho factores que son: definición y claridad en el trabajo, importancia y el desafío en el trabajo, rendimiento organizacional, recompensa, reconocimientos, conciencia de cómo se realiza el trabajo, participación del trabajador en sistemas de gestión, clima organizacional.

2.3.1 Definición operacional

Para efecto de este estudio se entenderá:

- Identificación Laboral como: (calidad de vida laboral la cual será evaluada a través de 5 factores: trayectoria, condiciones ambientales, iniciativa creativa, equipo de trabajo, comunicación).

- Orgullo laboral como: (el sentido de pertenencia hacia la empresa, para conocer la existencia se evaluarán 5 factores: satisfacción, relaciones con mandos altos, puesto de trabajo, remuneración, reconocimiento)

2.4. Alcances y límites:

Dentro de los alcances de la investigación está el establecimiento de la identificación y orgullo laboral en los trabajadores del departamento de Seguridad Integral, en la empresa Portuaria Quetzal.

Los resultados de la presente investigación no podrán ser generalizados en otras instituciones del estado, ya que pertenecen solamente a la empresa Portuaria Quetzal, en donde se realizó el estudio.

Otra limitante fue que los resultados son muy particulares para un grupo en particular y no para toda la empresa Portuaria Quetzal.

2.5. Aporte:

El presente estudio será de gran beneficio para la empresa, ya que se determinarán los factores de identificación y orgullo laboral en los trabajadores del departamento de Seguridad Integral, para mejorar el ambiente laboral.

Asimismo, los resultados obtenidos a través del estudio serán de beneficio al departamento de Recursos Humanos, ya que le dará a conocer los factores bajos para poder corregir y mejorar un buen desempeño laboral.

De igual manera para los sujetos esta investigación, contribuirá a la existencia de una calidad de vida laboral, la cual la obtendrán a través de capacitaciones.

Además brindará apoyo a los estudiantes de Psicología Industrial, que deseen encaminar sus investigaciones enfocadas acerca a la identificación y orgullo laboral, y que quieran investigar el tema, ya que el tema ha sido investigado pocas veces en Escuintla.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

La siguiente investigación se realizó en una empresa portuaria, ubicada en la costa del pacífico de Guatemala. Su ubicación geográfica le permite prestar servicios principalmente, en la cuenca del pacífico y costa oeste del continente americano, y por su cercanía con el canal de panamá, se conecta con el resto del mundo.

En la empresa se dio a conocer los objetivos que se requería en la investigación, estos objetivos están acorde con el estudio en salud ocupacional que se está realizando en la empresa, por lo tanto se iniciará la investigación en el departamento de Seguridad Integral.

La población es el conjunto de individuos del cual se requiere conocer características, según Ramos (2008), por lo tanto la investigación se trabajó con una población de 65 trabajadores, pertenecientes al departamento de Seguridad Integral que tiene 4 áreas a su cargo.

Las características de los sujetos se detallan a continuación:

CUADRO # 3		
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INTEGRAL	NÚMERO	PORCENTAJE
Servicio Medicina en el Trabajo	35	54%
Protección Física	5	7%
Comando Control y Comunicaciones	7	11%
Seguridad Industrial, Protección y Administración Riesgos.	18	28%
Total	65	100%

CUADRO # 4		
TIEMPO DE LABORAR EN LA EMPRESA	NÚMERO	PORCENTAJE
1 a 10 años	20	31%
11 a 20 años	28	43%
21 a 30 años	17	26%
Total	65	100%

CUADRO # 5		
ESCOLARIDAD	NÚMERO	PORCENTAJE
Secundaria	8	12%
Diversificado	40	62%
Universidad	17	26%
Total	65	100%

CUADRO # 6		
GÉNERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Masculino	23	35%
Femenino	42	65%
Total	65	100%

CUADRO # 7		
ESTADO CIVIL	NÚMERO	PORCENTAJE
Casados	42	65%
Solteros	23	35%
Total	65	100%

CUADRO # 8

EDAD	NÚMERO	PORCENTAJE
20 a 30 años	11	17%
31 a 40 años	14	22%
41 a 50 años	22	34%
51 a 65 años	18	27%
Total	65	100%

3.2 Instrumento:

Para recabar la información se utilizó el instrumento que tiene como objetivo identificar los factores de identificación y orgullo laboral existentes en los trabajadores.

El instrumento fue creado por la investigadora del presente estudio, las preguntas fueron validadas por el juicio de expertos. El instrumento consta de 43 ítems que están relacionados con 2 factores los cuales cuentan con 5 sub-factores cada uno:

- Identificación laboral
 - ✓ Subfactor de trayectoria.
 - ✓ Subfactor de condiciones ambientales.
 - ✓ Subfactor creatividad e iniciativa.
 - ✓ Subfactor de equipo de trabajo.
 - ✓ Subfactor de comunicación.

- Orgullo laboral
 - ✓ Subfactor satisfacción
 - ✓ Subfactor de relación con mandos altos.
 - ✓ Subfactor de trabajo.
 - ✓ Subfactor de remuneración.
 - ✓ Subfactor de reconocimiento.

Para entender mejor los factores se definen a continuación:

FACTORES DE IDENTIFICACIÓN LABORAL	
SUBFACTOR	DEFINICIÓN
Trayectoria	Mide que tan identificado y orgulloso se siente el trabajador de pertenecer a la empresa y a su puesto de trabajo.
Condiciones ambientales	Evalúa el área de trabajo como espacios suficientes, comodidad, y condiciones ambientales.
Creatividad e iniciativa	Determina el desarrollo de ideas donde su conocimiento y actuar es importante para afrontar los obstáculos que se le pueda presentar.
Equipo de trabajo	Diagnostica la armonía, comunicación y compañerismo.
Comunicación	Este factor mide la comunicación entre compañeros y sub alternos.
FACTORES DE ORGULLO LABORAL	
Satisfacción	Da a conocer la pasión de pertenecer a la organización.
Relación con altos mandos	Evalúa trato, participación, comunicación y amabilidad que existe de parte de los jefes.
Puesto de trabajo	Evalúa conformidad basado en experiencia, capacidad y habilidades.
Remuneraciones	se identifica con la denominación de sueldo o salario a la cual tiene derecho el trabajador
Reconocimiento	Mide la manera que los empleados reciben reconocimientos por un buen desempeño laboral.

El instrumento es un cuestionario tipo lickert, el método más ampliamente utilizado para las respuestas de escala en la investigación de la encuesta.

Es por ello que cada ítem consta de tres posibles respuestas, por lo tanto el trabajador marcará con una X según su criterio.

