

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem. It features a central figure of a man in profile, wearing a crown and holding a book. Surrounding this central figure are various symbols: a castle, a lion, a column with a crown, and a figure on horseback. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERAS ORBIS CONSPICUA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**“ASOCIACIÓN SOLIDARISTA Y EL IMPACTO PSICOLÓGICO EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA NIASA”**

IRENE ESTEFANY DE LEÓN PAIZ
MARGARITA CLARA CHOCÓN ZAPET

GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2011

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“ASOCIACIÓN SOLIDARISTA Y EL IMPACTO PSICOLÓGICO EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA NIASA”**

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE

CONSEJO DIRECTIVO

DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR

IRENE ESTEFANY DE LEÓN PAIZ

MARGARITA CLARA CHOCÓN ZAPET

PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE

ORIENTADORAS VOCACIONALES Y LABORALES

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

TÉCNICAS UNIVERSITARIAS

GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2011

**CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem in the background. It features a central shield with a figure on horseback, surrounded by various heraldic symbols including castles, lions, and columns. The Latin motto "CAETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEM" is inscribed around the perimeter of the seal.

**DOCTOR CÉSAR AUGUSTO LAMBOUR LIZAMA
DIRECTOR INTERINO**

**LICENCIADO HÉCTOR HUGO LIMA CONDE
SECRETARIO INTERINO**

**JAIRO JOSUÉ VALLECIOS PALMA
REPRESENTANTE ESTUDIANTIL
ANTE CONSEJO DIRECTIVO**



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM-
9^a Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: uscpsi@usac.edu.gt

CC. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 514-2011
DIR. 1,819-2011

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

13 de diciembre de 2011

Estudiantes
Margarita Clara Chocón Zapet
Irene Estefany de León Paiz
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Transcribo a ustedes el **ACUERDO DE DIRECCIÓN MIL SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE GUIÓN DOS MIL ONCE (1,797-2011)**, que literalmente dice:

"MIL SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE": Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"ASOCIACIÓN SOLIDARISTA Y EL IMPACTO PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA NIASA"**, de la carrera de Técnico en Orientación Vocacional y Laboral, realizado por:

Margarita Clara Chocón Zapet
Irene Estefany de León Paiz

CARNÉ No. 2007-13805
CARNÉ No. 2006-16556

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Víctor Manuel Ordoñez Oliva y revisado por la Licenciada Ninfa Jeaneth Cruz. Con base en lo anterior, se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Doctor César Augusto Lambour Lizama
DIRECTOR INTERINO

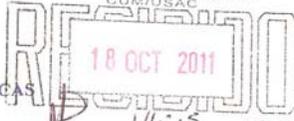


Zusy G.



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM -
9ª Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

Escuela de Ciencias Psicológicas
Revisión e Información
CUM/USAC



CIEPs 514-2011
REG: 135-2010
REG: 186-2011

HORA 14:15 Registro 135-10

INFORME FINAL

Guatemala, 17 de octubre 2011

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Ninfa Jeaneth Cruz ha procedido a la revisión y aprobación del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN titulado:

**“ASOCIACIÓN SOLIDARISTA Y EL IMPACTO PSICOLÓGICO EN
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA NIASA.”**

ESTUDIANTE:
Margarita Clara Chocón Zapet
Irene Estefany de León Paiz

CARNÉ No:
2007-13805
2006-16556

CARRERA: **Técnico en Orientación Vocacional y Laboral**

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 14 de octubre 2011 y se recibieron documentos originales completos el día 14 de octubre 2011, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado Helvin Orlando Velásquez Ramos
COORDINADOR

Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs. “Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Arelis



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: unacpsic@usac.edu.gt

CIEPS 515-2011
REG: 135-2010
REG 186-2011

Guatemala, 17 de Octubre 2011

Licenciado Helvin Orlando Velásquez Ramos
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciado Velásquez:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

**"ASOCIACIÓN SOLIDARISTA Y EL IMPACTO PSICOLÓGICO EN
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA NIASA."**

ESTUDIANTE:
Margarita Clara Chocón Zapet
Irene Estefany de León Paiz

CARNE
2007-13805
2006-16556

CARRERA: Técnico en Orientación Vocacional y Laboral

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el día 11 de octubre 2011 por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"


Licenciada Ninfa Jeaneth Cruz
DOCENTE REVISOR



Arelis./archivo



Guatemala 26 de agosto de 2011

Licenciada

Mayra Luna de Álvarez

Coordinadora Centro de Investigaciones en Psicología

-CIEPSs-"Mayra Gutierrez"

Escuela de Ciencias Psicológicas,

CUM

Licenciada Álvarez:

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Irene Estefany de León Paiz, carne 200616556 y Margarita Clara Chocón Zapet, carne 200713805 realizaron en esta institución entrevistas y encuestas a 65 de los colaboradores como parte del trabajo de investigación titulado: "Asociación Solidarista y el Impacto Psicológico en los Trabajadores de la Empresa Privada NIASA", en el periodo comprendido del 18 al 26 de agosto del presente año, en horas hábiles.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de Investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

ASOCIACIÓN SOLIDARISTA DE EMPLEADOS NIASA

José Angel Bailón

Administrador Asociación

Tel. 24731390 fax 24731975

ASOCIACION SOLIDARISTA
DE EMPLEADOS NIASA

Guatemala 03 de septiembre del 2011

Licenciada
Mayra Luna de Álvarez
Coordinadora Centro de Investigaciones en
Psicología –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”
CUM

Estimada Licenciada Álvarez:

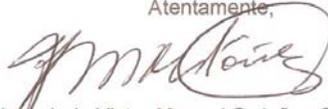
Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe Final de investigación titulado “Asociación Solidarista y el Impacto psicológico en los trabajadores de la empresa privada NIASA” realizada por los estudiantes IRENE ESTEFANY DE LEÓN PAIZ, CARNÉ 2006 165 56 Y MARGARITA CLARA CHOCÓN ZAPET, CARNÉ 2007 138 05.

El trabajo fue realizado a partir DEL 20 DE FEBRERO DEL 2010 HASTA EL 03 DE SEPTIEMBRE DEL 2011.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciado Victor Manuel Ordoñez Oliva

Licenciado en Psicología
Orientador Vocacional y Laboral

Colegiado No. 4270

Asesor de contenido

Lic. Victor Manuel Ordoñez Oliva
PSICOLOGO
COL. 4270

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR: MARGARITA CLARA CHOCÓN ZAPET

José Gutberto Chocón Tun

Licenciado en Filosofía

Colegiado 17135

Víctor Manual Ordoñez Oliva

Licenciado en Psicología

Orientador Vocacional y Laboral

Colegiado 4270

POR: IRENE ESTEFANY DE LEÓN PAIZ

Víctor Manual Ordoñez Oliva

Licenciado en Psicología

Orientador Vocacional y Laboral

Colegiado 4270

Olga Aida Sofía Valencia López De Martínez

Licenciada en Psicología

Orientadora Vocacional y Laboral

Colegiado 2213

DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser infinitamente bueno y ser infinitamente amor.

A MIS PADRES, HILDA Y JOSÉ:

Por las oportunidades, el amor, la dedicación y la fe que en mi han depositado,

A MARIELOS Y LOURDES:

Por ser más que mis hermanas mis amigas,

A MI FAMILIA:

En especial a mis abuelos, por ser mi fuerza y mi luz,

A MI CORAZÓN:

Por ser el significado amor,

A MIS AMIGOS:

Que se han convertido en parte de mi familia,

A MIS AMIGOS DEL IGA:

En especial a Andrea, Daniela, Elly y Efraín, que son mí mejor apoyo y aliento en buenos y malos momentos,

A MIS AMIGOS DE LA USAC:

En especial a María José, Ligia, Karla, Maritza, Sindy, Alejandra, Charlie, Elisa, Pedro y Evelyn quienes hoy y siempre formarán parte de mi vida. Porque con ellos he aprendido y me he convertido en lo que hoy soy.

A IRENE DE LEÓN:

Porque se ha convertido en mí hermana y en mí mejor aliada.

POR MARGARITA CLARA CHOCÓN ZAPET

DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi luz, mi guía y la fuerza que me mueve día a día

A MÍ MAMÁ GLORIA:

Por su apoyo, paciencia y amor incondicional

A MÍ PAPÁ ELY:

Por su gran amor y sus consejos

A MÍ HERMANO DANIEL:

Por estar siempre cuando lo necesito

A MÍ HERMOSA HIJA EMA:

Por ser el impulso de mi vida y mi felicidad eterna

A MÍ LOCO AMOR

Por mostrarme la vida de otra manera, ser mi felicidad y amarme por quien realmente soy

A MIS ABUELAS MAMANA Y MAMATITA:

Por su sabiduría y comprensión

A MÍ FAMILIA

Por su apoyo en todo momento

A MIS AMIGAS DE MÍ INFANCIA Y DEL PRESENTE

Jennifer y Shirley, por ser las mejores amigas que alguien podría tener

A UNA GRAN PERSONA, AMIGA Y COMPAÑERA DE TESIS

Maggie, por su paciencia, amistad, buen corazón y cariño demostrado en estos años.

A MIS SUEGROS Y CUÑADO

Por su apoyo, consejos y amistad

A MIS AMIGOS DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA

Evelyn, Elisa y Charlie por brindarme su valiosa amistad de diferentes maneras.

POR: IRENE ESTEFANY DE LEÓN PAIZ

AGRADECIMIENTO

Lic. Víctor Ordoñez

Por haber sido un gran catedrático, por su tiempo, dedicación y conocimientos que nos brindo a lo largo de este camino.

Licda. Ninfa Cruz

Por su dedicación y consejos que nos fueron de gran ayuda en el procedimiento de nuestra tesis.

A la Asociación Solidarista de Niasa

Que no dudaron en participar en esta investigación dándonos su confianza y ayudándonos a cumplir esta etapa universitaria.

ÍNDICE

	Pág.
Resumen	
Prólogo	
I. Introducción.....	3
1.1 Planteamiento del problema y marco teórico.....	4
1.1.1 Planteamiento inicial del problema.....	4
1.1.2 Marco teórico.....	5
1.1.2.1 Asociación Solidarista.....	5
1.1.2.1.1 Objetivos de la Asociación Solidarista.....	7
1.1.2.1.2 Características de la Asociación Solidarista.....	7
1.1.2.2 La empresa y la Asociación Solidarista.....	8
1.1.2.3 Estabilidad psicológica del empleado.....	10
1.1.2.3.1 Clima laboral en la empresa.....	10
1.1.2.3.2 Estabilidad laboral.....	11
1.1.2.3.3 Sentido de pertenencia en la empresa.....	12
1.1.2.3.4 Talento humano.....	12
1.1.2.3.5 Motivación.....	13
1.1.2.3.6 Necesidades del colaborador	14
1.1.3 Hipótesis del trabajo.....	17
1.1.4 Delimitación.....	18
II. Técnicas e instrumentos.....	19
2.1 Técnicas.....	19
2.1.1 Técnicas de muestreo.....	19
2.1.2 Técnicas de recolección de datos.....	19
2.1.3 Técnicas de análisis estadísticos de los datos.....	19
2.2 Instrumentos.....	19
2.2.1 La entrevista.....	19
2.2.2 La encuesta.....	20
2.2.3 La observación.....	20
III. Presentación, análisis e interpretación de datos.....	21
3.1 Características del lugar y de la población.....	21
3.1.1 Características del lugar.....	21
3.1.2 Características de la población.....	21
3.1.3 Análisis cualitativo.....	21
3.1.4 Análisis cuantitativo.....	23
IV. Conclusiones y recomendaciones.....	44
4.1 Conclusiones.....	44
4.2 Recomendaciones.....	45
Bibliografía.....	46
Anexos	

RESUMEN

“ASOCIACIÓN SOLIDARISTA Y EL IMPACTO PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA NIASA”

Autoras: Irene Estefany de León Paíz

Margarita Clara Chocón Zapet

Las personas se desenvuelven en diferentes áreas en el transcurso de su vida y el área laboral es una de los aspectos más importantes para el individuo ya que es en el que desarrolla sus habilidades, llena sus necesidades y al mismo tiempo aporta al crecimiento de la empresa a la que pertenece. Las organizaciones que se están expandiendo y en continuo crecimiento se han visto en la necesidad de brindar motivaciones extras, una de ellas son las Asociaciones Solidaristas. Este tipo de asociaciones van de mano con la empresa proporcionándole al empleado oportunidades como el ahorro y con ello cubrir otras necesidades individuales haciéndole sentirse respaldado dentro de la empresa en la que se desenvuelve. El propósito de la investigación es encontrar los factores psicológicos que son creados a través de la Asociación Solidarista.

Esta investigación se realizó en las instalaciones de NIASA ubicadas en la ciudad capital. Se trabajó con el 50% de la población para realizar un análisis sobre las ventajas y las desventajas, así como los efectos psicológicos del impacto en el colaborador que pertenece y no pertenece a esta asociación.

Así mismo se pretendió conocer las actitudes que se encuentran en los empleados que pertenecen a las Asociaciones Solidaristas y si existe una diferencia entre el desempeño, actitud y motivación de los individuos que pertenecen y no pertenecen a ésta. Para alcanzar los objetivos se realizó un estudio bibliográfico de los orígenes y las metas de la Asociación Solidarista, continuamente en el trabajo de campo se utilizaron diferentes instrumentos como: la observación, la entrevista, encuesta y finalmente confrontar la información adquirida para obtener información verídica, siendo el colaborador nuestra prioridad y principal objeto de estudio.

La fundamentación teórica esta basada en la teoría de las necesidades de Abraham Maslow.

PRÓLOGO

El propósito de la investigación titulada “Asociación Solidarista y el impacto psicológico en los trabajadores de la empresa privada NIASA”, es determinar el impacto psicológico que genera la Asociación Solidarista en beneficio del empleado dentro de las empresas guatemaltecas. El impacto psicológico fue enfocado específicamente hacia la respuesta conductual de la persona sobre los efectos que genera la Asociación Solidarista. El área de Psicología Laboral se conforma de estrategias para mantener y desarrollar el talento humano en las diferentes organizaciones, se confirma que una de estas estrategias es la Asociación Solidarista que la empresa crea en pro del colaborador.

La investigación se realizó en la empresa guatemalteca Niasa, dedicada a la manufactura de productos alimenticios en el área de confitería, la cual cuenta con una Asociación Solidarista formada hace casi 20 años, por lo cual se eligió para el estudio de campo de esta investigación.

La Asociación Solidarista es una entidad que transmite a los colaboradores de las empresas una relación psicológicamente estable a partir de actividades entre los empleados y el fomento de ahorro para mejorar la productividad de las empresas basada en la solidaridad.

Con esta investigación se logró recopilar datos significativos lo que colaboró a alcanzar el propósito de la misma. La información fue proporcionada por los colaboradores de la empresa anteriormente mencionados, dando un enfoque del trabajo que la Asociación Solidarista realice y los beneficios que ésta contiene.

