



**UNIVERSIDAD LIBRE
SECCIONAL PEREIRA**

**IDENTIFICACIÓN INTERNA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS
DEL SECTOR PUBLICO, PRIVADO Y DEL TERCER SECTOR EN
LA CIUDAD DE PEREIRA EN EL 2016**

**PEREIRA
2017**



**UNIVERSIDAD LIBRE
SECCIONAL PEREIRA**

DIRECTIVOS NACIONALES

DOCTOR JORGE ALARCON NIÑO
Presidente Nacional

DOCTOR JORGE GAVIRIA LIEVANO
Vicepresidente

DOCTOR FERNANDO DEJANÓN RODRÍGUEZ
Rector Nacional

DOCTOR RICARDO ZOPO MÉNDEZ
Censor Nacional

DOCTOR FLORO HERMES DE SAN JOSE GÓMEZ PINEDA
Secretario Nacional

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA 2016

DOCTOR MIGUEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
Presidente

DOCTOR FABIO GIRALDO SANZ
Rector

DOCTORA DIANA PATRICIA GIRALDO PALACIO
Censora

DOCTOR JULIAN OSORIO VALENCIA
Director Seccional de Investigaciones

DOCTOR JAIME ALBERTO MONTOYA OSSA
Decano Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contable

DOCTORA BEATRIZ ELENA LEON DE LA PAVA
Síndica Gerente

DOCTOR CARMEN ELENA ARAGÓN VILLA
Secretaria Seccional



**UNIVERSIDAD LIBRE
SECCIONAL PEREIRA**

**INVESTIGADORES PRINCIPALES
ANA MARÍA BARRERA RODRÍGUEZ
ORLANDO RODRÍGUEZ GARCÍA**

**AUXILIARES DE INVESTIGACIÓN
ESTHEFANY HERNÁNDEZ HINCAPIE
SARA CATALINA HERRERA ARIAS
JESSICA TATIANA SANTOFIMIO CALVO**

**PEREIRA
2017**

**IDENTIFICACIÓN INTERNA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS DEL SECTOR
PUBLICO, PRIVADO Y DEL TERCER SECTOR EN LA CIUDAD DE PEREIRA
EN EL 2016**

**ESTHEFANY HERNANDEZ HINCAPIE
SARA CATALINA HERRERA ARIAS
JESSICA TATIANA SANTOFIMIO CALVO**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PEREIRA
2017**

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Pereira, 11 de Abril de 2017

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
LISTA DE TABLAS	14
LISTA DE GRÁFICAS	21
LISTA DE ANEXOS	28
INTRODUCCIÓN.....	29
1. IDENTIFICACIÓN INTERNA DE LOS COLABORADORES EN EL SECTOR PRIVADO EN PEREIRA	41
1.1 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA SOBRE COLABORADORES DEL SECTOR PRIVADO.....	41
1.1.1 Empresas del sector privado.....	41
1.1.2 Cargo en la empresa de los colaboradores del sector privado.....	43
1.1.3 Antigüedad en la empresa del sector privado.	47
1.1.4 Nivel educativo de los colaboradores del sector privado.....	51
1.1.5 Edad de los colaboradores del sector privado.....	52
1.1.6 Género de los colaboradores del sector privado.	53
1.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PRIVADO.....	54
1.2.1 Coherencia en el comportamiento personal con el grupo de compañeros del sector privado....	55
1.2.2 Influencia de la empresa en creencias, valores y conductas en los colaboradores del sector privado.....	56
1.3 ESTATUS Y SEMEJANZA DEL SECTOR PRIVADO	57
1.3.1 Estatus del sector privado.....	58
1.3.1.1 Orgullo de los colaboradores con la imagen que la empresa del sector privado proyecta hacia el exterior..	58
1.3.1.2 Impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector privado, en el sector económico donde se encuentra ubicada.....	59