Punteos a Obtener	<ul style="list-style-type: none">• Siempre (5)• Algunas Veces (4)• Nunca (3)
--------------------------	--

Al igual que otros cuestionarios, la estrategia para la obtención de las puntuaciones de cada factor (trayectoria, condiciones ambientales, creatividad e iniciativa, equipo de trabajo, comunicación, satisfacción, relación con altos mandos, puesto de trabajo, remuneración, reconocimientos) el cual consiste en sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems.

La calificación por bloques del instrumento para la medición de identificación y orgullo laboral se presenta a continuación:

BAJO	0 – 40
MEDIO	41- 70
ALTO	71 – 100

3.3 Procedimiento

Para llevar a cabo la presente investigación se procedió de la siguiente manera:

- Se solicitó autorización a la empresa Portuaria Quetzal para realizar la investigación.
- Se procedió a elaborar el planteamiento del problema el cual se encuentra integrado por los objetivos generales y específicos elementos de estudio aportes, alcance, y límites.
- Se elaboró el procedimiento del instrumento a utilizar en la investigación junto a la ficha técnica.
- Para darle validez y confiabilidad al instrumento para la medición de identificación y orgullo laboral se hizo una prueba piloto, la cual se aplicó a 7 colaboradores.
- Se procedió a validar el instrumento por el juicio de expertos, laborando en el departamento de recursos humanos en diferentes instituciones públicas.
- Se aplicó el instrumento para la medición de identificación y orgullo laboral a los colaboradores.
- Se realizó la tabulación de la información, se ordenó y se hizo el análisis estadístico.
- Con los datos obtenidos se realizaron tablas con los resultados.
- Se realizó la discusión de resultados contra el marco teórico y los antecedentes.
- Se redactaron las conclusiones y recomendaciones.
- Se elaboró el informe final de la investigación.

3.4 Diseño de investigación y metodología estadística:

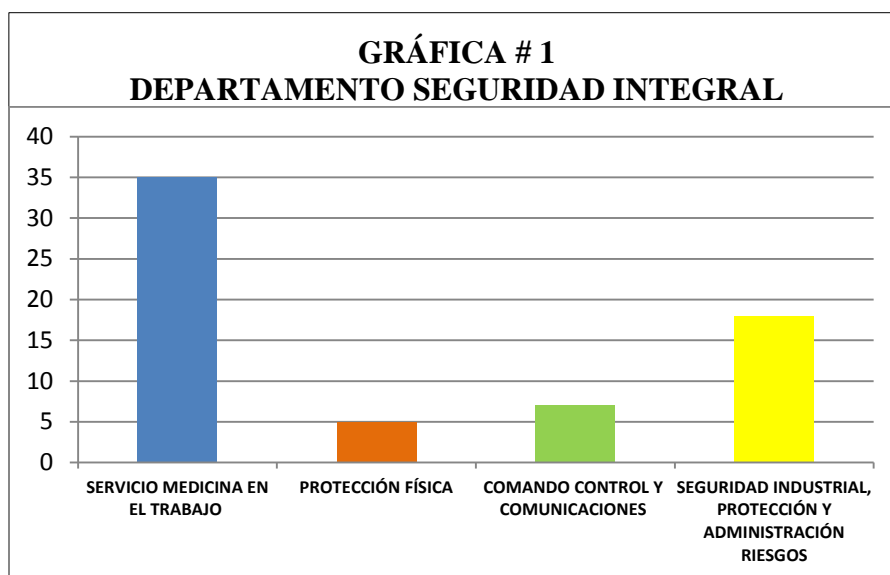
De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003), la investigación descriptiva: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis” (pp.117).

Para el análisis estadístico, se usará estadística descriptiva a través de tabulación de las frecuencias de cada ítem, se utilizarán gráficas de barras para mejor comprensión.

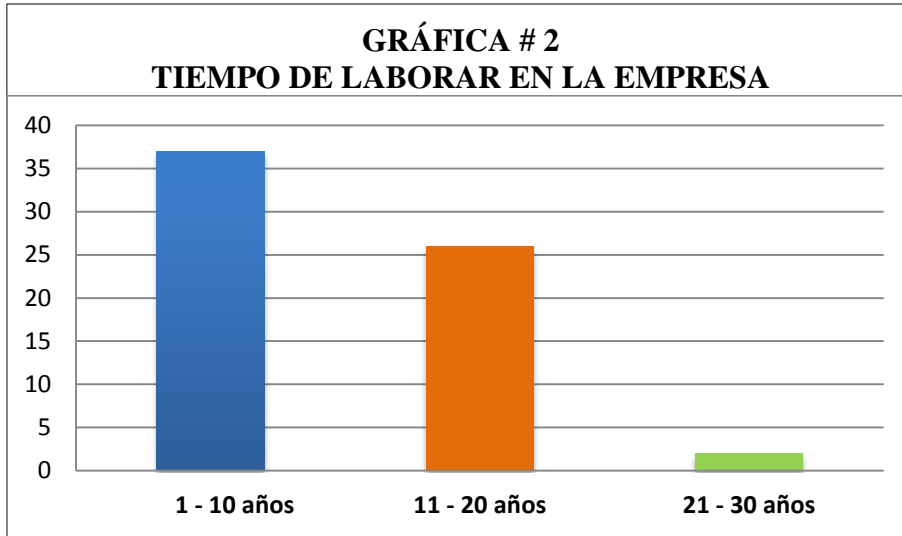
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados obtenidos después de aplicar el instrumento a 65 colaboradores, del departamento de Seguridad Integral, de la Empresa Portuaria Quetzal, con operaciones en el departamento de Escuintla, con el objetivo de identificar los factores de identificación y orgullo laboral existente en los trabajadores.

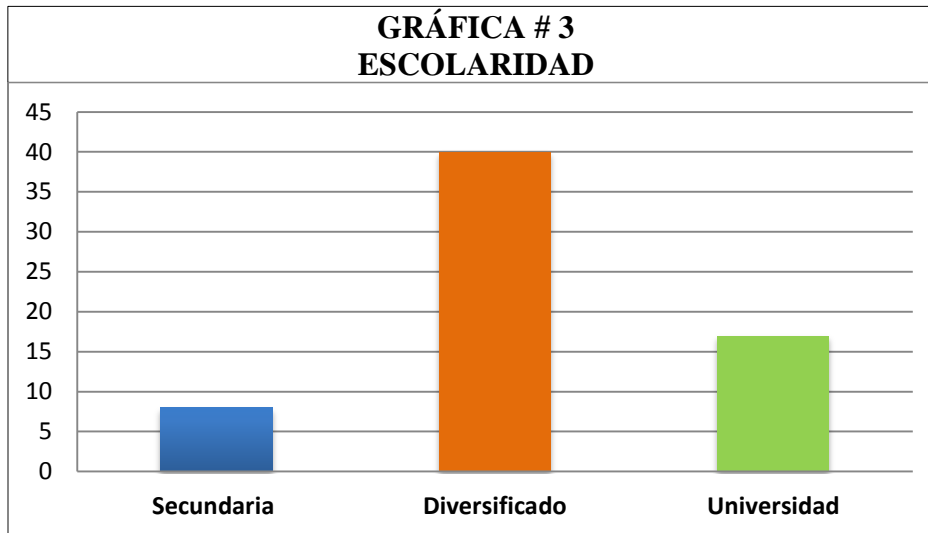
4.1 Características de los sujetos que fueron utilizados para la investigación:



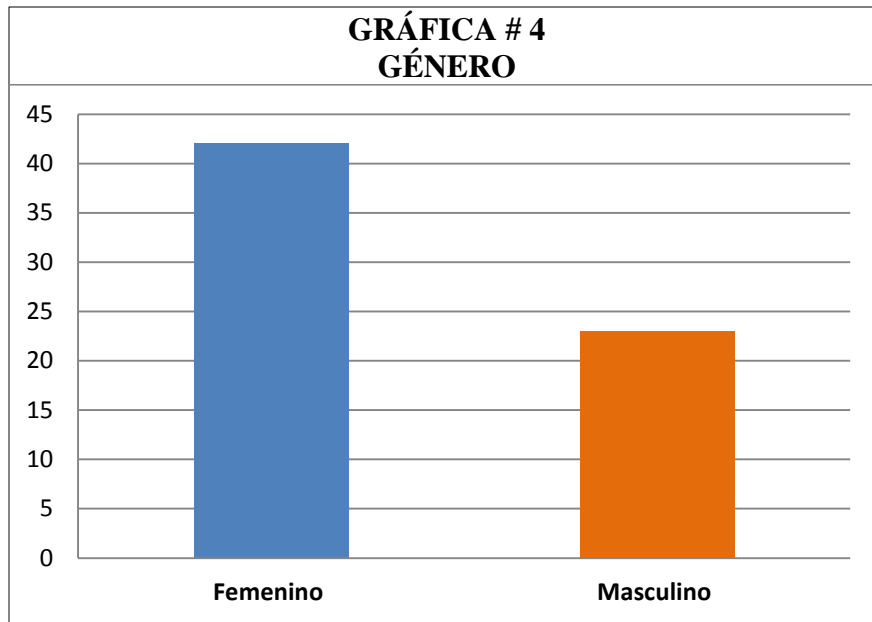
El departamento de Seguridad Integral está formado por el 54% de colaboradores del departamento de servicio de medicina en el trabajo, 7% de protección física, 11% de comando control y comunicaciones y un 28% en seguridad industrial, protección y administración riesgos.



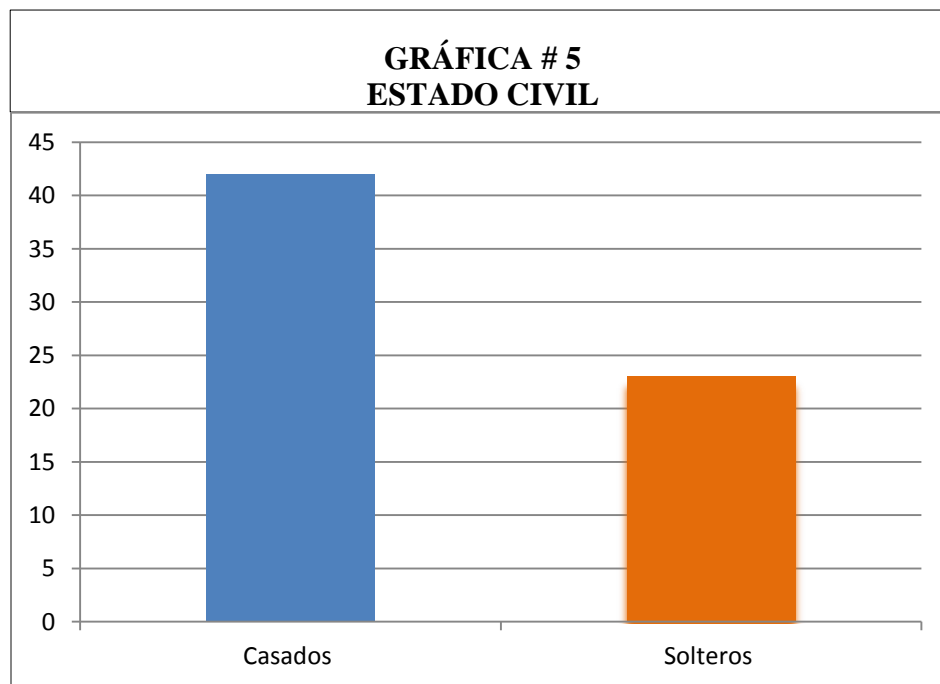
Se puede observar que el 57% de colaboradores se encuentran en el rango de 1 a 10 años de laborar en la empresa, 40% tienen de 11 a 20 años y solo 3% de ellos están en el rango entre 21 a 30 años.



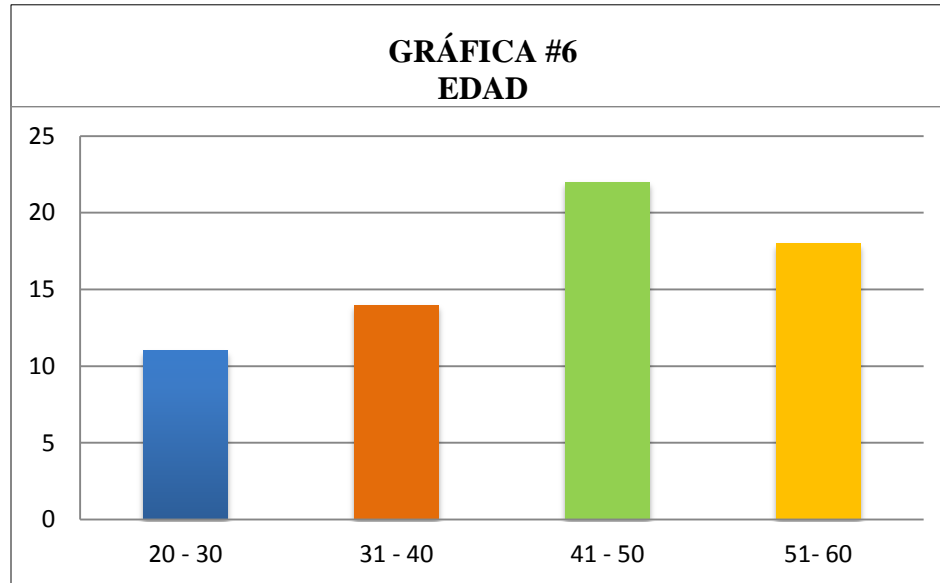
En la gráfica de escolaridad, se observa que el 12% de colaboradores se encuentran en el nivel secundario, 62% en el nivel diversificado y 26% de ellos son universitarios graduados.