Al comenzar los estudios de este tema, uno de los aspectos relevantes que se encontraron fue la carencia de información en el área psicológica por lo que se propuso desde un inicio investigar el impacto psicológico que provoca en el colaborador y en su bienestar.

Con el análisis de los resultados se ha determinado que hay varios factores psicológicos involucrados en los procesos que se llevan a cabo por la Asociación Solidarista como la motivación, el compromiso empresarial, las relaciones interpersonales y el clima laboral.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Asociación solidarista y el impacto psicológico en los trabajadores de la empresa privada NIASA”, se fundamenta en identificar los beneficios de la Asociación Solidarista y determinar como esta puede ser una herramienta para las organizaciones, utilizada para brindarle al colaborador ciertos beneficios económicos que en consecuencia estabilizarán los aspectos psicológicos del colaborador y al mismo tiempo una mejor calidad de trabajo en la empresa donde se desenvuelva.

El objetivo de este estudio constituyó el impacto psicológico en el empleado que pertenece a una Asociación Solidarista en relación beneficio y perjuicio, mediante la utilización de diferentes instrumentos como: observación, encuesta y entrevistas.

La investigación se llevo a cabo con el 28% de los colaboradores no pertenecientes a la Asociación Solidarista y el 50% de los colaboradores pertenecientes a la Asociación Solidarista, siendo el 67% hombres y 33% mujeres. Se trabajó a partir de dos muestras permitiendo así el contraste de la información y la verificación de la misma.

El enfoque psicológico que se investigó se baso en las necesidades básicas del individuo para desenvolverse en un ambiente laboral, como lo son el clima laboral, el compromiso, el liderazgo, la motivación, el manejo del talento humano y entre muchas otras que permiten que un individuo se desempeñe bajo una salud mental apropiada. Dichas necesidades mencionadas anteriormente se basaron en la Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1.1. Planteamiento inicial del problema

Hoy en día dentro de las empresas se buscan estrategias para que el colaborador se sienta realizado y a gusto en la empresa que trabaja. Una de las estrategias, dentro de las empresas, es la creación de las Asociación Solidarista, por ello es importante investigar cuales son aquellos factores psicológicos que influye en el empleado, tomando en cuenta las ventajas y las desventajas psicológicas que generan, si sus objetivos son alcanzados para beneficio del empleado y el criterio de los que pertenecen a éstas. La Asociación Solidarista es una entidad que promueven actitudes, valores y motivaciones a través de la dinámica del ahorro y otras actividades que generan en el empleado una satisfacción que será demostrada en el ámbito laboral.

El interés de la investigación se concentra en cuáles son estos factores y cómo influyen en el individuo. Cuando la empresa no se interesa por aquellos aspectos que afectan al individuo dentro y fuera de su tiempo laboral, la persona busca otras alternativas en donde pueda satisfacer sus necesidades, desarrollarse profesionalmente y sentirse más indispensable dentro de la sociedad. Cuando no existe el sentimiento de estabilidad en el empleado interfiere con el desempeño dentro de la empresa y afecta el sentimiento de autorrealización repercutiendo en su estabilidad emocional y afectando más aun en su vida personal.

Para alcanzar el propósito debemos encontrar las respuestas a las siguientes preguntas: ¿Cuales son los beneficios que genera la Asociación Solidarista para empleado? ¿Cuales son los efectos psicológicos que generan la estabilidad laboral? ¿Cuales son las expectativas del colaborador al pertenecer a la Asociación Solidarista y si éstas se cumplen? ¿Tiene repercusión la Asociación Solidarista en la motivación del empleado y clima laboral de la empresa?

El sentido de pertenencia, la motivación y la estabilidad son básicos para la estabilidad emocional del colaborador, y de ésta depende el rendimiento individual y a su vez el cumplimiento de las metas de dicha organización.

1.1.2. MARCO TEÓRICO

“ASOCIACIÓN SOLIDARISTA Y EL IMPACTO PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA NIASA”

1.1.2.1. ASOCIACIÓN SOLIDARISTA

El movimiento solidarista se inició en Costa Rica en el año de 1948 por Alberto Martén Chavarría, a partir de la ideología que se vivía en Francia, sobre la solidaridad humana, considerada como uno de los principios universales en los cuales se debería justificar toda relación entre los pueblos. Pero no fue hasta 1961 que Alberto Portela Lumbreras, que anteriormente trabajo en el planteamiento del solidarismo en Costa Rica, inició este movimiento en Guatemala con el apoyo del Presidente de la República, General Miguel Idigoras Fuentes, como alternativa hacia el modelo organizacional apoyándose en la idea de asistencia, cooperación y desarrollo.

Antes de introducir por completo las Asociaciones Solidaristas, se dieron acontecimientos históricos violentos y movimientos políticos que atentaban la democracia del país. A consecuencia de estos hechos, después de doce años, surge la primera Asociación Solidarista en Guatemala en la Finca la Perla en el departamento de Quiché. En el año de 1985 se constituye la Federación Centroamericana de Uniones y Asociaciones Solidaristas con la integración de 46 asociaciones al año siguiente, hoy en día que existen 556 asociaciones.

La Unión Solidarista Guatemalteca está constituida en la actualidad por organizaciones del sector industrial, comerciales, financieras, industriales-mineras, agrícolas madereras, sector agro-industrial, servicios, agrícola y avícola.

La Unión Solidarista Guatemalteca es una entidad que organiza, agremia y representa a las Asociaciones Solidaristas del país, contando con participación laboral y empresarial, con naturaleza de carácter civil, no lucrativo. Una de las funciones principales es transmitir a los colaboradores de las empresas una relación psicológicamente estable y buena en donde este pueda encontrar el respeto y mejorar su productividad basada en la solidaridad.

Dentro de las funciones principales de la Asociación Solidarista Guatemalteca están:

- *Asesorar a las empresas y a los empleados en la creación de nuevas Asociaciones Solidaristas.*
- *Facilitar el apoyo técnico, de consulta y asesoría en los aspectos administrativos, legales, fiscales, contables, operativos y de generación productiva o prestación de servicios de las Asociaciones Solidaristas.¹*

Las Asociaciones Solidaristas se manejan bajo un esquema apolítico, aconfesional, democrático, libre y dentro de un marco económico – social. El Solidarismo promueve paz, equidad, justicia, cooperación, libertad, respeto a la dignidad de la persona humana y sus pertenencias. Dentro de este sistema al individuo se le respeta porque vale por sí mismo. Se le reconoce capaz de ser inventivo y realizar producciones geniales que lo distinguen. Pero por otro lado tiene deberes con el resto de la humanidad que lo ligan a ella formando un organismo. No puede vivir aislado pues necesita a cada instante de sus semejantes. Su principio filosófico es la armonía de las partes y el bienestar del todo.

La solidaridad esta vista internacionalmente bajo tres esquemas:

- a) ASISTENCIA, se refiere al problema de acceso a servicios básicos hacia los individuos sin derivar en la dependencia.*
- b) DESARROLLO, significa proveer bases para que los individuos alcancen su propio desarrollo.*
- c) COOPERACIÓN, es el encuentro y el beneficio mutuo con una base ética que transforme a todas las partes involucradas.*

Se puede percibir a partir de los antecedentes que las Asociaciones Solidaristas han llevado un largo proceso en consolidarse en nuestro país, con el objetivo de que la empresa vea al colaborador como un individuo que posee

¹Información Proporcionada por Unión Solidarista Guatemalteca. Documento de Información General, 2010

necesidades y no como una fuerza de trabajo. Haciendo referencia a los tres esquemas bajo los cuales trabaja la asociación, la asistencia se refiere a que la organización junto con la Asociación Solidarista brinda un servicio, sin embargo este no es una obligación sino una oportunidad, junto con el desarrollo, se equilibran aquellos aspectos del individuo que van a favorecer su crecimiento personal. Y el último esquema, cooperación, es aquel que no puede hacer falta en la asociación, es la base, un valor y la unión entre organización y colaborador.

1.1.2.1.1. *Objetivos de la Asociación Solidarista*²

- *Convertir a la empresa en ejemplo vivo de convivencia humana.*
- *Fortalecer las relaciones de Solidaridad y buena voluntad entre trabajadores y empresarios.*
- *Promover el progreso económico y el desarrollo integral de los trabajadores, mejorando el nivel de vida de sus familias y la comunidad.*
- *Fomentar la conciencia social para mayor solidaridad y mejor entendimiento entre trabajadores y empresarios.*
- *Fomentar la productividad y el rendimiento de la empresa para beneficio de todos sus integrantes.*

Dentro de los objetivos de la Asociación Solidarista se encuentra un equilibrio de lo que busca la empresa y el colaborador para alcanzar una convivencia humana laboral por medio de la estabilidad económica y psicológica del colaborador, trabajando a partir de una concientización del bien común.

1.1.2.1.2. *Características de la Asociación Solidarista*

Libertad, no tiene compromisos políticos ni religiosos. Voluntario, no es obligatorio. Confiabilidad, los trabajadores son quienes administran los recursos. Democracia, sus dirigentes, son electos por la Asamblea General. Independencia, en su desarrollo. Participación, todos los trabajadores de la empresa pueden

2 Op.cit. 2010: No. Pág. 9

participar, considerando como trabajadores desde el gerente general hasta el trabajador que realiza las tareas más sencillas. Legalidad, cuenta con Personalidad Jurídica. Organización, reglamentos y procedimientos de control. Provechoso, para el trabajador, el empresario, la familia, la comunidad y la nación en general.

En todas estas características existen valores en los cuales se basarán cada una de las acciones que se llevarán a cabo en la Asociación Solidarista. Con estos principios y los esquemas, anteriormente mencionados, este tipo de organización tendrá su visión hacia aspectos psicosociales del individuo.

1.1.2.2. LA EMPRESA Y LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA

En la actualidad las empresas están introduciendo las Asociaciones Solidaristas a su administración para lo cual en esta investigación es necesario introducir algunos conceptos que ayudarán a comprender la realidad empresarial y sus necesidades.

a) Empresa

Se define empresa como una estructura que interacciona con su medio, de forma planificada, a partir de una idea proporcionando satisfacción hacia una necesidad humana o bien aspiraciones individuales a través de una actividad económica.

La empresa para poder lograr sus objetivos necesitan una misión, una estrategia y políticas de actuación y por otro lado es también importante que la empresa le preste importancia al valor del cliente interno, ya que la empresa esta conformada no sólo por una estructura sino por cada una de las personas que la conforman, los representantes, los colaboradores, hasta los clientes son un pilar para su sostenimiento dentro de la sociedad.

b) Empleado

Conforme ha evolucionado la empresa, también la definición “empleado”, ahora se ha transformado en cliente interno o colaborado, lo que da a entender de que el individuo se ha empezado a valorar más por su capacidad intelectual y transformadora que por el simple hecho de ser fuerza de trabajo.

El colaborador es una persona que realiza un aporte hacia una organización en un área específica de trabajo aportando ideas y acciones que permitan a la empresa cumplir sus metas.

c) Beneficios Para la Empresa

Existen varios factores por los cuales las empresas han formado Asociaciones Solidaristas tanto como beneficiar a los colaboradores como a ellos mismos. La empresa se vuelve más competitiva cuando tiene mucho más que ofrecer, la Asociación Solidarista aporta beneficios al colaborador y al mismo tiempo la estabilidad y la satisfacción del empleado se vuelve beneficiosa para la empresa por que disminuye la rotación de personal que esta pueda tener. La empresa llega a ver los gastos desde otro punto de vista, por ejemplo el aporte patronal se vuelve una inversión financiera que permite a la empresa contar con una reserva que puede utilizar al momento de finalizar una relación laboral. Además estimula el ahorro personal en el hecho de entregar a los empleados los intereses sobre el aporte patronal.

La relación obrero patronal se basa en la solidaridad con objetivos comunes, promoviendo el desarrollo integral del trabajador y su familia y fomentando un excelente clima laboral. *Anteriormente existía una organización en pro del colaborador, siendo estos los sindicatos, quienes se inclinaban por el beneficio solamente del empleado. La idea del sindicalismo era en un principio la única mediadora entre colaborador y patrono, siendo su objetivo mejorar el nivel de vida de sus integrantes haciendo valer sus derechos por medio de las huelgas; con el auge de la Asociación Solidarista la empresa vio otro enfoque con el cual los colaboradores y la empresa se beneficiaban recíprocamente.*

Como anteriormente explicamos la Asociación Solidarista busca un equilibrio entre el colaborador y la empresa, esto no quiere decir que sea una estabilidad económica la que se pretenda si no más bien un aporte que permite al colaborador sentirse identificado dentro de su centro de trabajo.

La asociación Solidarista pretende un mejor clima laboral, mayor estabilidad, sentido de pertenencia, lo cual va a generar efectos psicológicos que impactaran directamente en el individuo y su desempeño diario.

1.1.2.3. ESTABILIDAD PSICOLÓGICA DEL EMPLEADO

1.1.2.3.1. Clima laboral en la empresa

Definimos clima laboral como todos aquellos factores que crean una adecuada relación entre compañeros de trabajos y diferentes jerarquías. *El clima interpersonal y psicológico dentro de toda organización representa factores significativos que influyen en la actitud y el comportamiento del personal. A través de las relaciones podremos llegar a explicar el comportamiento de las organizaciones y su grado de influencia sobre el mismo personal.*³ El ambiente de trabajo es un sistema social complejo que conlleva una serie de aspectos como la comunicación, las relaciones humanas la socialización, la aculturación de los colaboradores, el liderazgo, las actitudes y el compromiso hacia un trabajo y una organización.

a) Comunicación efectiva

Uno de los factores importantes dentro del clima laboral es la comunicación efectiva que afecta desde todos los puntos de vista a la empresa y los resultados que se obtengan en esta. Al conseguir una adecuada comunicación se alcanza una armonía no solo dentro del ambiente laboral y todas las áreas de la organización sino también para lograr los objetivos de la empresa.

*Se define comunicación efectiva como la exploración de las condiciones que hacen posible que la comunicación sea provechosa y eficaz. Esta requiere de la indagación de acciones comunicacionales tendientes a conocer y comprender el marco mental del otro, lo cual implica preguntar y escuchar activamente.*⁴

b) Compromiso

Otro factor influyente en el comportamiento del colaborador es el compromiso, que se adquiere a través del tiempo conforme la empresa le retribuya

3 W. Cole, Donald, y Eric Gaynor Butterfield. (2005) *Desarrollo Organización y Desarrollo Ejecutivo*. p.p. 76

4 Lazzati, Santiago. (2008) *El cambio del comportamiento en el trabajo, Comunicación Efectiva*. p.p. 157

la eficiencia con la cual desempeña sus funciones. La retribución que manejan las empresas no solamente es económica sino también psicológica como la valoración por parte de la empresa de las competencias del colaborador, de ese modo se contribuye al compromiso que el empleado sienta hacia su empresa.