1.3.2 Semejanza del sector privado.....	61
1.3.2.1 Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector privado.....	61
1.3.2.2 Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del sector privado.....	62
1.4 SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DEL SECTOR PRIVADO	63
1.4.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado.....	64
1.4.2 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del sector privado.....	65
1.5 CRUCE DE VARIABLES EN EL SECTOR PRIVADO.....	66
1.5.1 Cruce de variables sobre cultura organizacional en el sector privado.....	66
1.5.1.1 Coherencia del comportamiento personal de la empresa del sector privado con el comportamiento de los compañeros en general, respecto al sexo... ..	66
1.5.1.2 Coherencia del comportamiento personal con el general de la empresa del sector privado, respecto al nivel educativo.	68
1.5.1.3 influencia de la empresa del sector privado en creencias, valores y conductas en los colaboradores, respecto al sexo.....	69
1.5.1.4 Influencia de la empresa del sector privado en creencias, valores y conductas en los colaboradores, respecto al nivel educativo.....	70
1.5.2 Cruce de variables sobre estatus y semejanza del sector privado..... ..	72
1.5.2.1 Estatus: orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del sector privado proyecta hacia el exterior, respecto al sexo.....	72
1.5.2.2 Estatus: orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del sector privado proyecta hacia el exterior, respecto al nivel educativo.....	74
1.5.2.3 Estatus: Impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector privado, en el sector económico donde se encuentra ubicada, respecto al sexo.....	75
1.5.2.4 Estatus: impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector privado, en el sector económico donde se encuentra ubicada, respecto	

al nivel educativo..	77
1.5.2.5 Semejanza: Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector privado, respecto al sexo.....	78
1.5.2.6 Semejanza: identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector privado, respecto al nivel educativo.....	80
1.5.2.7 Semejanza: felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del sector privado, respecto al sexo..	81
1.5.2.8 Semejanza: Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del sector privado, respecto al nivel educativo.....	83
1.5.3 Satisfacción laboral del sector privado.....	84
1.5.3.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado, respecto al sexo.....	84
1.5.3.2 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado, respecto al nivel educativo...	86
1.5.3.3 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del sector privado, respecto al sexo.....	87
1.5.3.4 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del sector privado, respecto al nivel educativo...	89
2. IDENTIFICACIÓN INTERNA DE LOS COLABORADORES EN EL SECTOR PÚBLICO EN PEREIRA	92
2.1 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA SOBRE COLABORADORES DEL SECTOR PÚBLICO	92
2.1.1 Empresas del sector público.....	92
2.1.2 Cargo en la empresa de los colaboradores del sector público.	93
2.1.3 Antigüedad en la empresa del sector público.....	95
2.1.4 Nivel educativo de colaboradores del sector público.....	97
2.1.5 Edad de los colaboradores del sector privado.....	98
2.1.6 Sexo de los colaboradores del sector público..	99
2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PÚBLICO	100

2.2.1 Coherencia en el comportamiento personal con el grupo de compañeros del sector público.....	101
2.2.2 Influencia de la empresa en creencias, valores y conductas en los colaboradores del sector público.	102
2.3 ESTATUS Y SEMEJANZA DEL SECTOR PÚBLICO.....	103
2.3.1 Estatus del sector público.....	103
2.3.1.1 Orgullo de los colaboradores con la imagen que la empresa del sector público proyecta hacia el exterior.....	104
2.3.2 Semejanza del sector público.....	106
2.3.2.1 Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector público.....	107
2.4 SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DEL SECTOR PÚBLICO	109
2.4.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público.....	110
2.4.2 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del sector público..	111
2.5 CRUCE DE VARIABLES DEL SECTOR PÚBLICO	112
2.5.1 Cruce de variables sobre cultura organizacional de la empresa sector público.....	112
2.5.1.1 Coherencia del comportamiento personal de la empresa del sector público con el general, respecto al sexo....	112
2.5.1.2 Coherencia del comportamiento personal con el general de la empresa del sector público, respecto al nivel educativo.....	114
2.5.1.3 influencia de la empresa del sector público en creencias, valores y conductas en los colaboradores, respecto al sexo.....	115
2.5.1.4 Influencia de la empresa del sector público en creencias, valores y conductas en los colaboradores, respecto al nivel educativo.....	192117
2.5.2 Cruce de variables sobre estatus y semejanza del sector público.....	118
2.5.2.1 Estatus: orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del sector público proyecta hacia el exterior, respecto al sexo.....	119

2.5.2.2 Estatus: orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del sector público proyecta hacia el exterior, respecto al nivel educativo..	120
2.5.2.3 Estatus: Impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector privado, respecto al sexo.....	121
2.5.2.4 Estatus: impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector público, en el sector económico donde se encuentra ubicada, respecto al nivel educativo..	122
2.5.2.5 Semejanza: Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector público, respecto al sexo.....	124
2.5.2.6 Semejanza: identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector público, respecto al nivel educativo.....	126
2.5.2.7 Semejanza: Felicidad de los colaboradores con los compañeros de la trabajo en la empresa del sector público, respecto al sexo.....	127
2.5.2.8 Semejanza: Felicidad de los colaboradores con los compañeros de la trabajo en la empresa del sector público, respecto al nivel educativo.....	128