Del 100% de los colaboradores de la empresa Portuaria Quetzal, el 65% son de género femenino y 35% de género masculino.



El estado civil de los colaboradores del departamento de Seguridad Integral es: 65% están casados y el 35% se encuentran solteros.



Los datos reflejan que el 17% colaborador se encuentran en un rango de edad entre 20 a 30 años, 22% tienen entre 31 a 40 años, 34% están entre 41 a 50 años y 27% de ellos están en un rango entre 51 a 60 años.

4.2 Resultados obtenidos a través de la información recabada por el instrumento para la medición de identificación y orgullo laboral.

TABLA # 1 TRAYECTORIA				
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1	¿Está satisfecho con su trayectoria en la empresa?	100	0	0
2	¿Le gusta su empresa?	98	2	0
3	¿Se siente integrado en su empresa?	71	29	0
4	¿Conoce los valores de la empresa?	79	15	6
5	¿Conoce la misión y visión de la empresa?	89	8	3
Total		87	11	2

El 87% de los empleados expresó que está identificado con la empresa; 11% mencionó que algunas veces; y un 2%, dijo que nunca se siente identificado.

TABLA # 2				
CONDICIONES AMBIENTALES				
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
6	¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	67	28	5
7	¿Tiene suficiente espacio de trabajo? (mobiliario, equipo, herramientas)	55	37	8
8	¿Está Satisfecho con su entorno laboral? (Ventilación, temperatura)	72	23	5
9	¿El nivel de ruido es adecuado?	26	55	19
10	¿Las áreas de trabajo están limpias?	66	32	2
Total		57	35	8

De la población, 57% indicó que su condición ambiental es agradable, un 35% señaló que algunas veces y 8% nunca está satisfecho.

TABLA # 3				
INICIATIVA CREATIVA				
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
11	¿Tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	26	74	0
12	¿Tiene iniciativa en su trabajo?	85	15	0
13	¿Mantiene en orden su área de trabajo? encuentra las cosas con facilidad	82	17	2
14	¿Se siente realizado en su trabajo?	65	35	0
15	Periódicamente manifiesta confianza en sí mismo al momento de realizar las tareas.	97	3	
Total		70	29	1

Los resultados muestran que el 70% de los colaboradores tiene iniciativa creativa para realizar sus labores, el 29% algunas veces y un 1% marco que nunca.

TABLA # 4 EQUIPO DE TRABAJO				
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
16	¿Se lleva bien con sus compañeros y compañeras?	66	29	5
17	¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted ingreso a la empresa?	85	15	0
18	¿Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien?	82	17	2
19	¿En mi unidad o departamento se trabaja en equipo?	65	35	0
Total		74	24	2

En la tabla se puede observar que el 74% dijo que existe trabajo en equipo, 24% algunas veces y solamente el 2% nunca trabaja en equipo.

TABLA # 5 COMUNICACIÓN				
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
20	¿Existe buena comunicación con su jefe y compañeros de trabajo?	75	25	0
21	¿Escucha con atención a su jefe cuando le indica una tarea?	97	3	0
22	¿Tiene la suficiente confianza para hablar con su jefe respecto al trabajo?	86	14	
Total		86	14	0

En cuanto a comunicación se refiere el 86% de los trabajadores señaló que existe buena comunicación y un 14% de los colaboradores mencionó que algunas veces.

TABLA # 6				
SATISFACCIÓN				
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
23	¿Está orgulloso de pertenecer a su empresa?	97	3	0
24	¿Recomendaría la empresa para trabajar a sus amigos?	85	14	2
25	¿Se siente parte importante la empresa?	83	17	
	Total	88	11	1

Se observó que un 88% de los colaboradores se sienten satisfechos de laborar en la empresa, un 11% algunas veces y un 1% nunca.

TABLA # 7				
RELACIÓN CON MANDOS ALTOS				
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
26	¿Su jefe le trata bien, con amabilidad?	86	11	3
27	¿Su jefe muestra interés por la administración y el bienestar de sus trabajadores?	68	29	3
28	¿Considera que su jefe es participativo?	71	26	3
29	¿Tiene comunicación con su jefe?	74	25	2
	Total	75	23	2

De la población, 75% manifestó que su jefe siempre mantiene una buena relación con mandos altos, un 23% algunas veces y el 2% indicó que nunca.

TABLA # 8				
PUESTO DE TRABAJO				
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
30	¿Conoce el objetivo de su puesto de trabajo?	95	5	0
31	¿El puesto de trabajo es con frecuencia aburrido y monótono?	6	46	48
32	¿Las actividades que realiza son adecuadas a su puesto de trabajo?	80	18	2
33	¿Están definidas las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades?	80	20	0
34	¿Le gusta permanecer en su puesto de trabajo?	94	6	0
Total		71	19	10

Se puede observar que un 71% de los colaboradores presentó pertenencia en su puesto de trabajo, el 19% hace mención que algunas veces y un 10% nunca se siente bien.

TABLA # 9				
REMUNERACIÓN				
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
35	¿Considera que su trabajo está bien remunerado?	57	31	12
36	¿Su salario está acorde al trabajo que desempeña?	63	23	14
37	¿Considera que su remuneración es mayor que la media de su entorno social y laboral?	37	35	28
38	¿Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la empresa?	49	42	9
39	¿Considera que en la empresa existe igualdad entre hombres y mujeres, para la selección en el puesto de trabajo?	31	43	9
Total		50	36	14

El 50% de los colaboradores demuestra que su remuneración está acorde al trabajo que desempeña, el 36% algunas veces y un 14% menciona que nunca.

TABLA # 10 RECONOCIMIENTO				
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
40	¿Es elogiado por su inmediato superior cuando realiza un buen desempeño?	5	45	51
41	¿Se realiza correctamente por sus jefes el reconocimiento al esfuerzo que desempeña en su puesto de trabajo?	6	40	54
42	¿Considera que en su empresa es posible la promoción laboral por un buen rendimiento laboral?	5	44	51
43	¿La empresa impulsa los logros a través de las compensaciones no económicas?	3	45	52
Total		4	44	52

En la tabla se observa que el 4% de los colaboradores siempre reciben reconocimiento, un 44% algunas veces y un 52% mostraron que nunca reciben reconocimientos del jefe inmediato y la empresa.