Se define compromiso como la fuerza relativa de la identificación de un individuo con y en una organización concreta, y se caracteriza por una fuerte creencia, aceptación e internalización de las metas y valores de la organización y un fuerte deseo de permanecer como miembro de ésta. 5

c) Liderazgo

*El liderazgo es el proceso por el cual una persona influye en otras para que se encaminen en el logro de objetivos comunes.*6

Cierto porcentaje de los colaboradores de una empresa poseen el talento de liderar, sin embargo las condiciones en las organizaciones a veces no son las adecuadas para desarrollar ese tipo de competencias, por eso es importante que el clima laboral que exista dentro de la empresa les permita desarrollar las habilidades que poseen de forma individual y con ello para el progreso de la organización. El liderazgo dentro de una empresa tiene características que permiten la autodirección y el autocontrol.

1.1.2.3.2. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es aquella oportunidad que ofrece la empresa al colaborador de conservar su puesto de trabajo, mientras ambas partes cumplan con sus responsabilidades u obligaciones. La organización debe ofrecer un ambiente laboral adecuado para llevar a cabo las funciones de cada individuo, tomando en cuenta que no solamente son las condiciones físicas sino también las psicológicas. *La estabilidad nos permite contar con los demás, nos motiva para que nos ocupemos de nuestros hijos tengan un desarrollo saludable y nos da*

5 Medina, Manuel,(2000) *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. Compromiso, p.p. 229

6 Op.cit.2008, p.p. 234

*identidad. El cambio motiva nuestras preocupaciones sobre las influencias del presente, alimenta nuestra esperanza de que el futuro sea mejor y nos permita adaptarnos y enriquecernos con las experiencias vividas.*⁷

La estabilidad laboral el equilibrio que logra un individuo a través del la percepción que este tiene de la empresa en la que se desempeña, dentro de esta percepción entra la valoración del talento humano y sentido de pertenencia.

1.1.2.3.3. Sentido de Pertenencia en la Empresa

Uno de los generadores de efectos psicológicos más importantes para el empleado es el sentido de pertenencia, ya que esto permite que el individuo se sienta identificado con la empresa para la cual trabaja y que desarrolle sus capacidades hacia el beneficio de la organización y por lo tanto de él mismo.

Sentido de pertenencia se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde se labora como si fueran propios.

El sentido de pertenencia dispone al individuo hacia un sentimiento de compromiso y responsabilidad permitiéndole crear una proyección futura de él mismo y creando vínculos los cuales llamamos “contrato emocional”. De este modo el colaborador vincula los intereses personales con los de la empresa.

Este contrato emocional permite que el individuo pueda explotar aquellas habilidades y talentos dirigidos hacia los objetivos de la empresa. Por lo cual es importante que la organización tome en cuenta las capacidades que poseen las personas de modo que el colaborador realmente sienta que su trabajo es valioso para la empresa.

1.1.2.3.4. Talento humano

El talento humano representa el conjunto de cualidades innatas que posee la persona como dotes intelectuales, ingenio y capacidades que conforman las competencias. Las competencias y los conocimientos conforman por lo tanto el talento humano que junto a la voluntad, el compromiso y la acción se unen para

7 Myers, David y Paulina Sigaloff. (2005) *Psicología, Estabilidad*. p.p. 189-190.

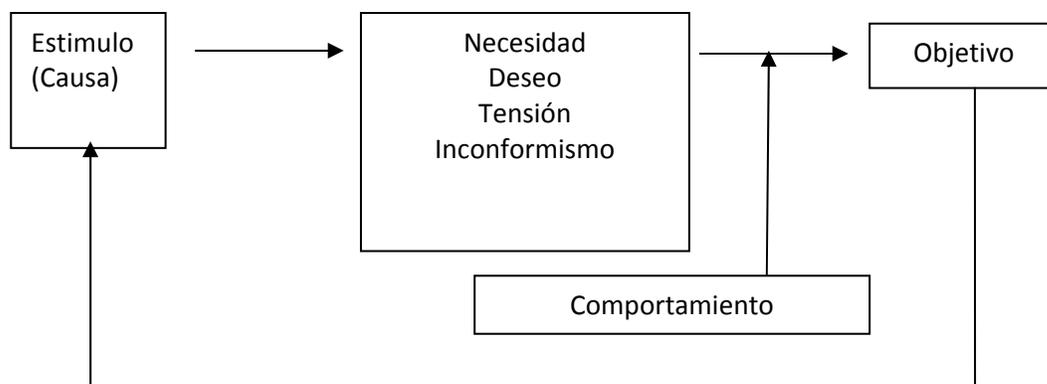
*poner en práctica las capacidades del individuo. Las competencias son todas aquellas habilidades y cualidades que posee una persona y que muchas veces no las ha descubierto por lo tanto no las ha desarrollado. Una de las leyes del talento humano nos indica que este obtiene los mayores resultados a través de la interacción, si la organización facilita la interacción actuará como un efecto multiplicador, si por el contrario, en vez de facilitar la limita no sólo la compañía no innovará, sino además corre el peligro de que sus profesionales con talento no encuentren alicientes en el trabajo y disminuirá su compromiso.*⁸

Con esto se enfatiza la necesidad que poseen las organizaciones de satisfacer las necesidades del colaborador para que este sienta un compromiso hacia la empresa y con ello pueda desempeñar mejor su trabajo y al mismo tiempo su talento para el crecimiento de ambas partes.

Satisfacer las necesidades del individuo también involucra hacer énfasis en la motivación, ya que este es uno de los factores primordiales para que el colaborador pueda desarrollar al máximo sus habilidades.

1.1.2.3.5. Motivación

El motivo es la fuerza que impulsa a actuar para lograr un comportamiento deseado.



En el área laboral la motivación es uno de los factores que influye de manera directa en el desarrollo de las actividades de los colaboradores, esto

⁸ Alles, Martha. (2006) Desarrollo del Talento Humano, Talento humano. p.p. 28

quiere decir que una buena motivación permite que una persona trabaje por un objetivo y desarrolle su máximo potencial para alcanzar los objetivos de empresa y al mismo se beneficia a si mismo.

Como lo explica la gráfica anterior, cuando el colaborador posee una necesidad, el equilibrio del organismo cambia por la tensión que experimenta, entonces esto produce un cambio en el comportamiento para llegar a su objetivo. Si se satisfacen las necesidades habrá un comportamiento eficaz, de lo contrario el individuo sufrirá problemas psicológicos como agresividad, tristeza, depresión, apatía o enfermedades psicopatológicas.

La motivación también puede verse desencadenada por una necesidad, puede ser una necesidad primaria como una necesidad particular, refiriéndose a la autorrealización, por lo que es importante la clasificación de las necesidades para conocer los estímulos de los comportamientos en el área laboral.

1.1.2.3.6. Necesidades del Colaborador

a. Necesidades de Maslow.

Para llegar a comprender lo que motiva el comportamiento humano dentro de una organización primero es necesario comprender las necesidades que posee el individuo para lo cual han sido creadas diversas teorías. Maslow nos indica una de las teorías la cual llamo la jerarquía de las necesidades, en la cual están distribuidas desde las más básicas hasta las más abstractas.

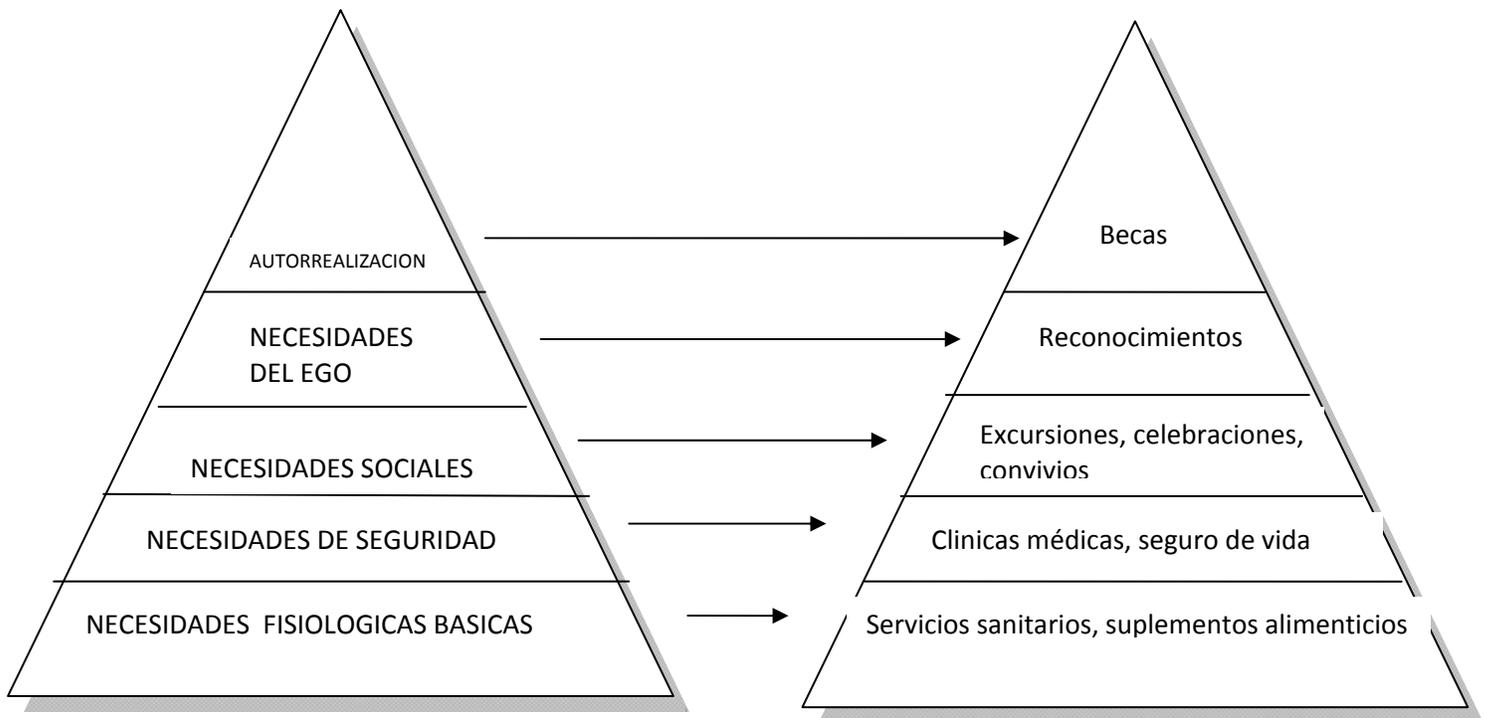


- *Las necesidades fisiológicas. Son aquellas necesidades que todo ser humano posee, estas están relacionadas con la subsistencia del individuo y exigen satisfacción para garantizar la supervivencia.*
- *Las necesidades de seguridad. Están relacionadas en conservar el status quo en mantener el orden y la seguridad.*
- *Necesidades sociales. Están orientadas al deseo de pertenencia, ser aceptado en un grupo organizado y un ambiente familiar.*
- *Necesidades de Ego. Estas pueden subdividirse en dos clases, una es el amor propio, el respeto así mismo, la estimación propia y la autoevaluación; la otra el respeto a los demás reputación, condición, éxito social, fama y otras parecidas.*
- *Necesidad de autorrealización. Varían de un individuo a otro y se relacionan con la libertad y las restricciones. También se relacionan con autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena realización de potencial de cada persona, de los talentos individuales.*

b. *Necesidades del colaborador*

Una necesidad insatisfecha crea tensión, que un individuo reduce realizando esfuerzos. Como estamos interesados en el comportamiento laboral, este esfuerzo de la reducción de la tensión se debe dirigir hacia los objetivos organizacionales. El resultado de una buena motivación puede lograr que los objetivos del colaborador y los objetivos de la empresa sean compatibles. Cuando los objetivos no son los mismos por ambas partes puede dar lugar a un sobre-esfuerzo innecesario para la organización. La organización debe de tener en cuenta dentro de sus objetivos las necesidades del colaborador, tanto las necesidades básicas como las de realización. La organización debe de velar por aquellos aspectos que conlleven a la seguridad psicológica del empleado.

De acuerdo a las necesidades que expone Maslow, se puede observar que tienen una estrecha relación con las necesidades que pretende llenar las Asociaciones Solidaristas dentro de la empresa.



A continuación se explicará la relación de la necesidad con las obligaciones de las Asociaciones Solidaristas:

1. El colaborador tiene necesidades básicas que debe llenar para su subsistencia y la organización está obligada a permitir que estas se cumplan para el bienestar de quienes la conforman. Para la cual las Asociaciones Solidaristas han trabajado, dentro de la empresa, en crear despensas, servicios sanitarios en buenas condiciones, suplementos alimenticios, y otras que están relacionadas con cubrir las necesidades fisiológicas básicas.
2. El ser humano tiene la necesidad de sentirse seguro para la cual las Asociaciones Solidaristas le han prestado importancia para que el colaborador pueda contar con clínicas médicas, seguro de vida, seguridad industrial o cuenta de ahorro en caso de emergencia.
3. La sociabilidad es un aspecto que esta relacionada con la formación y cultura de cada individuo, por lo tanto son importantes las actividades que realiza las Asociaciones Solidaristas para que los colaboradores puedan convivir y compartir permitiéndoles disminuir el estrés que manejan. Dentro

de estas actividades se encuentran las excursiones, convivios y celebraciones oficiales.

4. El colaborador tiene la necesidad de sentirse parte de la empresa en un ambiente en el cual se pueda percibir respeto, aceptación y valoración y al mismo tiempo que la organización valore su potencial.
5. El individuo tiene necesidad de crecer en el ámbito profesional, el impulso para convertirse en lo que uno es capaz de llegar a ser. La Asociación Solidarista contribuye en esta área ofreciendo becas y cualquier tipo de apoyo que la persona necesite para que pueda llegar a realizarse.

1.1.3. Hipótesis del trabajo

Hi: La Asociación Solidarista genera en el colaborador sentimiento de pertenencia, identificación con la empresa, motivación y sobre todo esto contribuye a la estabilidad emocional del individuo a través de los valores que fomenta la Asociación Solidarista.

Ho: La Asociación Solidarista no genera en el colaborador sentimiento de pertenencia, identificación con la empresa, motivación y sobre todo esto no contribuye a la estabilidad emocional del individuo a través de los valores que fomenta la Asociación Solidarista.

Ha: Los colaboradores que pertenecen a la Asociación solidarista no se diferencian de los colaboradores que no pertenecen a ésta en el sentido del impacto psicológico.

1.1.3.1. Variables

Variable independiente. La asociación Solidarista, es una entidad que transmite a los colaboradores de las empresas una relación psicológicamente estable a partir de actividades entre los empleados y el fomento de ahorro para mejorar la productividad de las empresas basada en la solidaridad.

Variable dependiente. Beneficios psicológicos y el impacto que genera en el colaborador son: sentido de pertenencia, mejoras en el clima laboral, compromiso

con las metas de la empresa, liderazgo, estabilidad, comunicación efectiva y una motivación extra al desempeño de las actividades que realiza.