3. IDENTIFICACIÓN INTERNA DE LOS COLABORADORES EN EL TERCER SECTOR EN PEREIRA	137
3.1 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA SOBRE COLABORADORES DEL TERCER SECTOR	137
3.1.1 Empresas del tercer sector.....	137
3.1.2 Cargo en la empresa de los colaboradores del tercer sector (ONG)..	139
3.1.3 Clasificación de la empresa... ..	141
3.1.4 Nivel educativo de colaboradores del sector público.....	142
3.1.5 Edad de los colaboradores del tercer sector (ONG).....	144
3.1.6 Sexo de los colaboradores del tercer sector..	147
3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DEL TERCER SECTOR (ONG).....	148
3.2.1 Coherencia en el comportamiento personal con el grupo de compañeros del tercer sector (ONG).....	149
3.2.2 Influencia de la empresa en creencias, valores y conductas en los	

colaboradores del tercer sector (ONG).....	150
3.3 ESTATUS Y SEMEJANZA DEL TERCER SECTOR (ONG)	151
3.3.1 Estatus del tercer sector ONG.....	152
3.3.2 Orgullo de los colaboradores con la imagen que la empresa del tercer sector proyecta hacia el exterior.....	152
3.3.3 Impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del tercer sector (ong), en el sector económico donde se encuentra ubicada.....	154
3.3.4 Semejanza del tercer sector.....	155
3.3.5 Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del tercer sector (ONG).	155
3.3.6 Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del tercer sector (ONG).....	157
3.4 SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DEL TERCER SECTOR (ONG).....	158
3.4.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del tercer sector.....	159
3.4.2 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del tercer sector... ..	160
3.5 CRUCE DE VARIABLES DEL TERCER SECTOR	162
3.5.1 Coherencia del comportamiento personal de la empresa del tercer sector con el general, respecto al sexo.....	162
3.5.2 Influencia de la empresa del tercer sector en creencias, valores y conductas, respecto al sexo.....	163
3.5.3 Estatus y semejanza del tercer sector.....	165
3.5.4 Semejanza: identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del tercer sector, respecto al sexo.....	168
3.5.5 Semejanza: felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del tercer sector, respecto al sexo.....	169
3.5.6 Satisfacción laboral del tercer sector.....	171
3.5.7 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en	

la empresa del tercer sector, respecto al sexo.....	171
3.5.8 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del tercer sector, respecto al sexo.....	172
3.5.9 Cultura organizacional del tercer sector.....	174
3.5.10 Coherencia del comportamiento personal con el general de la empresa del tercer sector, respecto al nivel educativo.....	174
3.5.11 Influencia de la empresa del tercer sector en creencias, valores y conductas en los colaboradores, respecto al nivel educativo.....	175
3.5.12 Estatus y semejanza.....	177
3.5.13 Estatus: orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del tercer sector proyecta hacia el exterior, respecto al nivel educativo.....	177
3.5.14 Estatus: impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del tercer sector, en el sector económico donde se encuentra ubicada, respecto al nivel educativo.....	178
3.5.15 Semejanza: identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del tercer sector, respecto al nivel educativo.....	180
3.5.16 Semejanza: felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del tercer sector, respecto al nivel educativo.....	182
3.5.17 Satisfacción laboral en el tercer sector.....	183
3.5.18 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del tercer sector, respecto al nivel educativo.....	183
3.5.19 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del tercer sector, respecto al nivel educativo.....	185
4. COMPARACIÓN DE LA IDENTIFICACIÓN INTERNA DE LOS COLABORADORES, SEGÚN SU VINCULACIÓN AL TIPO DE EMPRESA PRIVADA, PÚBLICO O DEL TERCER SECTOR EN PEREIRA	188
4.1 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA SOBRE COLABORADORES – INTERSECTORIAL.....	188
4.1.1 Nivel educativo de los colaboradores – intersectorial.....	188