**TABLA # 11
IDENTIFICACIÓN LABORAL**

DEPARTAMENTO DE TRABAJO		SERVICIO MEDICINA EN EL TRABAJO			PROTECCIÓN FÍSICA			COMANDO CONTROL Y COMUNICACIONES			SEGURIDAD INDUSTRIAL, PROTECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN RIESGOS		
Núm.	PREGUNTAS	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N
1	Trayectoria	100			100			100			90	10	
2	Condiciones ambientales	89	11		90	15		60	30	10	89	11	
3	Iniciativa creativa	70	30		85	10	5	70	25	5	79	21	
4	Equipo de trabajo	80	20		90	10		58	38	4	69	28	3
5	Comunicación	100			94	5		80	15	5	85	15	
	Total	88	12		91	8	1	74	22	4	82	17	1
ORGULLO LABORAL													
DEPARTAMENTO DE TRABAJO		SERVICIO MEDICINA EN EL TRABAJO			PROTECCIÓN FÍSICA			COMANDO CONTROL Y COMUNICACIONES			SEGURIDAD INDUSTRIAL, PROTECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN RIESGOS		
Núm.	PREGUNTAS	S	AV	N	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N
1	Satisfacción	100			100			95	5		100		
2	Relación con mandos altos	95	5		98	2		80	20		99	1	
3	Puesto de Trabajo	80	15	5	87	10	3	78	22		89	11	
4	Remuneración	50	35	15	70	23	7	50	35	15	45	55	
5	Reconocimientos	25	50	25		25	75	10	60	30	5	65	30
	Total	70	21	9	71	12	17	63	28	9	68	26	6

Los resultados reflejan que los subfactores predominantes en la identificación laboral según el departamento de trabajo son: trayectoria y comunicación con un 100% en el departamento de servicio de medicina en el trabajo, en el departamento de protección física trayectoria con un 100% y comunicación con un 94%, comando control y comunicaciones trayectoria 100% y comunicación con 84%, seguridad industrial, protección y administración trayectoria 100% y relación con altos mandos con un 99%. En orgullo laboral predominan servicio de medicina en el trabajo 100% satisfacción y relación con altos mando con 95% protección física 100% trayectoria y 98% relación con altos mandos, comando control y comunicaciones 95% satisfacción, 80% relación con altos mandos, seguridad industrial, protección y administración riesgos el 100% satisfacción y 99 relación con altos mandos.

TABLA # 12										
IDENTIFICACIÓN LABORAL										
TIEMPO DE LABORAR EN LA EMPRESA		1 a 10 años			11 a 20 años			21 a 30 años		
Núm.	PREGUNTAS	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N
1	Trayectoria	99	1		95	5		100		
2	Condiciones ambientales	98	2		90	10		99	1	
3	Iniciativa creativa	88	10	2	89	11		87	13	
4	Equipo de trabajo	79	11	10	80	20		89	11	
5	Comunicación	89	11		93	7		98	2	
Total		91	7	2	89	11		95	5	
ORGULLO LABORAL										
TIEMPO DE LABORAR EN LA EMPRESA		1 a 10 años			11 a 20 años			21 a 30 años		
Núm.	PREGUNTAS	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N
1	Satisfacción	90	10		98	2		100		
2	Relación con mandos altos	89	10	1	90	10		95	5	
3	Puesto de Trabajo	88	12		87	10	3	98	2	
4	Remuneración	56	44		70	25	5	70	20	10
5	Reconocimientos	4	37	59	5	20	75	5	45	50
Total		65	23	12	70	13	17	74	14	12

En los trabajadores de 1 a 10 años los subfactores predominantes son: 99% trayectoria y 98% condiciones ambientales, de 11 a 20 trayectoria con el 95%, 93% comunicación y de 21 a 30 años predominan trayectoria con 100% y 99% condiciones ambientales. En el factor orgullo laboral el subfactor de trayectoria predomina con 100% en las edades de 21 a 30 años y subfactor de puesto de trabajo con 98%.

TABLA # 13										
IDENTIFICACIÓN LABORAL										
ESCOLARIDAD		Secundaria			Diversificado			Universidad		
Núm.	PREGUNTAS	S	AV	N	S	AV	N	S	A. V.	N
1	Trayectoria	98	2		83	13	4	99	1	
2	Condiciones ambientales	78	20	2	65	30	5	98	2	
3	Iniciativa creativa	70	24	6	61	39	0	98	2	
4	Equipo de trabajo	66	30	2	61	30	9	95	5	
5	Comunicación	97	3		78	22		92	8	
	Total	82	16	2	70	27	4	96	4	
ORGULLO LABORAL										
ESCOLARIDAD		Secundaria			Diversificado			Universidad		
Núm.	PREGUNTAS	S	AV	N	S	AV	N	S	A. V.	N
1	Satisfacción	94	6		90	5	5	97	3	
2	Relación con mandos altos	89	11		96	4		90	15	5
3	Puesto de Trabajo	98	2		89	11		94	6	
4	Remuneración	89	11		70	26	4	79	18	3
5	Reconocimientos	7	45	48	10	25	65	5	20	75
	Total	75	15	10	71	14	15	73	12	17

Se puede observar que los las personas universitarias están identificadas ya que tienen un porcentaje alto con un 99% predomina el subfactor de trayectoria y en orgullo laboral el subfactor de satisfacción con 97%.

IDENTIFICACIÓN LABORAL							
GÉNERO		FEMENINO			MASCULINO		
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1	Trayectoria	64	31	5	83	13	4
2	Condiciones ambientales	72	28		65	30	5
3	Iniciativa creativa	58	42		61	39	0
4	Equipo de trabajo	29	71		61	30	9
5	Comunicación	57	40	3	78	22	
	Total	56	42	2	70	27	3
ORGULLO LABORAL							
GÉNERO		FEMENINO			MASCULINO		
Núm.	PREGUNTAS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1	Satisfacción	79	12	9	78	22	
2	Relación con mandos altos	93	7		87	9	4
3	Puesto de Trabajo	88	12		74	13	13
4	Remuneración	9	79	12	65	35	
5	Reconocimientos	1	75	24	9	13	78
	Total	54	37	9	63	18	19

Los colaboradores del género masculino están más identificados con un 83% en el subfactor trayectoria y en el factor de orgullo laboral predomina el subfactor relación con mandos altos con 93% en el género femenino.