1.1.4. Delimitación

El trabajo de campo se realizó en la institución guatemalteca NIASA, ubicada en 15 Calle 22-32 Zona 12, ciudad de Guatemala, que se dedica a la exportación de caramelos en Latinoamérica y Europa, que cuenta con una Asociación Solidarista desde 1992. El trabajo de campo de esta investigación se realizó en el periodo comprendido del 18 al 26 de agosto del año 2011, realizada en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. en las oficinas de la Asociación Solidarista ubicada en la misma empresa. Se trabajó directamente con con el 28.5% de la población que está en la Asociación Solidarista y el 50% de la población que no pertenece a ésta, sin discriminar en puestos ni áreas de trabajo.

II. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1. Técnicas

2.1.1. Técnicas de Muestreo

La investigación se realizó con el 28.5% de la población integrada a la Asociación Solidarista y el 50% de la población que no esta integrada a la asociación de la empresa Niasa, a través de la Técnica No Probabilística de Muestreo Intencional o de Conveniencia.

2.1.2. Técnicas de Recolección de datos

Los instrumentos para la recolección de datos que fueron utilizados, son la Entrevista, la Encuesta y la Observación. Estas técnicas se llevaron a cabo dentro de la empresa en la cual se realizó la investigación partiendo de la Entrevista con el Administrador de la Asociación Solidarista en la cual se obtuvieron datos generales acerca del funcionamiento y desarrollo de esta. A través de la información proporcionada por las entrevistas, se dirigió a los colaboradores asociados y no asociados mediante encuestas sin importar el puesto que ocupen en la empresa. Con ayuda del administrador se explicó el proceso y el objeto de la investigación a la población y con estos instrumentos junto con la observación se recolectó información sobre los aspectos psicológicos del colaborador hacia la Asociación Solidarista.

2.1.3. Técnicas de Análisis estadísticos de los datos

Se utilizó la estadística descriptiva la cual se dedica a los métodos de recolección, descripción, visualización y resumen de datos originados a partir de la información recolectada por los instrumentos seleccionados para esta investigación.

2.2 Instrumentos

2.2.1. La Entrevista:

Las entrevistas se utilizaron para recabar información en forma verbal, a través de preguntas que propone el analista. En la investigación se entrevistó al administrador de la Asociación Solidarista. Uno de los objetivos de esta entrevista fue conocer los aspectos históricos, objetivos y alcances de la Asociación en la empresa y al mismo tiempo conocer la perspectiva de los individuos y como se ven afectados psicológicamente.

2.2.2. La Encuesta

Una encuesta también es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación. Los datos que se obtuvieron a partir de realización de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa, se realizó con el fin de conocer estados de opinión acerca de la Asociación Solidarista que pertenece y no pertenecen.

2.2.3. La Observación

Esta técnica se realizó como complemento en la encuesta y la entrevista anteriormente mencionada. El tipo de observación que se realizó es la observación simple en la cual los investigadores no se incorporan y no participan en el objeto de estudio, se limitan a percibir la situación.

III. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Características del lugar y de la población

3.1.1. Características del lugar

NIASA es una empresa guatemalteca ubicada en 15 Calle 22-32 Zona 12, ciudad de Guatemala, que se dedica a la exportación de caramelos en Latinoamérica y Europa. La mayor parte de la empresa es una fábrica que cuenta con sus oficinas distribuidas en diferentes áreas de la organización. La oficina de la Asociación Solidarista se encuentra a pocos metros de la entrada de la empresa, ubicada a la par de la cafetería. Dentro de esta oficina fue donde se realizó el trabajo de campo, siendo éste el espacio que proporcionó NIASA para realizar la investigación.

3.1.2. Características de la población

La mayoría de la muestra de la población encuestada fueron hombres, ya que Niasa cuenta con un bajo porcentaje de mujeres laborando en la empresa. La población se mostro muy anuente durante el proceso de la encuesta y demostraron ansiedad y entusiasmo por que se estaba tomando en cuenta sus comentarios sobre la Asociación Solidarista de la empresa.

3.1.3. Análisis Cualitativo

En el proceso final de esta investigación existieron varios aspectos en los cuales se debe recalcar los efectos psicológicos observables en los colaboradores que pertenecen y no pertenecen a la Asociación Solidarista. Al realizar el análisis de los resultados que se obtuvieron se puede observar que no hay una diferencia marcada entre los dos tipos de poblaciones que se encuestaron, lo que indica que hay dos posibles factores significativos, el primero es la cantidad de personas que no están asociadas con la Asociación Solidarista siendo el 20%, por lo cual se considera una minoría dentro de la empresa siendo una cantidad significativa a la hora de observar la aceptación que ha tenido la Asociación en ellos sin pertenecer a ésta.

El segundo factor, a tomar en cuenta, es que la Asociación Solidarista donde se realizó la investigación tiene casi 20 años de existencia lo que indica que

ha sido funcional y que por ello el 80% de los colaboradores de la empresa están asociados a ésta.

Uno de los efectos psicológicos más significativos es la valoración de la empresa hacia el colaborador. La población encuestada nos indican un grado considerable en el que el colaborador siente que su trabajo es valorado, sin embargo los demás porcentajes indican que es necesario mejorar la motivación laboral ya que los resultados señalan un mínimo porcentaje de descontento en esta área.

La recompensa laboral es otro efecto psicológico en el cual las encuestas indican que ambas muestras consideran que su trabajo sí ha sido recompensado pero también existe un porcentaje considerable que considera que no ha sido recompensado de manera satisfactoria sus actividades laborales. Esto indica que no hay una recompensa preestablecida por igual hacia todos los colaboradores lo que repercute en la realización del individuo.

Otros de los factores es el compromiso con las metas de la empresa en el cual ambas muestras señalan un compromiso significativo para trabajar en beneficio de la organización, por lo que existe una identificación con la empresa permitiendo un mayor desarrollo por ambas partes. También se ve involucrada la motivación en este aspecto.

Las relaciones tanto con compañeros de trabajo como con sus líderes, se puede observar en ambos tipos de relación una estabilidad equilibrada, sin embargo debe mejorarse ya que no existe un alto porcentaje en ninguna de las dos muestras que indique que no debe mejorarse las relaciones interpersonales laborales.

El último factor significativo en las encuestas que se realizaron es el respaldo y apoyo que perciben los colaboradores de la empresa. Ambas muestras consideran tener respaldo y apoyo de la empresa, sin embargo los colaboradores no asociados desearían tener los mismos beneficios que los colaboradores asociados sin pertenecer a ésta.

3.1.4. Análisis Cuantitativo

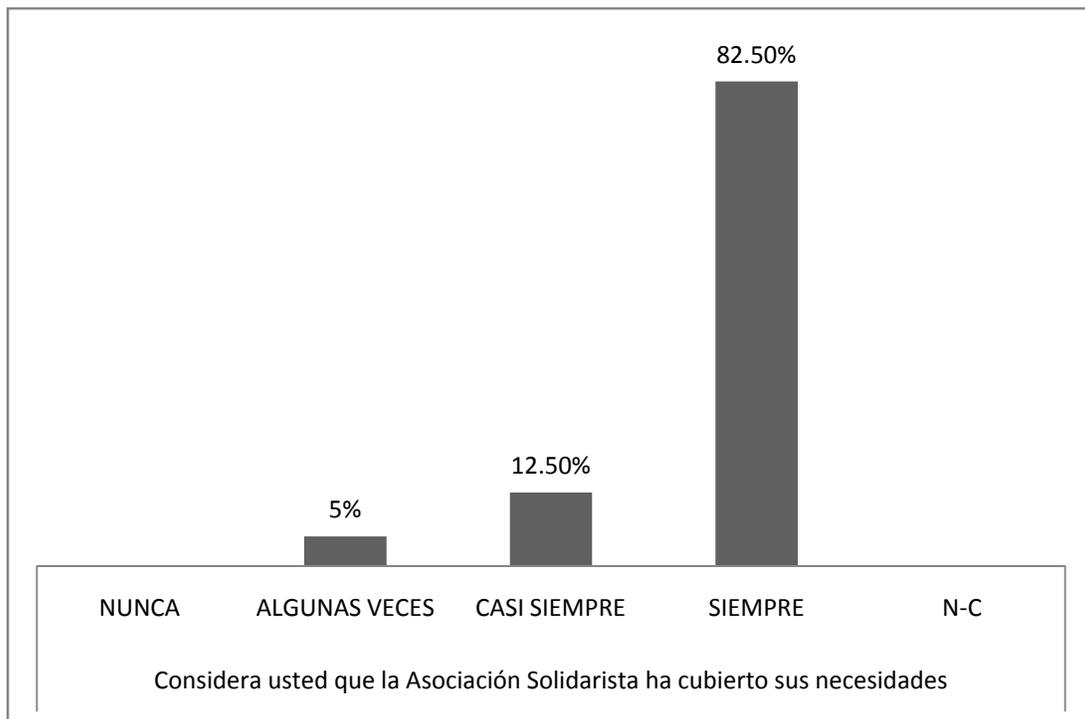
Para el análisis de datos se utilizó el programa de Excel, ya que es una herramienta que proporciona amplias capacidades gráficas.

El análisis de datos se realizó de forma descriptiva y de correlación donde se analizan cada una de las preguntas y la relación que existe entre ellas.

A continuación se presentan los resultados de las encuestas dirigidas hacia los colaboradores pertenecientes a la Asociación Solidarista.

- Pregunta 1: Considera usted que la Asociación Solidarista ha cubierto sus necesidades.

Gráfica No. 1



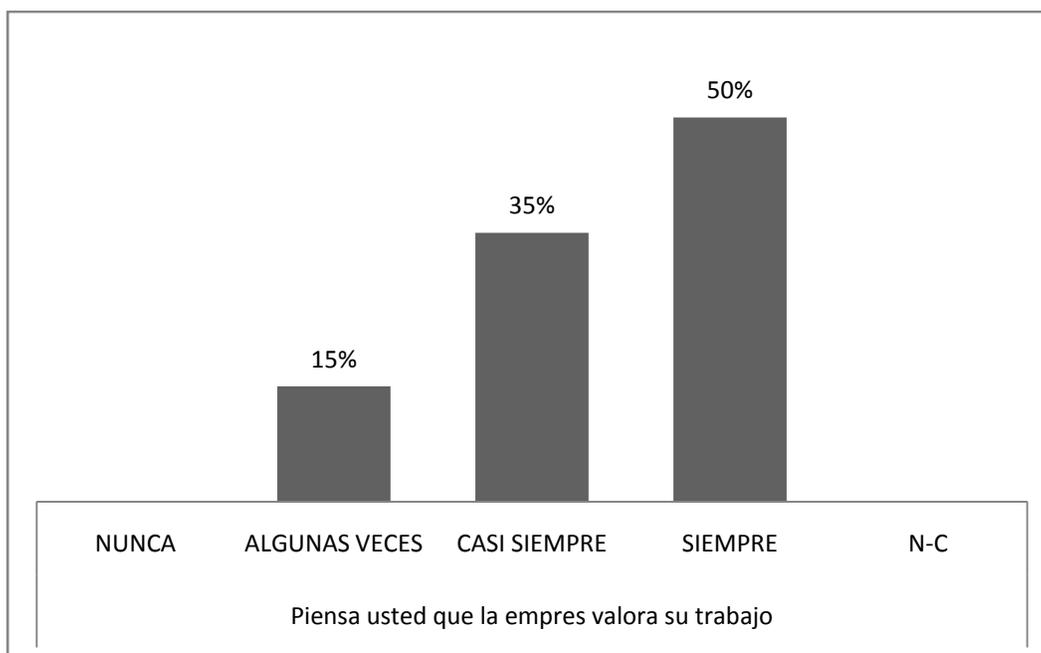
Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

En el gráfico correspondiente a la pregunta 1 el 5% de la muestra considera que la Asociación Solidarista algunas veces ha cubierto sus necesidades generales; el 12.5% de la muestra considera que la Asociación Solidarista casi siempre ha cubierto sus necesidades generales y el 82.5% de los colaboradores consideran que siempre han cubierto sus necesidades generales. Al hacer mención de las

necesidades que cubre la asociación Solidarista tenemos que tomar en cuenta que ésta se maneja bajo los esquemas de asistencia, desarrollo y cooperación el cual permite que el colaborador sienta que sus necesidades más básicas han sido cubiertas y en consecuencia el individuo pueda desempeñar sus funciones adecuadamente.

- Pregunta 2: Piensa usted que la empresa valora su trabajo.

Gráfica No. 2

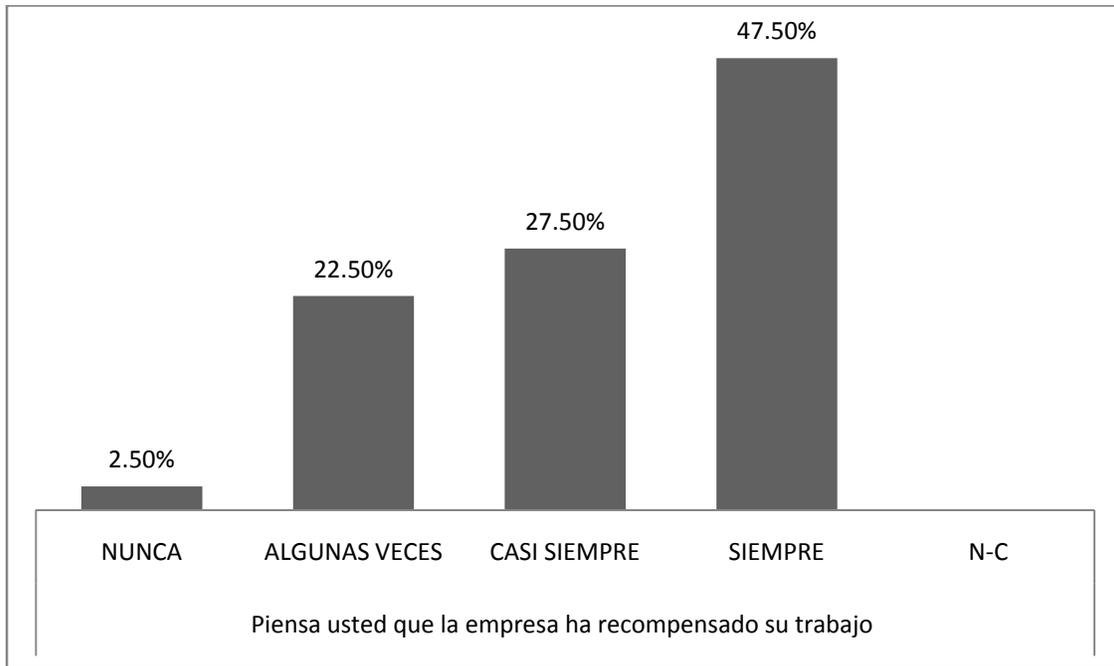


Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

En el gráfico correspondiente a la pregunta 2 el 15% de los colaboradores consideran que la empresa algunas veces valora su trabajo; el 35% de los colaboradores consideran que la empresa casi siempre valora su trabajo y el 50% de los colaboradores consideran que la empresa siempre valoran su trabajo. La mayoría de la muestra siente que se ha valorado el desempeño de sus actividades en la organización sin embargo un menor, pero alto porcentaje de la muestra considera que es valorado pero no siempre, lo que nos indica que la organización junto con la asociación deberán de trabajar en capacitaciones o actividades que involucren la motivación hacia los colaboradores en todas las áreas de trabajo.