4.1.2 Edad de los colaboradores – intersectorial	190
4.1.3 Género de los colaboradores – intersectorial.....	191
4.2 CULTURA ORGANIZACIONAL – INTERSECTORIAL.....	192
4.2.1 Coherencia en el comportamiento personal con el grupo de compañeros – intersectorial... ..	193
4.2.2 Influencia de la empresa en creencias, valores y conductas en los colaboradores – intersectorial.....	195
4.3 ESTATUS Y SEMEJANZA – INTERSECTORIAL	196
4.3.1 Orgullo de los colaboradores con la imagen que la empresa proyecta hacia el exterior – intersectorial.	196
4.3.2 Impacto del prestigio social de la empresa en los colaboradores – intersectorial.....	198
4.3.3 Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa – intersectorial.....	200
4.3.4 Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa – intersectorial.....	202
4.4 SATISFACCIÓN LABORAL – INTERSECTORIAL	204
4.4.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar – intersectorial	204
4.4.2 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa – intersectorial.....	206
5. CONCLUSIONES	209
6. RECOMENDACIONES.....	212
BIBLIOGRAFÍA.....	215
ANEXO.....	217

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables	37
Tabla 2. Convenciones de la fórmula.....	39
Tabla 3. Muestra aleatoria estratificada proporcional.....	39
Tabla 4. Empresa del sector privado donde labora	41
Tabla 5. Cargo en la empresa de los colaboradores del sector privado	43
Tabla 6. Antigüedad en la empresa de los colaboradores del sector privado.....	47
Tabla 7. Nivel educativo de los colaboradores del sector privado	51
Tabla 8. Edad de los colaboradores del sector privado	52
Tabla 9. Sexo de los colaboradores del sector privado	53
Tabla 10. ¿Comportamiento dentro de la empresa del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?	55
Tabla 11. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora?	56
Tabla 12. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?.....	58
Tabla 13. ¿La empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?	60
Tabla 14. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora?	61
Tabla 15. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del sector privado que tiene actualmente?	62
Tabla 16. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado?.....	64
Tabla 17. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados?	65
Tabla 18. Tabla cruzada ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa	

del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *Sexo	67
Tabla 19. Tabla cruzada, ¿considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo.....	68
Tabla 20. ¿Posee creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora? *Sexo	69
Tabla 21. Tabla cruzada ¿posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora? *nivel educativo.....	71
Tabla 22. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *sexo	72
Tabla 23. Tabla cruzada ¿se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?* nivel educativo	74
Tabla 24. Tabla cruzada ¿considera que la empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?*sexo	75
Tabla 25. Tabla cruzada ¿considera que la empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *nivel educativo	77
Tabla 26. Tabla cruzada ¿se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora? *sexo	79
Tabla 27. Tabla cruzada ¿se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora?*nivel educativo.....	80
Tabla 28. Tabla cruzada ¿se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del sector privado? *sexo.	81
Tabla 29. Tabla cruzada ¿se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del sector privado? *nivel educativo	83
Tabla 30. Tabla cruzada ¿su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del sector privado? *sexo	84

Tabla 31. Tabla cruzada ¿su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del sector privado? *nivel educativo	86
Tabla 32. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados? *sexo.	87
Tabla 33. Tabla cruzada ¿considera usted que sus esfuerzos que a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados? *nivel educativo	89
Tabla 34. Empresas del sector público	92
Tabla 35. Cargo en la empresa del sector público	94
Tabla 36. Antigüedad en la empresa de los colaboradores del sector público	95
Tabla 37. Nivel educativo de los colaboradores del sector público	97
Tabla 38. Edad de los colaboradores del sector público	98
Tabla 39. Sexo de los colaboradores del sector público	99
Tabla 40. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?...	101
Tabla 41. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora?	102
Tabla 42. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector público donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?.....	104
Tabla 43. ¿Considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social?	105
Tabla 44. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora?	107
Tabla 45. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del sector público que tiene actualmente?	108
Tabla 46. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público?	110
Tabla 47. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados?	111
Tabla 48.¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector	