TABLA # 15							
IDENTIFICACIÓN LABORAL							
ESTADO CIVIL		Casado			soltero		
Núm.	PREGUNTAS	S	AV	N	S	A V	N
1	Trayectoria	93	11		96	4	
2	Condiciones ambientales	69	26	7	83	17	
3	Iniciativa creativa	54	25	25	70	25	5
4	Equipo de trabajo	75	18	11	65	32	3
5	Comunicación	100	4		100		
	Total	79	16	9	83	16	2
ORGULLO LABORAL							
ESTADO CIVIL		Casado			soltero		
Núm.	PREGUNTAS	S	AV	N	S	A V	N
1	Satisfacción	100			87	13	
2	Relación con mandos altos	68	29	7	57	35	8
3	Puesto de Trabajo	83	18	3	48	43	9
4	Remuneración	4	86	14	22	43	35
5	Reconocimientos	4	41	59	4	22	74
	Total	53	35	17	43	31	25

Según es estado civil las personas unidas se encuentran identificadas ya que los subfactores de trayectoria, iniciativa creativa, equipo de trabajo, y comunicación predominan con un 100%, en el factor de orgullo laboral predominan todos los factores en el estado civil de los unidos con un 100%.

TABLA # 16													
IDENTIFICACIÓN LABORAL													
EDAD		Rango de edad			Rango de edad			Rango de edad			Rango de edad		
		20-30			31-40			41-50			51-60		
Núm.	PREGUNTAS	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N
1	Trayectoria	99	1		95	5		100			100		
2	Condiciones ambientales	98	2		90	10		99	1		100		
3	Iniciativa creativa	88	10	2	89	11		87	13		99	1	
4	Equipo de trabajo	79	11	10	80	20		89	11		95	5	
5	Comunicación	89	11		93	7		98	2		98	2	
	Total	91	7	2	89	11		95	5		98	2	
ORGULLO LABORAL													
EDAD		Rango de edad			Rango de edad			Rango de edad			Rango de edad		
		20-30			31-40			41-50			51-60		
Núm.	PREGUNTAS	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N
1	Satisfacción	90	10		98	2		100			100		
2	Relación con mandos altos	89	10	1	90	10		95	5		99	1	
3	Puesto de Trabajo	88	12		87	10	3	98	2		98	2	
4	Remuneración	56	44		70	25	5	70	20	10	80	20	
5	Reconocimientos	4	37	59	5	20	75	5	45	50	45	55	
	Total	65	23	12	70	13	17	74	14	12	84	16	

Las personas con un rango de edad 51 a 60 tienen un 100% en el subfactor de trayectoria y condiciones ambientales, el factor de orgullo laboral predomina el subfactor de satisfacción con un 100% en los rangos de 41 a 50 años y de 51 a 60.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La identificación laboral y el orgullo laboral en los trabajadores desarrollan integración y pertenencia en la organización. El objetivo del estudio fue determinar qué factores de identificación y orgullo laboral predominan en los trabajadores del departamento de seguridad integral, de la empresa Portuaria Quetzal. Por lo tanto se muestra la confrontación de los resultados obtenidos en el instrumento y su relación con el marco teórico y antecedentes.

Cermeño (2014) en su estudio descriptivo reconoció que los factores: sociales, laborales y personales, los cuales contiene los siguientes indicadores: cultura organizacional, motivación, compromiso laboral, lealtad, comunicación, satisfacción laboral, participación y pertenencia, todo esto influyó en la identificación laboral, asimismo mostró que los colaboradores tenían una identificación laboral alta, esto concuerda con los resultado obtenidos en la presente investigación donde los trabajadores presentaron una identificación y orgullo laboral alta, en el cual influyeron varios factores como: satisfacción laboral , comunicación.

Amozorrutia (2010) expone que el orgullo laboral se crea conforme el sentido de pertenencia y afiliación, de los trabajadores hacia la organización; en donde los trabajadores buscan afiliarse y sentir pertenencia hacia la empresa donde realiza cada una de sus funciones con entusiasmo. Asimismo esto coincidió con la presente investigación donde los evaluados presentaron una alta pertenencia y afiliación con la empresa, ya que mantienen un estado emocional positivo, satisfactorio al realizar sus labores y muestran afectividad en el trabajo.

Respecto a iniciativa creativa fue uno de los factores en la cual los trabajadores de la empresa poseen una excelente iniciativa creativa al momento de realizar sus funciones esto coincide con la información que dan Silva y Ortiz (2000) ya que mencionan que la iniciativa creativa: es la exploración de ideas, la cual genera un buen humor, alta tolerancia a la ambigüedad, es una fuente de autoconfianza en el propio trabajo, cuando es existente la iniciativa creativa en el trabajador maneja diferentes opiniones, la cual genera una lluvia de ideas.

Por otra parte se detectó que en la empresa donde se realizó el estudio los colaboradores no reciben reconocimientos cuando realizan un buen desempeño laboral, esto no concuerda con la información que brinda, La Asociación de Buenos Empleados (2004) ya que indica que los reconocimientos sirven para felicitar públicamente a los colaboradores, esto puede ser monetario y no monetario, esto se realiza con la finalidad de reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de incrementar la productividad.

Asimismo, Reyes (2013) ejecutó su estudio experimental, donde afirmó que no existe una reciprocidad entre la identificación laboral y las variables de rango como: edad, género, estado civil y antigüedad. E impulsa promover buenas prácticas con los altos mandos para un mejor trato con los colaboradores de la empresa para que esto genere buena identificación laboral. Lo antes mencionado por Reyes, tienen relación con los resultados obtenidos, porque el género, estado civil, edad, tiempo de laborar en la empresa y escolaridad no mostraron la existencia de reciprocidad entre la identificación y orgullo laboral.

VI. CONCLUSIONES

Dentro de las organizaciones es de suma importancia que los colaboradores estén altamente identificados, y así obtener un éxito organizacional, al analizar y discutir los resultados se obtuvieron las conclusiones siguientes:

- Conforme a los resultados obtenidos en el estudio demuestran que los colaboradores de la empresa Portuaria Quetzal se encuentran altamente identificados y orgullosos de pertenecer a su empresa, por lo tanto el factor de identificación y orgullo laboral predominan en los sujetos evaluados.
- Los subfactores influyen en la identificación laboral por lo tanto se hace mención de los subfactores predominantes en los colaboradores del departamento de Seguridad Integral de la empresa Portuaria Quetzal: identidad, condiciones ambientales, creatividad e iniciativa, equipo de trabajo, comunicación.
- En el factor de orgullo laboral los subfactores predominantes en el departamento de Seguridad Integral son: satisfacción, relación con altos mandos, puesto de trabajo, remuneración, en el factor de reconocimiento la mayoría de trabajadores indicaron sentirse insatisfechos, ya que cuando realizan un buen desempeño laboral no reciben reconocimientos por parte de la empresa y jefe inmediato.
- A través del estudio se establece que los factores predominantes en cada departamento de Seguridad Integral son: trayectoria, comunicación, satisfacción, relaciones con altos mandos.
- Conforme a los resultados del estudio los del género masculino tienen una mayor identificación laboral y orgullo laboral que los del género femenino, asimismo los solteros se encuentran identificados y los casados se encuentran orgullosos, según la edad los del rango de 51 a 60 años están mas identificados y orgullosos; los factores

predominantes en los trabajadores dependiendo del género son: (trayectoria, condiciones ambientales, comunicación, satisfacción, relación con altos mandos, puesto de trabajo), conforme al estado civil: (trayectoria, condiciones ambientales, comunicación, satisfacción, relación con altos mandos, puesto de trabajo) finalmente de edad son: (trayectoria, condiciones ambientales, comunicación, iniciativa creativa, satisfacción, relación con altos mandos, puesto de trabajo).