- Pregunta 3: Piensa usted que la empresa ha recompensado su trabajo.

Gráfica 3

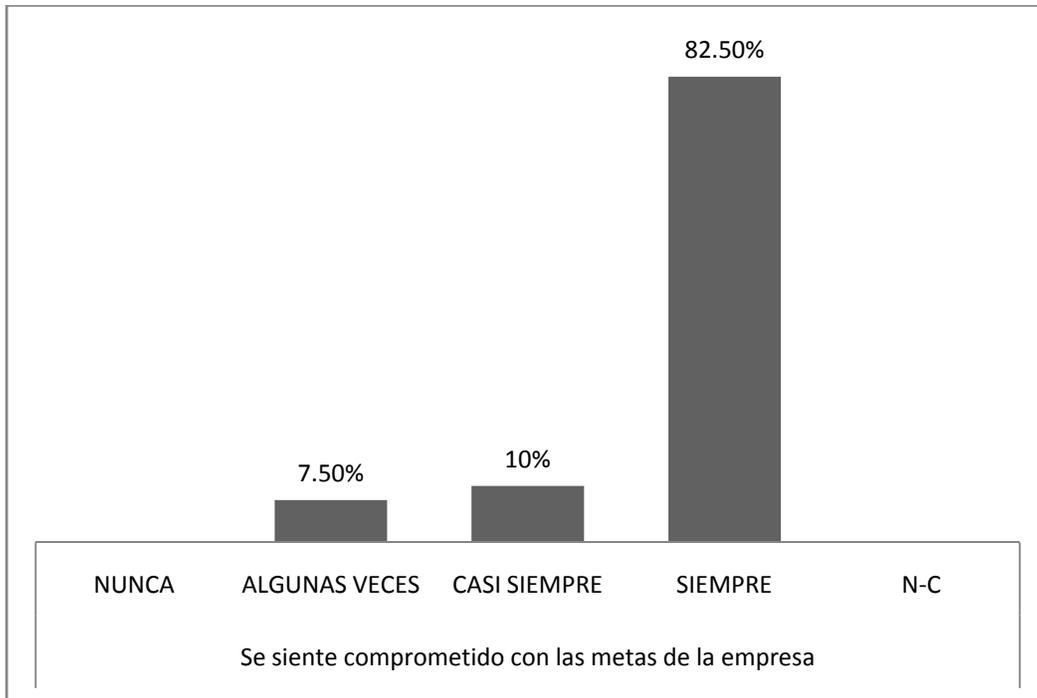


Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

En el gráfico correspondiente a la pregunta 3 el 2.5% de los colaboradores consideran la empresa nunca ha recompensado su trabajo; el 22.5% de los colaboradores que la empresa algunas veces han recompensado su trabajo; el 27.5% de los colaboradores consideran que la empresa casi siempre ha recompensado su trabajo y el 47.5% de los colaboradores consideran que la empresa siempre ha recompensado su trabajo. En contraste con la gráfica anterior se puede percibir que no hay relación entre la valoración y la recompensa hacia el trabajo del colaborador. Sin la recompensa el colaborador percibe que solamente es una fuerza de trabajo para la empresa lo que no le permite una autorrealización.

- Pregunta 4: Se siente comprometido con las metas de la empresa.

Gráfica No.4

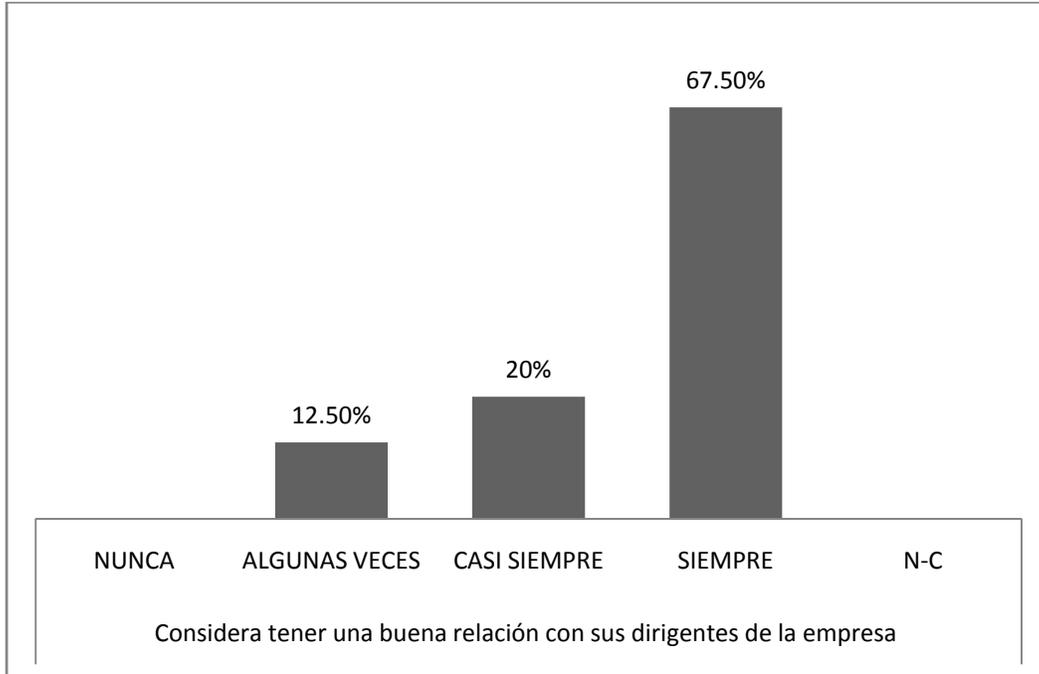


Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

En el gráfico correspondiente a la pregunta 4 el 7.5% de los colaboradores consideran que algunas veces se siente comprometido con las metas de la empresa; el 10% de los colaboradores consideran que casi siempre se siente comprometido con las metas de la empresa y el 82.5% de los colaboradores consideran que siempre se sienten comprometidos con las metas de la empresa. La mayoría de los colaboradores conocen el objetivo de la empresa y esto es el resultado de una adecuada identificación con la empresa y al mismo tiempo el compromiso y la responsabilidad del desempeño de sus labores.

- Pregunta 5: Considera tener una buena relación con sus dirigentes de la empresa.

Gráfica No. 5

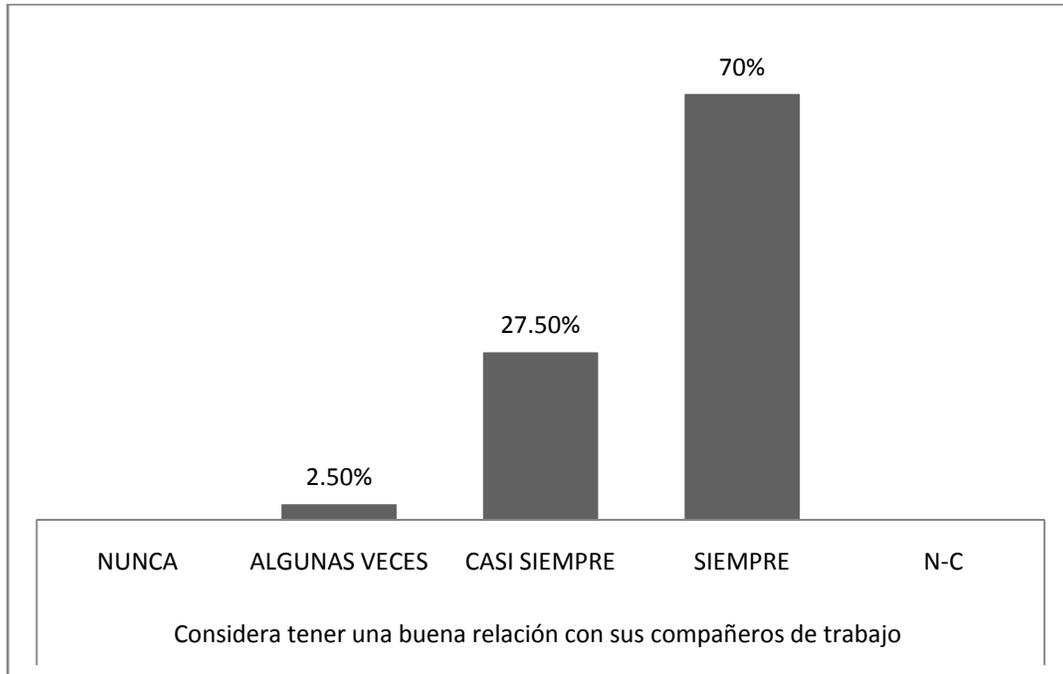


Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

En el gráfico correspondiente a la pregunta 5 el 12.5% de los colaboradores consideran que algunas veces tiene una buena relación con los dirigentes de la empresa; el 20% de los colaboradores consideran que casi siempre tiene una buena relación con los dirigentes de la empresa y el 67.5% de los colaboradores consideran que siempre tiene una buena relación con los dirigentes de la empresa. La mayoría de los colaboradores consideran que en la organización existe un buen liderazgo por parte de sus dirigentes lo que permite que las condiciones de trabajo sean estables y exista una buena relación entre el colaborador y sus líderes.

- Pregunta 6: Considera tener una buena relación con sus compañeros de trabajo.

Gráfica No. 6

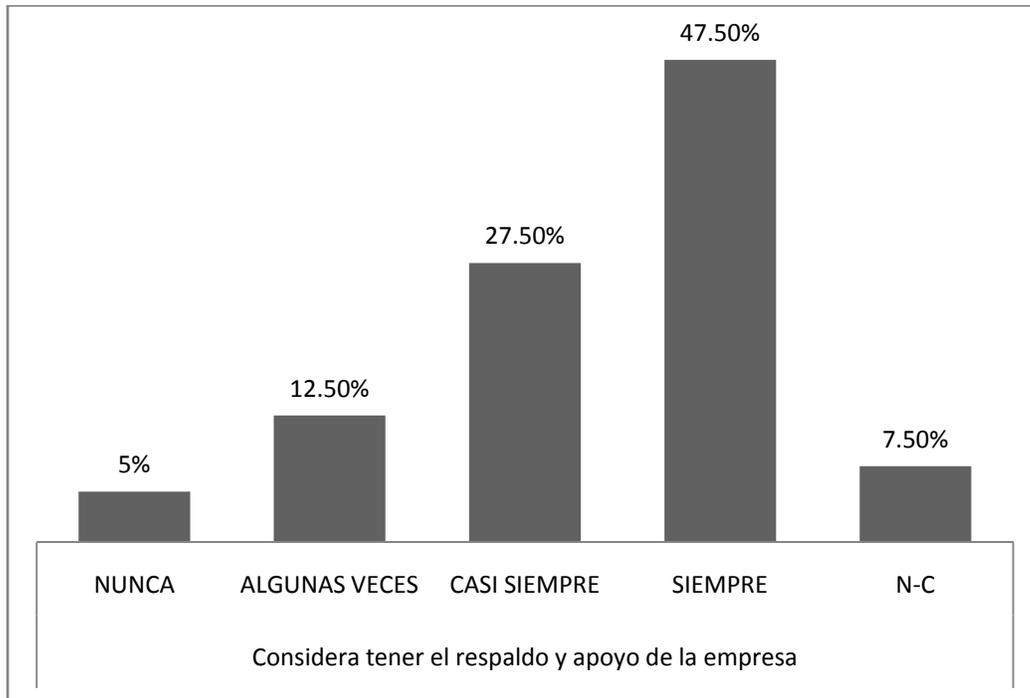


Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

En el gráfico correspondiente a la pregunta 6 el 2.5% de los colaboradores consideran que algunas veces tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo; el 27.5% de los colaboradores consideran que casi siempre tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo y el 70% de los colaboradores consideran que siempre tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo. Como se puede observar en la gráfica anterior un buen clima laboral permite una comunicación efectiva que influya en la actitud y comportamiento del personal. Este buen clima se ve reflejado en los resultados que se han obtenido y destaca un bajo índice de conflictos laborales.

- Pregunta 7: Considera tener el respaldo y el apoyo de la empresa.

Gráfica No. 7

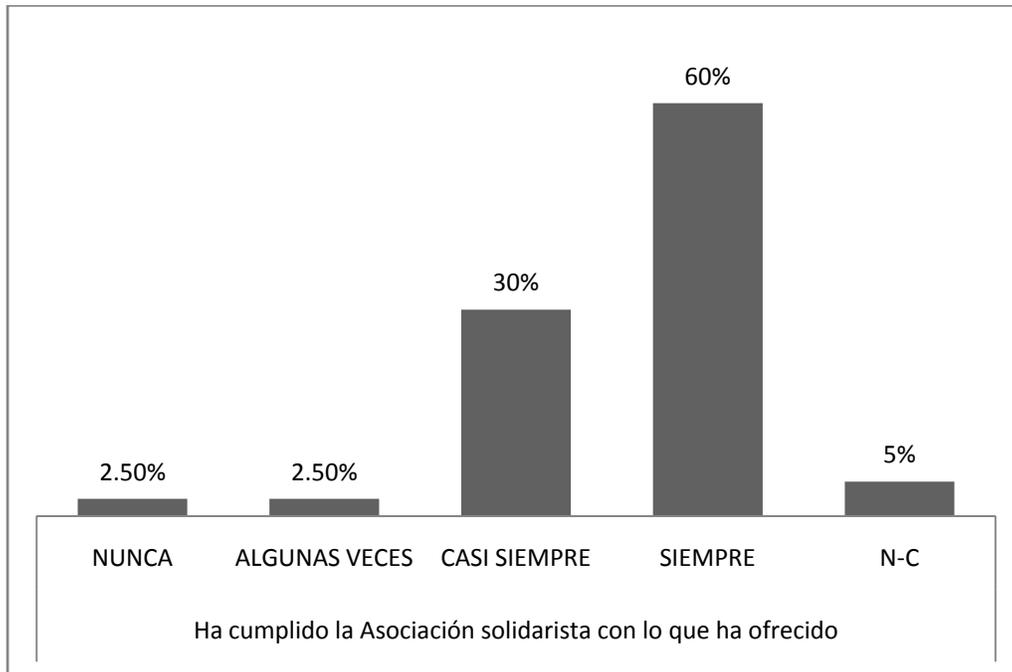


Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

En el gráfico correspondiente a la pregunta 7 el 5% de los colaboradores consideran que nunca han tenido el respaldo y el apoyo de la empresa; el 12.5% de los colaboradores consideran que algunas veces han tenido el respaldo y apoyo de la empresa; el 27.5% de los colaboradores consideran que casi siempre han tenido el respaldo y apoyo de la empresa; el 47.5% de los colaboradores consideran que siempre han tenido el respaldo y apoyo de la empresa y el 7.5% de los colaboradores no contestó. El resultado sobresaliente en esta pregunta indica que los colaboradores no siempre sienten el respaldo y apoyo de la empresa por lo cual la empresa y la Asociación Solidarista deben trabajar juntas y hacer un estudio acerca sobre estas necesidades que no se han visto cubiertas y repercuten en la motivación del colaborador.