público es coherente con el comportamiento de sus compañeros? *sexo	113
Tabla 49. Tabla cruzada, ¿considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo.....	114
Tabla 50. Tabla cruzada ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora? *sexo	115
Tabla 51. Tabla cruzada ¿posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora? *nivel educativo	117
Tabla 52. Tabla cruzada ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector público? *sexo.....	118
Tabla 53. ¿Se siente orgullosa con la imagen que la empresa del sector público donde usted labora proyecta? *nivel educativo.....	120
Tabla 54. ¿Considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico encuentra ubicada? *sexo	121
Tabla 55. Tabla cruzada ¿considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *nivel educativo	123
Tabla 56. Tabla cruzada ¿se siente identificada con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora? *sexo	124
Tabla 57. Tabla cruzada ¿se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora? *nivel educativo	126
Tabla 58. Tabla cruzada ¿se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del sector público? *sexo	127
Tabla 59. Tabla cruzada ¿se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del sector público? *nivel educativo	129
Tabla 60. Tabla cruzada ¿su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del sector público? *sexo	130
Tabla 61. Tabla cruzada ¿su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público? *nivel educativo.....	132
Tabla 62. Tabla cruzada ¿considera usted que sus esfuerzos a favor de la	

empresa del sector público donde labora han sido bien compensados? *sexo...	133
Tabla 63. Tabla cruzada ¿considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados? *nivel educativo	135
Tabla 64. Empresas del tercer sector	138
Tabla 65. Cargo en la empresa de los colaboradores de (ONG)	139
Tabla 66. Clasificación de las empresas del tercer sector.....	141
Tabla 67. Nivel educativo de los colaboradores del tercer sector (ONG)	142
Tabla 68. Edad de los colaboradores del tercer sector	144
Tabla 69. Sexo de los colaboradores del tercer sector (ONG)	147
Tabla 70. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?	149
Tabla 71. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora?	150
Tabla 72. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector (ONG) donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?	153
Tabla 73. ¿Considera que la empresa del tercer sector (ONG) donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?..	154
Tabla 74. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector (ONG) donde labora?.....	156
Tabla 75. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del tercer sector que tiene actualmente?	157
Tabla 76. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del tercer sector?	159
Tabla 77. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados?	160
Tabla 78. Tabla cruzada ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *sexo.....	162
Tabla 79. Tabla cruzada ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas	

por la empresa del tercer sector donde labora? *sexo	163
Tabla 80. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *sexo	165
Tabla 81. Tabla cruzada ¿Considera que la empresa del tercer sector donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *sexo	166
Tabla 82. Tabla cruzada ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector donde labora?*sexo	168
Tabla 83. Tabla cruzada ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del tercer sector?*sexo	169
Tabla 84. Tabla cruzada ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del tercer sector? *sexo	171
Tabla 85. Tabla cruzada ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados? *sexo	172
Tabla 86. Tabla cruzada, ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo	174
Tabla 87. Tabla cruzada ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora? *nivel educativo	176
Tabla 88. Tabla cruzada ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *nivel educativo	177
Tabla 89. Tabla cruzada ¿Considera que la empresa del tercer sector donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?*nivel educativo	179
Tabla 90. Tabla cruzada ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector donde labora?*nivel educativo	181
Tabla 91. Tabla cruzada ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del tercer sector?*nivel educativo	182
Tabla 92. Tabla cruzada ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse	

a laboral en la empresa del tercer sector?*nivel educativo	183
Tabla 93. Tabla cruzada ¿Considera usted que sus esfuerzos que a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados?*nivel educativo	185
Tabla 94. Nivel educativo de los colaboradores - intersectorial.....	188
Tabla 95. Edad de los colaboradores - intersectorial	190
Tabla 96. Género de los colaboradores – intersectorial	191
Tabla 97. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa es coherente con el comportamiento de sus compañeros? - Intersectorial	193
Tabla 98. ¿Posee usted creencias, valores y conductas inspiradas por la empresa donde labora? – intersectorial.....	195
Tabla 99. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? - Intersectorial	197
Tabla 100. ¿Considera que la empresa donde usted labora tiene un prestigio social? - Intersectorial.....	199
Tabla 101. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa donde labora? – intersectorial.....	200
Tabla 102. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo? - Intersectorial.	202
Tabla 103. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar? – intersectorial	205
Tabla 104. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa donde labora han sido bien compensados? - Intersectorial	206