VII. RECOMENDACIONES

Para una mejor identificación laboral en el departamento de seguridad integral se recomienda:

- Continuar fortaleciendo la identificación y orgullo laboral de los colaboradores dentro de la empresa a través de actividades tales como: reuniones, actividades recreativas, donde obtengan un espacio de expresión, confianza y de armonía para mantener una satisfacción adecuada.
- Al departamento de Recursos Humanos realizar estudios periódicamente, mediante una guía de preguntas estructuradas, para reforzar e incrementar la identificación y orgullo laboral.
- Dar a conocer a los jefes inmediatos a través de capacitaciones sobre la importancia de los reconocimientos no económicos. Asimismo los jefes inmediatos deben reconocer a sus empleados con: diplomas, tarjetas electrónicas de felicitación por un buen desempeño laboral, promover entregas de botones, entre otros para reconocer al colaborador por su esfuerzo.
- Para mantener una estabilización en los factores de identificación y orgullo laboral, con relación al género, estado civil y edad, se recomienda motivar a los empleados dentro de la empresa, con reconocimientos; dando a conocer su trayectoria dentro de la misma.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amozorrutia, J. (2010). *El orgullo hacia mi organización: generador de reputación interna. Artículo de guía de capacitación empresarial, México, D.F.* Recuperado de http://www.korsus.com.mx/directorio/articulos11/11_orgulloorganizacion.html
- Asociación de Buenos Empleados, (2004). Programa de Reconocimientos, Perú. Recuperado de http://www.amcham.org.pe/abe/descargas/GUIA_ABE_RECONOCIMIENTO.pdf
- Bayona, C. (2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos.* Universidad Pública de Navarra. Recuperada de <http://www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf>
- 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.
- Caso, N. (2006). *Técnicas de medición del trabajo*, (2da. Ed.) España: Editorial FC
- Cermeño, J. (2014). *Factores sociales, personales y laborales que determinan la identificación laboral de los empleados en una Organización Hotelera* (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar, Sede Regional de Escuintla, Escuintla, Guatemala.
- Chiang, V., Martín, R. y Núñez, P. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.* España: Editorial S.L. Universidad Pontificia.
- Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral en gestión del talento humano.* Colombia: McGraw Hill.

Frassa, J. (s/f) *El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/12005.pdf>

Fundación de Prevención de Riesgos Laborales Boletín N° 3/2011, *fundación de prevención de riesgos laborales, Madrid, España*. Recuperado de http://www.acenoma.org/prl/boletin_3.pdf

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3 ed.). México: Mcgraw – hill.

Ledesma, J. (2000). *Deontología Laboral*, ejemplar 2000. México D.F.: Editorial Progreso. S.A.

Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González E. y Angulló, E. (2011). *La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional*. Universidad de Oviedo, España. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719306>

Mello, L. (2009). *Procesos de la comunicación*, blogger, Tacna Perú. Recuperada de <http://lenguajemedios.blogspot.com/2009/06/unidad-01-proceso-de-la-comunicacion.html>)

Mondy, M. (2005). *Administración de recursos humanos (9na. Ed.)* México D.F.: Editorial Mexicana printed.

Monsanto, H. (2012). *Identificación laboral de los trabajadores de ONSEC* (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Navarrete, F. (2005). *Calidad de vida laboral*. Revista de la Universidad del Valle de Atemajac 19 (51).

Patarroyo, N. (2001). *Un modelo para la medición de clima organizacional, inteligencia emocional capital, conocimiento e imagen empresarial como valores ocultos de una empresa*. (Tesis de maestría). Recuperada de http://dspace.uniandes.edu.co/xmlui/bitstream/handle/1992/125/mi_861.pdf?sequence=1.

Ramos, J. (2008). *Población y Muestra*, Guatemala. Recuperado de: http://jaramose.blogspot.com/2008_03_01_archive.html

Recinos, L. (2013). *Relación entre la identificación laboral y motivación de los colaboradores de una empresa textil de Guatemala* (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Reyes, G. (2013). *Nivel de identificación laboral en un grupo de gerentes de una institución financiera* (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Roma, H. y Gómez, J. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. España: Gras edición de Diaz de santos.

Sánchez, R. (2007). *Comunicación corporativa como herramienta de dirección y orientación*. Universidad de Rafael Bellos Chacín. Maracaibo, Venezuela.

Sesmero, J. (2007). *Coordinación de equipos de trabajo*. España Recuperada de <http://books.google.com.gt/books?id=5qxlz7pCSDYC&printsec=frontcover&dq=equipo+de+trabajo+en+empresas&hl=es&sa=X&ei=waY1U8GXDMfLsATFu4DYDA&ved=0CEIQ6AEwAg#v=onepage&q=equipo%20de%20trabajo%20en%20empresas&f=false>

Silva, M. y Ortiz, T. (2000). *El proceso de la creatividad* (2da. Ed.). México: Editorial printed.

Topa, G. y Morales, J. (2006). *Proactividad e identidad organizacional: un análisis multigrupo*. Recuperada de <http://www.ijpsy.com/volumen7/num3/175/identificacion-organizacional-y-ruptura-ES.pdf>

Vadillo S. (2005). *Administración de Remuneraciones* México: D.F. Editorial Limusa S.A.