- Pregunta 8: Ha cumplido la Asociación Solidarista con lo que ha ofrecido.

Gráfica No.8

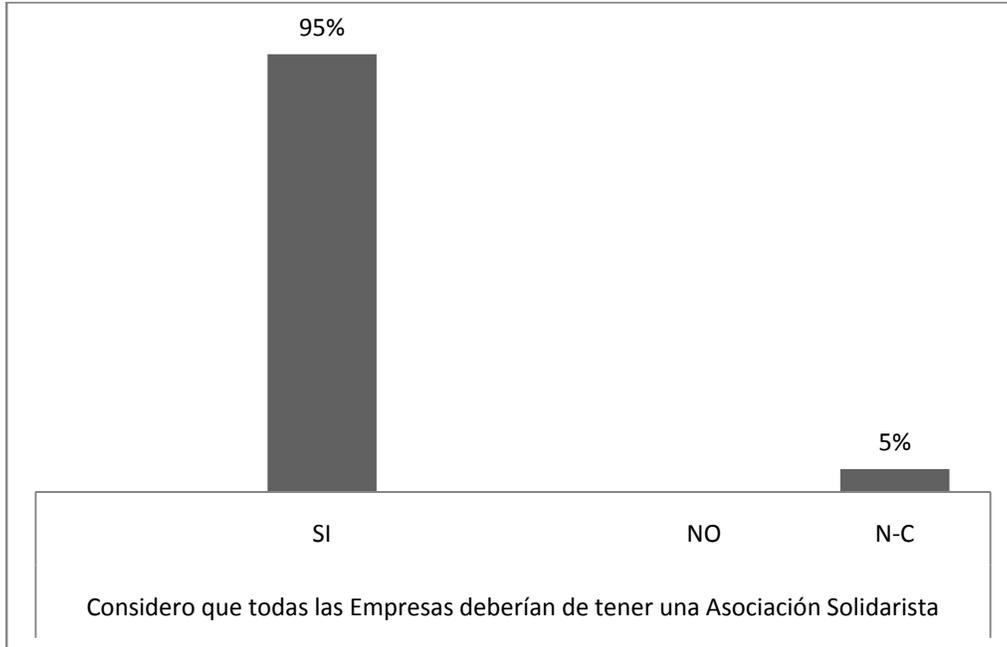


Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

En el gráfico correspondiente a la pregunta 8 el 2.5% de los colaboradores consideran que la Asociación solidarista nunca ha cumplido lo ofrecido; el 2.5% de los colaboradores consideran que la Asociación solidarista algunas veces ha cumplido lo ofrecido; el 30% de los colaboradores consideran que la Asociación solidarista casi siempre ha cumplido lo ofrecido; el 60% de los colaboradores consideran que la Asociación solidarista siempre ha cumplido lo ofrecido y el 5% no contestó. La mayoría de los colaboradores que están asociados a la Asociación Solidarista consideran que la misma ha cumplido con sus funciones principales.

- Pregunta 9: Considero que todas las empresas deberían tener una asociación solidarista.

Gráfica No.9



Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

El gráfico correspondiente a la pregunta 9, el 95% de la muestra considera que las empresas guatemaltecas sí deberían tener una Asociación Solidarista. El 5% de la población no contestó esta pregunta y no hay porcentaje que este en desacuerdo. El porcentaje sobresaliente considera que esta asociación sí debe de existir en las empresas, porque la justifican en el apoyo que han recibido como asociados, el fomento al ahorro y la ayuda que brinda esta asociación en caso de emergencias hacia los colaboradores.

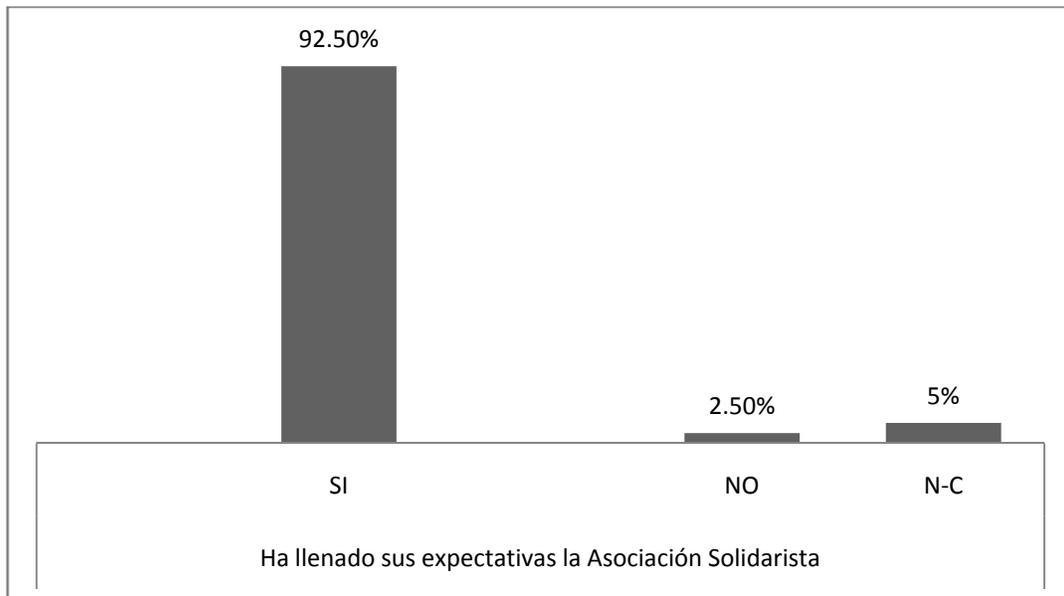
Gráfica No. 10



Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

- Pregunta 10: Ha llenado sus expectativas la Asociación Solidarista.

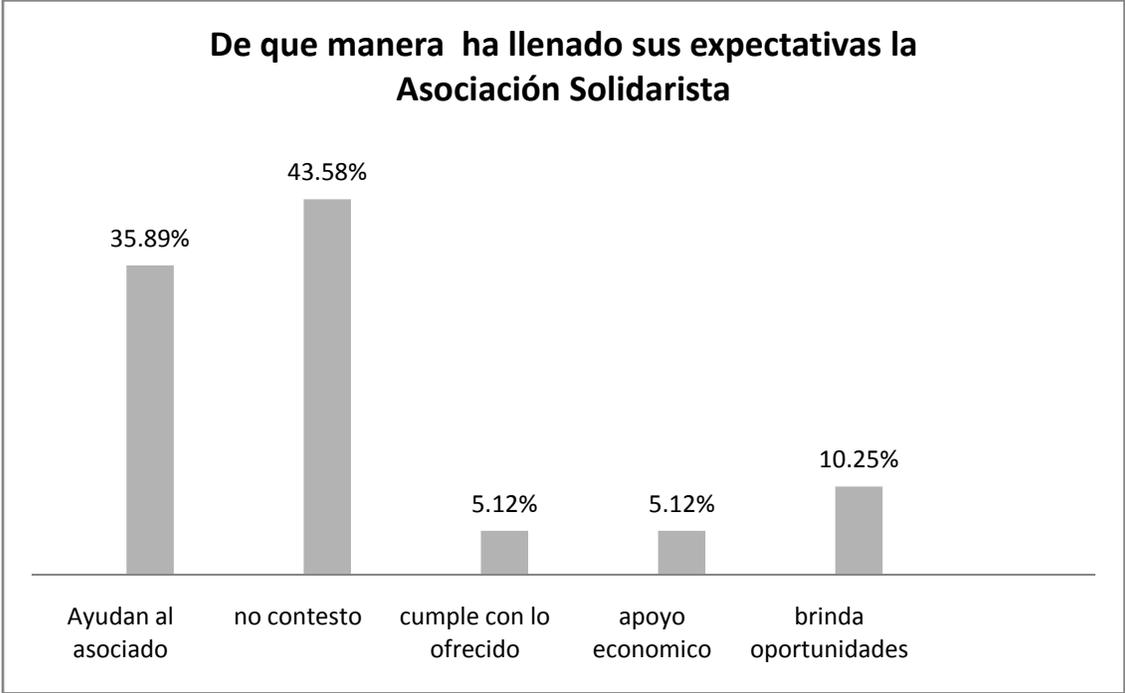
Gráfica No.11



Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

El gráfico correspondiente a la pregunta 10, el 92.5% de la muestra considera que la Asociación Solidarista ha llenado sus expectativas. El 2.50% de la muestra considera que la Asociación Solidarista no ha llenado sus expectativas. El porcentaje sobresaliente considera que la Asociación Solidarista ayuda a los asociados, les brinda oportunidades y les ofrece un apoyo económico.

Gráfica 12

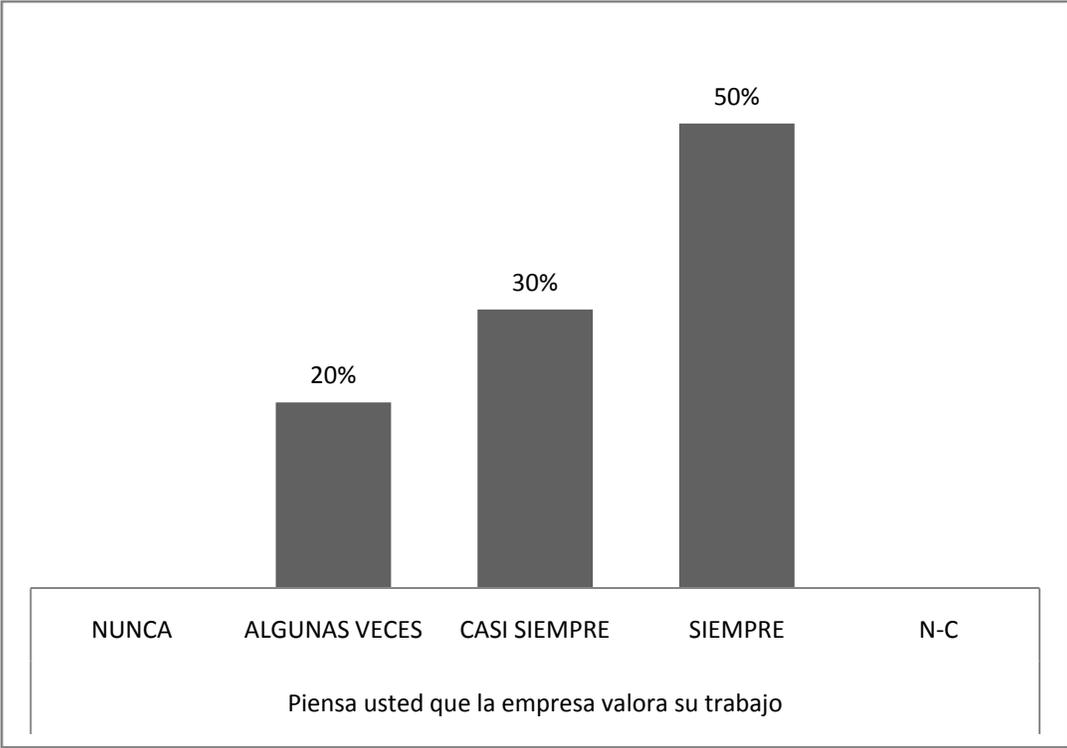


Fuente: Colaboradores de la Asociación de la Empresa Niasa

A continuación se presentan los resultados de las encuestas dirigidas hacia los colaboradores que no pertenecen a la Asociación Solidarista.

- Pregunta 1: Piensa usted que la empresa valora su trabajo.

Gráfica No.13

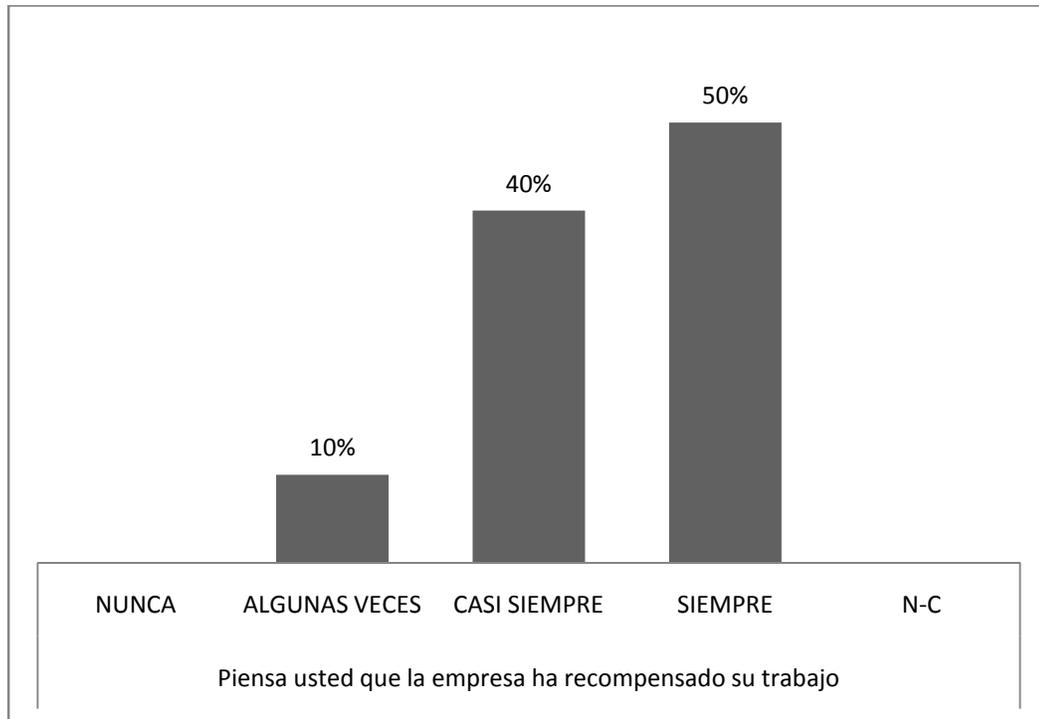


Fuente: Colaboradores que no Pertenecen a la Asociación de Niasa

El 20% de la muestra considera que algunas veces su trabajo es valorado, el 30% de la muestra considera que casi siempre su trabajo es valorado y el 50% considera que su trabajo siempre es valorado. La gráfica nos indica que la mitad de la muestra siente que es valorado su trabajo y la otra mitad no perciben una motivación de parte de la empresa que los haga considerar que su labor es apreciada.

- Pregunta 2: Piensa usted que la empresa ha recompensado su trabajo.