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. Amplitud de la población	40
Gráfica 2. Cargos de los colaboradores (porcentaje)	46
Gráfica 3. Antigüedad en la empresa.....	50
Gráfica 4. Nivel educativo de los colaboradores del sector privado	51
Gráfica 5. Edad de los colaboradores del sector privado	53
Gráfica 6. Sexo de los colaboradores del sector privado	54
Gráfica 7. ¿Comportamiento dentro de la empresa del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?	56
Gráfica 8. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora?.....	57
Gráfica 9. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?.....	59
Gráfica 10. ¿la empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?	60
Gráfica 11. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora?.....	62
Gráfica 12. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del sector privado que tiene actualmente?	63
Gráfica 13. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado?	65
Gráfica 14. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados?	66
Gráfica 15. Tabla cruzada ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *Sexo.....	67
Gráfica 16. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector	

privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo	69
Gráfica 17. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora? *Sexo	70
Gráfica 18. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora? *nivel educativo	72
Gráfica 19. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *sexo	73
Gráfica 20. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?* nivel educativo	75
Gráfica 21. ¿Considera que la empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?*sexo	76
Gráfica 22. ¿Considera que la empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *nivel educativo	78
Gráfica 23. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora? *sexo	79
Gráfica 24. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora?*nivel educativo	81
Gráfica 25. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del sector privado? *sexo	82
Gráfica 26. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del sector privado? *nivel educativo	84
Gráfica 27. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del sector privado? *sexo	85
Gráfica 28. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del sector privado? *nivel educativo	87
Gráfica 29. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados? *sexo	88

Gráfica 30. ¿Considera usted que sus esfuerzos que a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados? *nivel educativo.....	90
Gráfica 31. Cargo en la empresa (porcentaje)	95
Gráfica 32. Antigüedad en la empresa.....	96
Gráfica 33. Nivel educativo de los colaboradores del sector público.....	97
Gráfica 34. Edad de los colaboradores del sector público	99
Gráfica 35. Sexo de los colaboradores del sector público.....	100
Gráfica 36. ¿Comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?	102
Gráfica 37. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora?	103
Gráfica 38. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector público donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?.....	105
Gráfica 39. ¿Considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social?	106
Gráfica 40. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora?	108
Gráfica 41. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del sector público que tiene actualmente?.....	109
Gráfica 42. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público?	111
Gráfica 43. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados?	112
Gráfica 44. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *sexo	113
Gráfica 45. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo	115
Gráfica 46. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa	

del sector público donde labora? *sexo	116
Gráfica 47. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora? *nivel educativo	118
Gráfica 48. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector público donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *sexo.....	119
Gráfica 49. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector público donde usted labora proyecta? *nivel educativo.....	121
Gráfica 50. ¿Considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico? *sexo	122
Gráfica 51. ¿Considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *nivel educativo	124
Gráfica 52. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora? *sexo	125
Gráfica 53. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora? *nivel educativo	127
Gráfica 54. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del sector público? *sexo	128
Gráfica 55. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del sector público? *nivel educativo.....	130
Gráfica 56. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del sector público? *sexo	131
Gráfica 57. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público? *nivel educativo.....	133
Gráfica 58. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados? *sexo.....	134
Gráfica 59. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados? *nivel educativo	136
Gráfica 60. Cargo en la empresa de los colaboradores del tercer sector	141
Gráfica 61. Clasificación de las empresas del tercer sector	142

Gráfica 62. Nivel educativo de los colaboradores del tercer sector	143
Gráfica 63. Edad de los colaboradores de las empresas de (ONG)	146
Gráfica 64. Sexo de los colaboradores del tercer sector (ONG)	147
Gráfica 65. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de sus compañeros?	150
Gráfica 66. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora?	151
Gráfica 67. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector (ONG) donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?	153
Gráfica 68. ¿Considera que la empresa del tercer sector donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?	155
Gráfica 69. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector (ONG) donde labora?	156
Gráfica 70. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del tercer sector que tiene actualmente?	158
Gráfica 71. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del tercer sector?	160
Gráfica 72. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados?	161
Gráfica 73. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de compañeros? *sexo	163
Gráfica 74. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora? *sexo.....	164
Gráfica 75. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *sexo.....	166
Gráfica 76. ¿Considera que la empresa del tercer sector donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *sexo	167
Gráfica 77. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector donde labora?*sexo	169
Gráfica 78. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene	