Anexos

FICHA TÉCNICA

Nombre	Instrumento para la medición de identificación y orgullo Laboral
Autor	Cecia Isabel Otzín Franco
Objetivo	Determinar los factores de identificación y orgullo laboral existentes en los trabajadores.
¿Que mide?	Factores de identificación y orgullo laboral.
Reactivos corregir	<p>Factor Identificación Laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Subfactor Trayectoria (1,2,3,4,5) ✓ Subfactor de condiciones ambientales (6,7,8,9,10) ✓ Subfactor de iniciativa creativa (11,12,13,14,15) ✓ Subfactor de actor de equipo de trabajo (16,17,18,19) ✓ Subfactor de comunicación (20,21,22) <p>Factor Orgullo Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Subfactor de Satisfacción (23,24,25) ✓ Subfactor de relación con mandos altos (26,27,28,29) ✓ Subfactor de trabajo (30,31,32,33,34) ✓ Subfactor de remuneración (35,36,37,38,39) ✓ Subfactor de reconocimiento. (40,41,42,43)
Escala de medición	BAJO 0 – 40 MEDIO 41- 70 ALTO 71 – 100
Tiempo de Resolución	15 minutos
Forma de Aplicación	Auto Aplicable
Juicio de Experto	Magister Armando Leonardo García. Licenciada Ann Mary Wilson Flores. Licenciado Cesar Leonardo Santa Cruz. Licenciada Guadalupe Valladares.

INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DE IDENTIFICACIÓN Y ORGULLO LABORAL

DATOS PERSONALES

Departamento de trabajo	
Área de trabajo	
Tiempo de laborar en la empresa	
Escolaridad	
Género	
Estado civil	
Edad	

La información que usted provee a través del instrumento será manejada de manera confidencial. Agradecemos la sinceridad con que pueda responder a cada una de las preguntas.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de interrogantes a lo cual deberá contestar señalando con una “X” la respuesta que considere que describe mejor su situación u opinión en la mayoría de casos.

Respuestas		
Siempre	Algunas veces	Nunca

TRAYECTORIA: determina la pertenencia del trabajador con la empresa.

Núm.	FRECUENCIA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1.	¿Está satisfecho con su trayectoria en la empresa?			
2.	¿Le gusta su empresa?			
3.	¿Se siente integrado en su empresa?			
4.	¿Conoce los valores de la empresa?			
5.	¿Conoce la misión y visión de la empresa?			

CONDICIONES AMBIENTALES: bienestar en cada área de trabajo (espacio, iluminación, temperatura, mobiliario, equipo, entre otros).

Núm.	FRECUENCIA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
6.	¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?			
7.	¿Tiene suficiente espacio de trabajo? (mobiliario, equipo, herramientas)			
8.	¿Está Satisfecho con su entorno laboral? (Ventilación, temperatura)			
9.	¿El nivel de ruido es adecuado?			
10.	¿Las áreas de trabajo están limpias?			

INICIATIVA CREATIVA: desarrollo de ideas donde el conocimiento y actuar es importante para afrontar los obstáculos.

Núm.	FRECUENCIA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
11.	¿Tiene la suficiente autonomía en su trabajo?			
12.	¿Tiene iniciativa en su trabajo?			
13.	¿Mantiene en orden su área de trabajo? encuentra las cosas con facilidad			
14.	¿Se siente realizado en su trabajo?			
15.	Periódicamente manifiesta confianza en sí mismo al momento de realizar las tareas.			

EQUIPO DE TRABAJO: existencia de armonía, comunicación, trabajo en equipo y compañerismo.

Núm.	FRECUENCIA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
16.	¿Se lleva bien con sus compañeros y compañeras?			
17.	¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted ingreso a la empresa?			
18.	¿Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien?			
19.	¿En mi unidad o departamento se trabaja en equipo?			

COMUNICACIÓN: transmisión de información de una entidad a otra.

Núm.	FRECUENCIA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
20.	¿Existe buena comunicación con su jefe y compañeros de trabajo?			
21.	¿Escucha con atención a su jefe cuando le indica una tarea?			
22.	¿Tiene la suficiente confianza para hablar con su jefe respecto al trabajo?			

SATISFACCIÓN LABORAL: pasión de pertenecer a la empresa.

Núm.	FRECUENCIA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
23.	¿Está orgulloso de pertenecer a su empresa?			
24.	¿Recomendaría la empresa para trabajar a sus amigos?			
25.	¿Se siente parte importante la empresa?			

RELACIÓN CON MANDOS ALTOS: participación, comunicación y amabilidad entre jefes y trabajadores.

Núm.	FRECUENCIA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
26.	¿Su jefe le trata bien, con amabilidad?			
27.	¿Su jefe muestra interés por la administración y el bienestar de sus trabajadores?			
28.	¿Considera que su jefe es participativo?			
29.	¿Tiene comunicación con su jefe?			

PUESTO DE TRABAJO: conformidad basada en experiencia, capacidad y habilidad.

Núm.	FRECUENCIA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
30.	¿Conoce el objetivo de su puesto de trabajo?			
31.	¿El puesto de trabajo es con frecuencia aburrido y monótono?			
32.	¿Las actividades que realiza son adecuadas a su puesto de trabajo?			
33.	¿Están definidas las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades?			
34.	¿Le gusta permanecer en su puesto de trabajo?			

REMUNERACIÓN: denominación de sueldo o salario a la cual tiene derecho el trabajador.

Núm.	FRECUENCIA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
35.	¿Considera que su trabajo está bien remunerado?			
36.	¿Su salario está acorde al trabajo que desempeña?			
37.	¿Considera que su remuneración es mayor que la media de su entorno social y laboral?			
38.	¿Cree que su sueldo y el de sus compañeros están en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa?			
39.	¿Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la empresa?			

RECONOCIMIENTO: manera que los empleados reciben elogio por un buen desempeño laboral.

Núm.	FRECUENCIA	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
40.	¿Es elogiado por su inmediato superior cuando realiza un buen desempeño?			
41.	¿Se realiza correctamente por sus jefes el reconocimiento al esfuerzo que desempeña en su puesto de trabajo?			
42.	¿Considera que en su empresa es posible la promoción laboral por un buen rendimiento laboral?			
43.	¿La empresa impulsa los logros a través de las compensaciones no económicas?			

OF. SMT-GSI-EPQ-241- 2014

Puerto Quetzal, 13 de Junio de 2014

Señores
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
Campus Central
Guatemala

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, para hacer de su conocimiento que no existe ningún inconveniente en que se utilice el nombre de Empresa Portuaria Quetzal en la tesis que lleva por nombre, "**Factores de identificación y orgullo laboral en trabajadores del Departamento de Seguridad Integral en Empresa Portuaria Quetzal**", de la señorita **Cecia Isabel Otzin Franco**, carné **2106009**. Quien actualmente cursa el último año de la carrera Licenciatura en Psicología Industrial/organizacional, en la Universidad Rafael Landívar, sede Escuintla.

Sin otro particular me es grato suscribirme de ustedes.

Atentamente.


LICDA. GUADALUPE VALLADARES PACHECO
Jefe Depto. Servicio de Medicina en el Trabajo en funciones



GVP/lcm
Archivo