Gráfica No.14

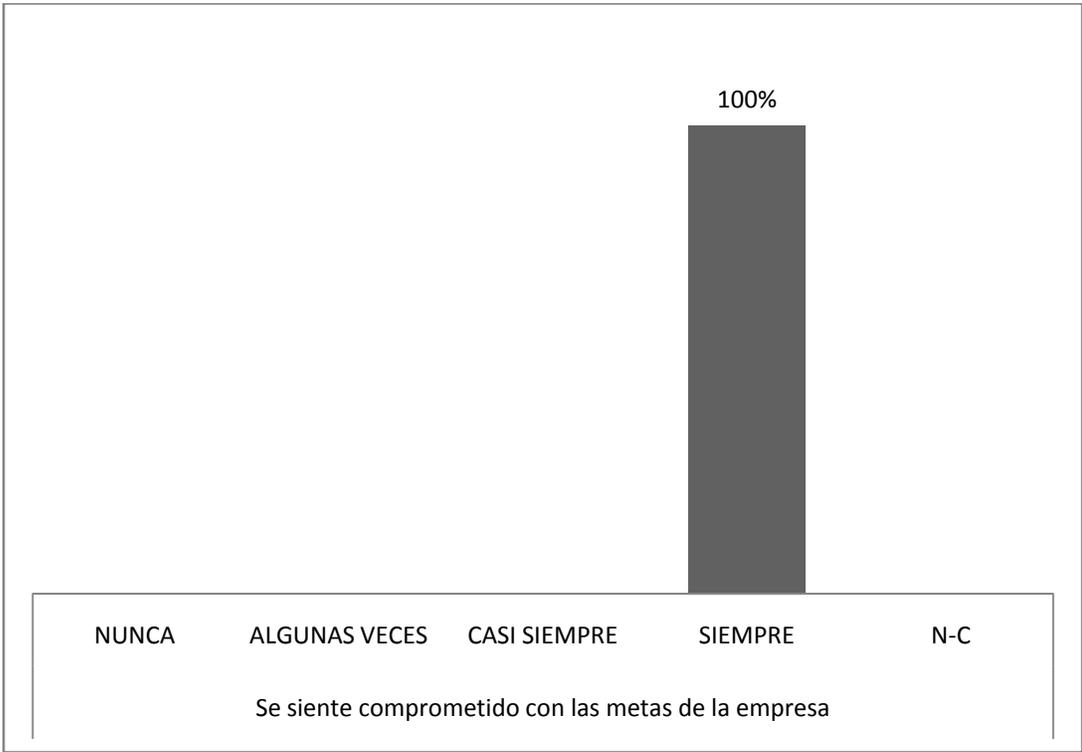


Fuente: Colaboradores que no Pertenecen a la Asociación de Niasa

El 10% de la muestra considera que algunas veces la empresa ha recompensado su trabajo, el 40% de la muestra considera que casi siempre la empresa ha recompensado su trabajo y el 50% considera que la empresa siempre ha recompensado su trabajo. La gráfica indica que la mitad de la muestra no percibe una recompensa extra hacia su desempeño. Esto puede tener repercusiones en la autorealización del individuo y con el desarrollo del talento humano, ya que la persona al no sentirse valorada considera que no debe invertir más de sí mismo en los objetivos de la organización.

- Pregunta 3: Se siente comprometido con las metas de la empresa.

Gráfica No.15

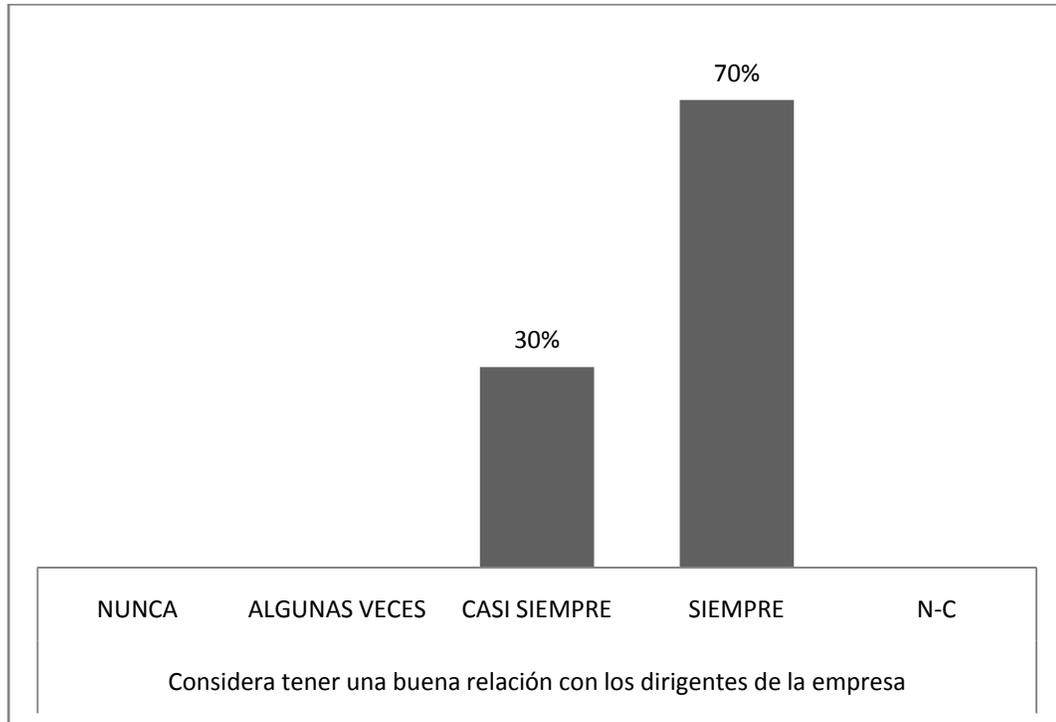


Fuente: Colaboradores que no Pertenecen a la Asociación de Niasa

El 100% de la muestra se siente comprometido con las metas de la empresa. Lo que indica una buena motivación, identificación y sentido de pertenencia con la empresa. El sentido de pertenencia demostrado puede disponer al colaborador a un compromiso con responsabilidad hacia el mismo y hacia la organización.

- Pregunta 4: Considera tener una buena relación con los dirigentes de la empresa

Gráfica No.16

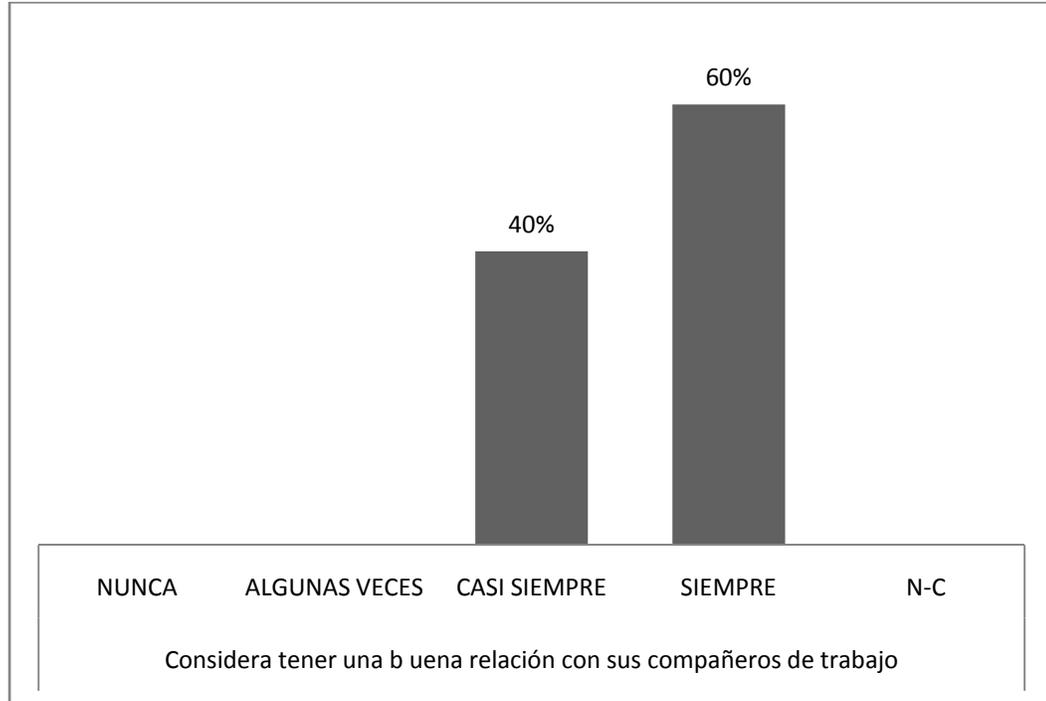


Fuente: Colaboradores que no Pertenecen a la Asociación de Niasa

El 30% de la muestra considera que casi siempre tiene una buena relación con los dirigentes de la empresa. El 70% considera que siempre tienen una buena relación con los dirigentes de la empresa. La gráfica indica que la mayoría de los colaboradores posee una adecuada relación con los líderes de la empresa, lo cual es consecuencia de un buen clima laboral y de un liderazgo adecuado. Este clima y liderazgo permite que haya una identificación con la empresa y otorga un sentido de responsabilidad a los colaboradores.

- Pregunta 5: Considera tener una buena relación con sus compañeros de trabajo.

Gráfica No.17

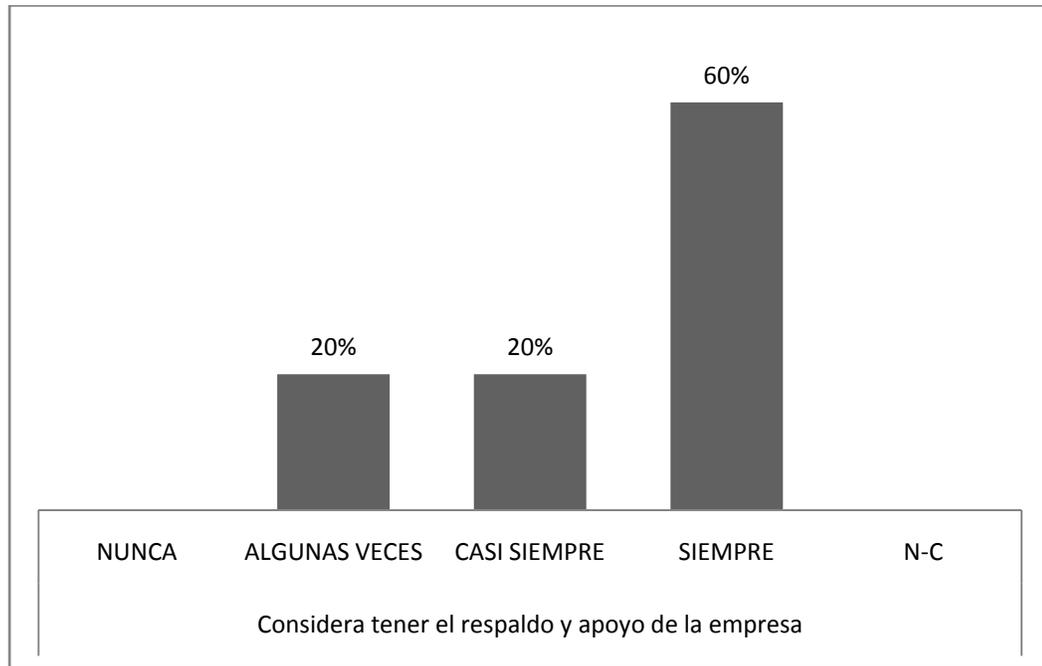


Fuente: Colaboradores que no Pertenecen a la Asociación de Niasa

El 40% de la muestra considera que casi siempre tienen una buena relación con sus compañeros de trabajo. El 60% considera que siempre tienen una buena relación con sus compañeros de trabajo. La gráfica nos indica que la mayoría de los colaboradores tiene buenas relaciones con sus compañeros, lo que es consecuencia de un buen clima laboral.

- Pregunta 6: Considera tener el respaldo y apoyo de la empresa.

Gráfica No.18

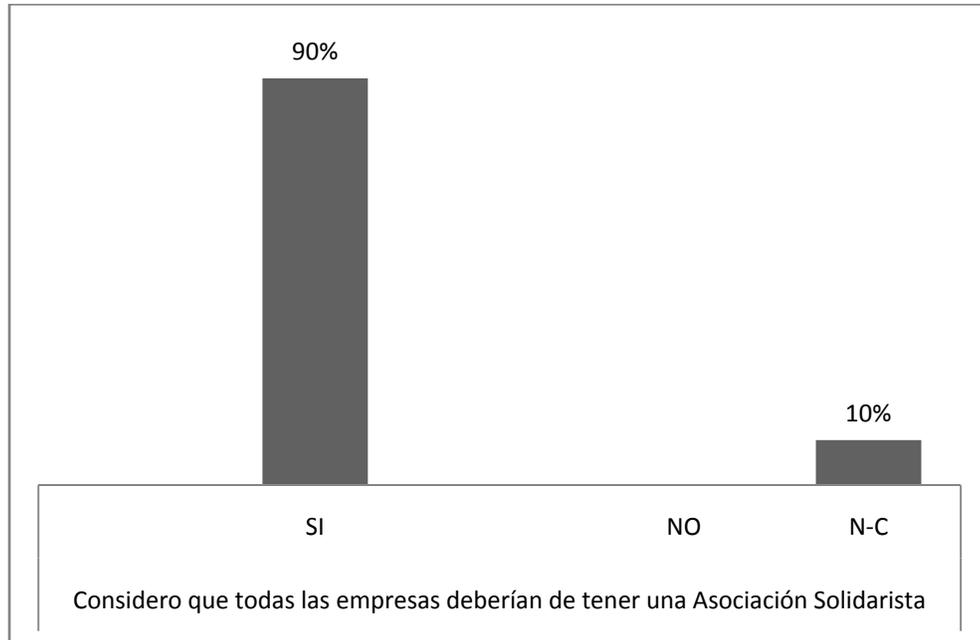


Fuente: Colaboradores que no Pertenecen a la Asociación de Niasa

El 20% de la muestra considera que algunas veces tiene el respaldo y apoyo de la empresa. El 20% considera que casi siempre tiene el respaldo y el apoyo de la empresa. El 60% considera que siempre tiene el respaldo y el apoyo de la empresa. En la gráfica se puede observar que la mayoría de los colaboradores siente apoyo y respaldo por parte de la empresa, sin embargo hay un porcentaje considerable que indica que la Asociación Solidarista junto a la empresa para crear una planificación sobre las necesidades que no han sido cubiertas que repercuten en la estabilidad del colaborador.