actualmente en la empresa del tercer sector?*sexo.....	170
Gráfica 79. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del tercer sector? *sexo.....	172
Gráfica 80. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados? *sexo	173
Gráfica 81. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo	175
Gráfica 82. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora? *nivel educativo.....	176
Gráfica 83. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *nivel educativo	178
Gráfica 84. ¿Considera que la empresa del tercer sector donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?*nivel educativo	179
Gráfica 85. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector donde labora?*nivel educativo.....	181
Gráfica 86. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del tercer sector?*nivel educativo.....	183
Gráfica 87. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del tercer sector?*nivel educativo.....	184
Gráfica 88. ¿Considera usted que sus esfuerzos que a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados?*nivel educativo	186
Gráfica 89. Nivel educativo de los colaboradores – intersectorial (%).....	189
Gráfica 90. Edad de los colaboradores – intersectorial (%).....	191
Gráfica 91. Género de los colaboradores – intersectorial (%)	192
Gráfica 92. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa es coherente con el comportamiento de sus compañeros? – Intersectorial (%)	194
Gráfica 93. ¿Posee usted creencias, valores y conductas inspiradas por la empresa donde labora? – intersectorial (%)	196

Gráfica 94. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? – Intersectorial (%)	198
Gráfica 95. ¿Considera que la empresa donde usted labora tiene un prestigio social? – Intersectorial (%).....	200
Gráfica 96. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa donde labora? – intersectorial (%)	202
Gráfica 97. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo? - Intersectorial	204
Gráfica 98. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar? – intersectorial (%).....	205
Gráfica 99. ¿Considera usted que sus esfuerzos que a favor de la empresa donde labora han sido bien compensados? – Intersectorial (%)	207

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Formato para diligenciamiento de encuestas	214

INTRODUCCIÓN

La investigación responde la pregunta: ¿cuáles son las diferencias y similitudes de la identificación interna en empresas públicas, privadas y del tercer sector, a partir de la cultura organizacional, la semejanza con los valores de los colaboradores, el estatus empresarial y la satisfacción laboral?

El proyecto sigue un método comparativo, que según Pérez¹, su objetivo es señalar puntos coincidentes y diferencias en la identificación interna de los trabajadores de organizaciones públicas, privadas y del tercer sector.

La investigación se concentra en las teorías administrativas sobre la gestión humana, desde Paul Capriotti² y Ana Álvarez³, quienes definen la identificación interna como la coherencia entre los valores, expectativas y cultura de un individuo con la organización donde trabaja.

La hipótesis es que el estatus empresarial por su condición de organización pública, privada o del tercer sector y la semejanza de los valores del colaborador con los principios de la organización, cambian el comportamiento, donde se evidencia la cultura organizacional y generan diferentes niveles de satisfacción laboral.

La gestión de personal es uno de los procesos principales en las organizaciones. De ello depende la productividad y la personalidad de la organización en el cumplimiento de sus procesos y en el contacto con los stakeholders; es decir, los

¹ PÉREZ, Aníbal. El método comparativo: fundamentos y desarrollos recientes. [En línea] [18 de abril de 2014]. Disponible en: http://www.politicacomparada.com.ar/material/09/documentos/doc-trabajo_n1.pdf

² CAPRIOTTI, Paul. Branding Corporativo: fundamentos para la gestión estratégica de la identidad corporativa. Santiago de Chile: EBS Consulting Group, 2009. p.145

³ ÁLVAREZ, Ana, et al. Identificación organizacional y satisfacción laboral: diferencia entre empresas públicas y privadas. En: Revista Reidocrea. Vol. 3 (abr 2014), p. 34-40

públicos de interés como los clientes, proveedores, distribuidores, competidores y cualquier otro grupo que tenga alguna relación con la organización. Un colaborador satisfecho trabaja de manera más productiva. Las teorías organizacionales para la gestión de personal son universales en el área de conocimiento en las ciencias administrativas. Sin embargo, esta gestión se ve condicionada por la cultura organizacional, el estatus de la organización y la semejanza entre el colaborador y la empresa.

Un gerente o jefe de departamento en el área de gestión humana parte de un factor productivo universal, representado en el recurso humano. Así mismo, las tácticas de motivación y liderazgo, el control sobre las competencias laborales y las necesidades de los colaboradores pueden ser similares. Sin embargo, el resultado es distinto, en el desempeño laboral, medido por la satisfacción de los colaboradores, cuando la empresa es privada, pública o del tercer sector.