- Pregunta 7: Considero que todas las empresas deberían de tener una Asociación Solidarista

Gráfica No.19

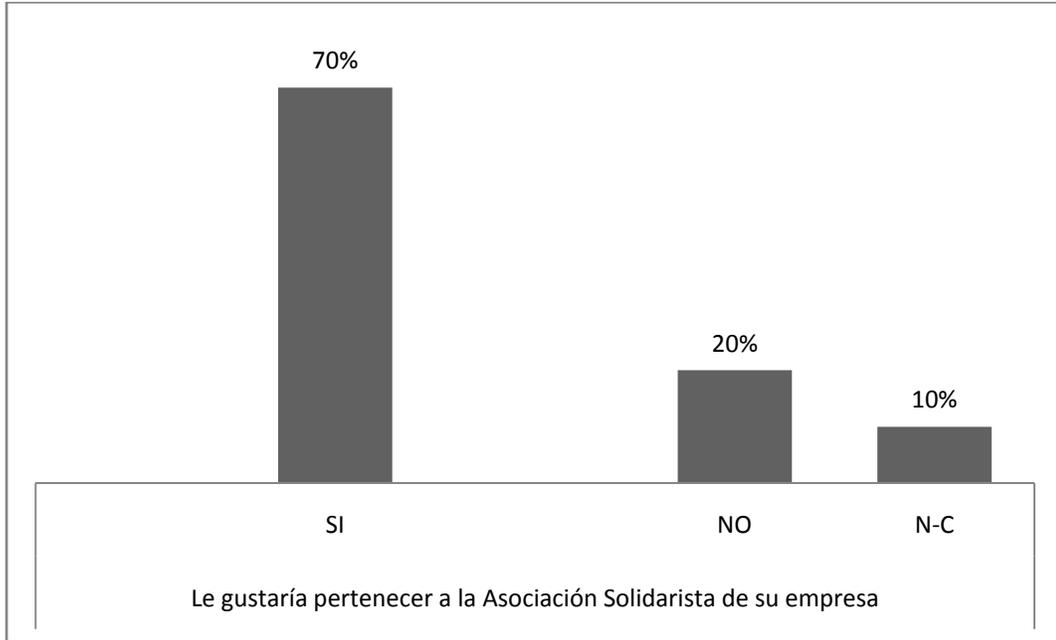


Fuente: Colaboradores que no Pertenecen a la Asociación de Niasa

El 90% de la muestra considera que todas las empresas deberían tener una Asociación Solidarista por lo cual es un índice que estas asociaciones tienen buenos resultados en los generadores de efectos psicológicos de los empleados. Considerando que las personas que contestaron esta encuesta no son asociados, tienen una buena percepción de la asociación lo que indica que hay resultados tangibles de las actividades que realizan.

- Pregunta 8: Le gustaría pertenecer a la Asociación Solidarista de su empresa.

Gráfica No.20

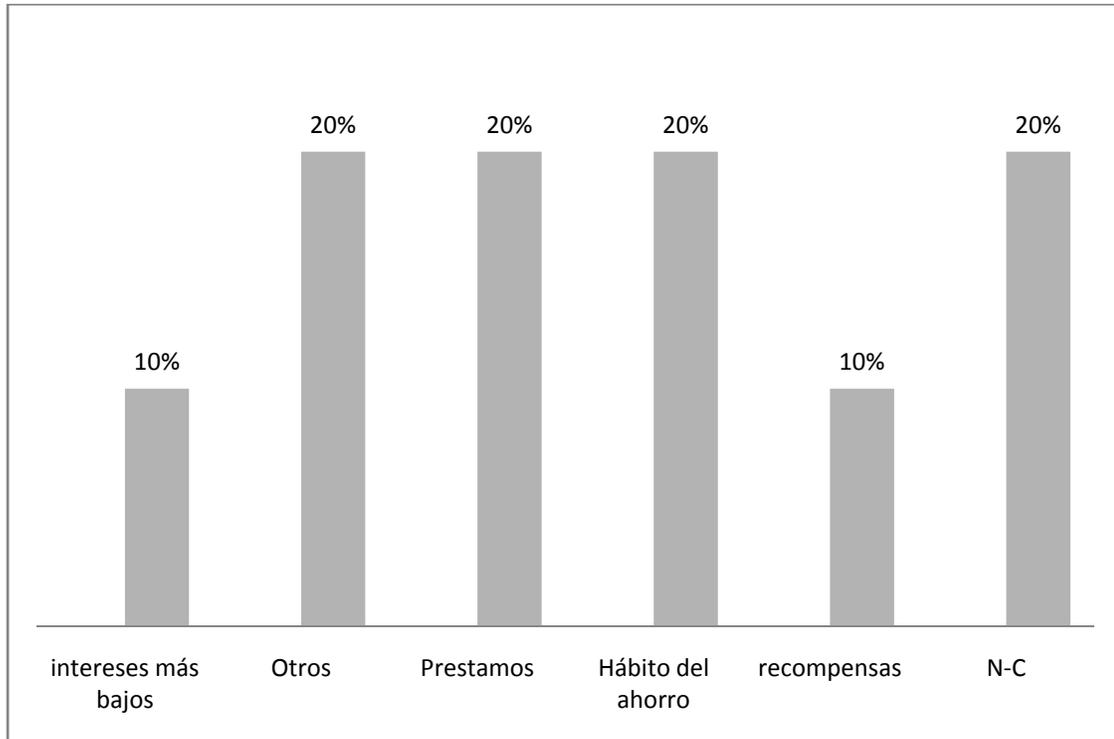


Fuente: Colaboradores que no Pertenecen a la Asociación de Niasa

El 20% de la muestra no le gustaría pertenecer a la Asociación Solidarista de la empresa. El 70% de la muestra sí le gustaría pertenecer a la Asociación Solidarista de la empresa. La gráfica nos indica que los colaboradores no asociados están conformes con las actividades que lleva a cabo la asociación y esto los inclina a pertenecer a ésta.

- Pregunta 9: ¿Qué beneficios ha visto usted que presta la Asociación Solidarista?

Gráfica No.21

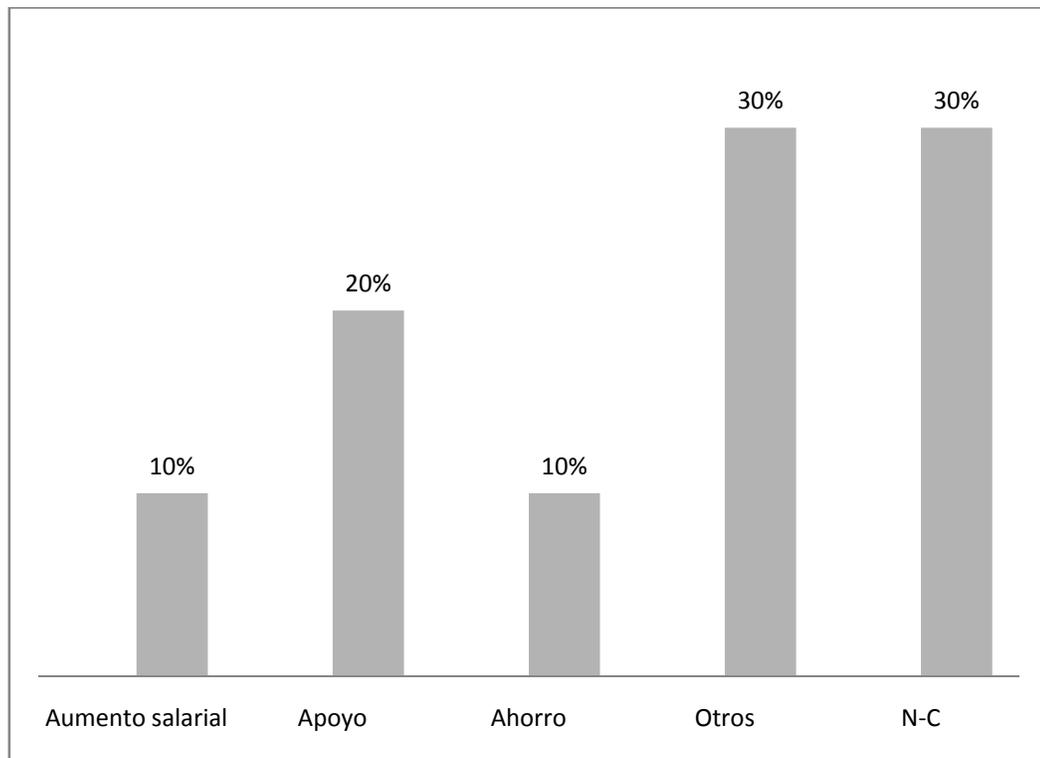


Fuente: Colaboradores que no Pertenece a la Asociación de Niasa

La gráfica indica que los colaboradores no asociados perciben estos beneficios que reciben los asociados. Esto también puede ser resultado de la buena comunicación y el clima de los colaboradores perteneciente a la empresa.

- Pregunta 10: ¿Qué beneficios le gustaría recibir de la empresa?

Gráfica No.22



Fuente: Colaboradores que no Pertenecen a la Asociación de Niasa

La gráfica nos indica que los colaboradores que no pertenecen a la asociación ven ciertos beneficios que ofrece la Asociación Solidarista que desearían recibir como el aumento salarial, el apoyo sobretodo en emergencias, la posibilidad del ahorro sin intereses entre otros.

IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La Asociación Solidarista de NIASA contribuye con los aspectos psicológicos relacionados con el individuo y la empresa, ya que ha estado creciendo en los últimos 20 años y más del 80% de los colaboradores la integran, lo que indica que ésta ha cumplido con sus objetivos económicos y sociales que la comprometen a apoyar al colaborador.

La Asociación Solidarista es una asociación no indispensable en las empresas, sin embargo esta ofrece beneficios económicos, como el fomento al ahorro, pero colabora al sentido de valoración de la empresa hacia el colaborador y el sentido de compromiso del colaborador hacia la empresa.

Las Asociaciones Solidaristas fomentan un crecimiento del colaborador en conjunto con la empresa lo que permite que el colaborador cubra sus necesidades desde las más básicas hasta la autorrealización.

Los factores psicológicos que pueden percibirse en el trabajo de la Asociación Solidarista son el sentido de pertenencia, la autorrealización del colaborador, valoración de su desempeño, responsabilidad y sobretodo el compromiso mutuo entre ambas partes, empresa y colaborador.

4.2 Recomendaciones

Realizar un estudio para conocer la causa de la existencia de una minoría que no pertenece a la Asociación Solidarista de Niasa.

A las empresas guatemaltecas se le insta a trabajar en sistemas de recompensas para sus colaboradores y también en su motivación, ya que es no es indispensable tener una Asociación Solidarista pero los beneficios que esta proporciona repercuten en los efectos psicológicos de los empleados.

Capacitaciones e implementación de actividades por parte de la Asociación Solidarista acerca de los beneficios que brinda hacia todo el personal de la empresa y más aquellos pocos no asociados para erradicar la falta de información.

Capacitaciones de parte de la empresa junto con la Asociación Solidarista para fomentar temas como el liderazgo, el buen clima laboral y la comunicación efectiva.

Crear una campaña de información para dar a conocer los beneficios que brinda una Asociación Solidarista a colaboradores y otras empresas.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, Martha, (2006): *Desarrollo del Talento Humano. Talento humano y competencias*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Granica, p.p. 24-28.

Assens, Jordi, (2006): *Huevos con Tocino. El modelo de compromiso*. Bogotá, Colombia, Grupo Editorial Norma, p.p. 16-20.

Bernal Torres, César, (2006): *Metodología de la Investigación. La importancia y pertinencia de la investigación en la sociedad del conocimiento*, México, Pearson Prentice Hall, Segunda edición, p.p. 5 y 14.

Boland, Lucrecia (2007): *Funciones de la Administración, Teoría y Practica*, Bahía blanca, Argentina, Editorial de la universidad nacional del sur, p.p. 90-95.

Godínez Pensamiento, Manuel (1990): *El solidarismo y sus repercusiones en el campo laboral*, Guatemala, U.S.A.C, 1990, p.p.7-9 y 19-21.

Información Proporcionada por Unión Solidarista Guatemalteca. Documento de Información General, (2010) Guatemala, Guatemala.

Lazzati, Santiago, *El cambio del comportamiento en el trabajo*, Cap. 2 Conductas que favorecen la comunicación efectiva, 2008, p.p. 157.

Medina, Manuel, *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*, Cap. 15, *El compromiso organizacional 2000*, p.p. 229.

(2004): *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ley de Asociaciones Solidaristas No. 6970*, San José, Costa Rica, Artículo 1-8 y 14-26.

Mora Solano, Sindy, (2007): *XXVI Congreso Latinoamericano de sociología (ALAS)*, Guadalajara, México, p.p. 6-10.

Myers, David y Paulina Sigaloff, (2005): *Psicología, Las personas en desarrollo*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Medica Panamericana, 7ma edición, p.p. 189-190.

Palomo Vadillo, María T. (2008): *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo, La motivación*, Madrid, España, Esic editorial, 5ta edición, p.p. 89-112.

Roldan Cabrera, Patricia, (2006): *La naturaleza jurídica del solidarismo, reflexión sobre su impacto en el ordenamiento jurídico – económico*, Guatemala, USAC, p.p. 51-53 y 75- 76.

W. Cole, Donald, y Eric Gaynor Butterfield, (2005): *Desarrollo Organización y Desarrollo Ejecutivo, Clima organizacional*, Argentina, editorial NOBUKO, p.p. 76.

ANEXOS



Universidad de San Carlos de Guatemala

-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez". Escuela de Ciencias Psicológicas



LUGAR DE APLICACIÓN: _____

FECHA DE REALIZACIÓN: _____

ENCUESTA

1. CONSIDERA USTED QUE LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA HA CUBIERTO SUS NECESIDADES
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

2. PIENSA USTED QUE LA EMPRESA VALORA SU TRABAJO
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

3. PIENSA USTED QUE LA EMPRESA HA RECOMPENSADO SU TRABAJO
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

4. SE SIENTE COMPROMETIDO CON LAS METAS DE LA EMPRESA
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

5. CONSIDERA TENER UNA BUENA RELACION CON SUS DIRIGENTES DE LA EMPRESA
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

6. CONSIDERA TENER UNA BUENA RELACION CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

7. CONSIDERA TENER EL RESPALDO Y APOYO DE LA EMPRESA
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

8. HA CUMPLIDO LA ASOCIACION SOLIDARISTA CON LO QUE HA OFRECIDO
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

9. ¿CONSIDERO QUE TODAS LAS EMPRESAS DEBERIAN DE TENER UNA ASOCIACION SOLIDARISTA?

SI NO

Porque: _____

10. ¿HA LLENADO SUS ESPECTATIVAS LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA?

SI NO

Porque: _____



Universidad de San Carlos de Guatemala

-CIEPs.- "Mayra Gutierrez". Escuela de Ciencias Psicológicas



LUGAR DE APLICACIÓN: _____

FECHA DE REALIZACIÓN: _____

ENCUESTA

Colaboradores que no están en la Asociación Solidarista

1. PIENSA USTED QUE LA EMPRESA VALORA SU TRABAJO
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

2. PIENSA USTED QUE LA EMPRESA HA RECOMPENSADO SU TRABAJO
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

3. SE SIENTE COMPROMETIDO CON LAS METAS DE LA EMPRESA
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

4. CONSIDERA TENER UNA BUENA RELACION CON SUS DIRIGENTES DE LA EMPRESA
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

5. CONSIDERA TENER UNA BUENA RELACION CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

6. CONSIDERA TENER EL RESPALDO Y APOYO DE LA EMPRESA
NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

7. ¿CONSIDERO QUE TODAS LAS EMPRESAS DEBERIAN DE TENER UNA ASOCIACION SOLIDARISTA?

SI NO

Porque: _____

8. ¿LE GUSTARIA PERTENECER A LA ASOCIACION SOLIDARISTA DE SU EMPRESA?

SI NO

Porque: _____

9. ¿QUE BENEFICIOS HA VISTO USTED QUE PRESTA LA ASOCIACION SOLIDARISTA?

10. ¿QUE BENEFICIOS LE GUSTARIA RECIBIR DE LA EMPRESA?