De manera particular, la cultura corporativa, el estatus y la semejanza se diferencian entre las diferentes clasificaciones de la empresa, según el origen del capital: privado, público o del tercer sector. Los tres tipos de organización tienen unos objetivos distintos, unas rutinas diferentes, los sistemas de control cambian entre ellas y el resultado es una diferencia en la percepción que tienen los colaboradores sobre la organización donde trabajan, y así mismo el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. Estos elementos generan diferencias en la identificación interna de los colaboradores hacia la organización.

Estas particularidades en la identificación interna generan la pregunta ¿cuáles son las diferencias y similitudes de la identificación interna en empresas pública, privada y del tercer sector, a partir de la cultura organizacional, la semejanza con los valores de los colaboradores, el estatus empresarial y la satisfacción laboral? La investigación halló que los colaboradores en las empresas privadas en Pereira registran una identificación interna más favorable que los trabajadores en el sector

público y del tercer sector, debido a que perciben un mayor estatus en las empresas donde laboran, una mayor satisfacción y retribución por el esfuerzo en sus tareas y una mayor semejanza con los valores y comportamientos de sus compañeros de trabajo.

SÍNTESIS DEL MARCO TEÓRICO

La identificación interna es una estrategia organizacional en el área de gestión humana, que vincula la plataforma corporativa de la empresa, como la misión, la visión y los valores con la motivación y el comportamiento de los colaboradores. El resultado es que el actuar, el pensar y el sentir del colaborador es coherente con los principios corporativos de la organización.

Según Whetten⁴, la identificación interna también llamada identificación organizacional tiene sus inicios en 1985 con los autores David Whetten y Stuart Albert, quienes la definieron “como aquello que los miembros perciben como lo central, distintivo y duradero en la organización”⁵. En ese orden de ideas, según Witting⁶ lo central en una organización se define como los atributos más importantes que hacen de la organización lo que es, por su parte, lo distintivo se enfoca en las características que hacen que la organización sea única y diferente de las otras y por último, lo duradero hace referencia a cómo el empleado concibe que la organización es perdurable en el tiempo a pesar de los cambios que pueda experimentar.

Álvarez⁷ afirma que la identificación interna tiene cuatro características

⁴ WHETTEN, David. Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity. En: Journal of Management Inquiry. Septiembre de 2006. Vol. 15, p. 220.

⁵ CURRÁS, Rafael. Identidad e imagen corporativa: revisión conceptual e interrelación. En: Teoría y Praxis. 2010. Vol. 7, p. 9-34

⁶ WITTING, Marjon. Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities. [En línea] [12 de junio de 2015]. Disponible en: http://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf

⁷ ALVAREZ. Op. cit., p. 34-40.

fundamentales. La primera característica consiste en la percepción psicológica que tienen los trabajadores de sí mismos conectados con el grupo u organización. La segunda, habla de que el trabajador experimenta en conjunto el éxito o el fracaso por el que atraviesa la organización. La tercera, se enfoca en afirmar que él se siente identificado con los valores que se promulgan en la organización. Por último, la cuarta característica describe cómo los trabajadores se autodescriben o definen de acuerdo al nivel de pertenencia que posean con la organización.

Por otro lado, la identificación interna posee tres componentes fundamentales que son: “(1) sentimientos de solidaridad con la organización, (2) soporte actitudinal o comportamental hacia la organización y (3) percepción de compartir características con otros miembros de la organización”⁸.

Para que la identificación interna u organizacional se presente dentro de una organización de una forma más propicia, deben existir los siguientes principios: “la distintividad (saliencia del grupo), prestigio del grupo, saliencia de los exogrupos (percepción de homogeneidad dentro del propio grupo y la heterogeneidad hacia los otros grupos) y demás factores asociados como la semejanza, la proximidad física y la vinculación, que fomentan la formación de un grupo”⁹.

Uno de los elementos principales de la identificación interna, según Paul Capriotti, es la cultura corporativa, que recoge los atributos comportamentales de la organización y que se manifiestan en los colaboradores. Capriotti¹⁰ expresa que “la Cultura Corporativa es el conjunto de creencias, valores y pautas de conducta, compartidas y no escritas, por las que se rigen los miembros de una organización,

⁸ PATCHEN, Martin. Participation, achievement, and involvement on the job. Citado por: WITTING, Marjon. Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities. [En línea] [12 de junio de 2015]. Disponible en: http://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf

⁹ ASHFORTH, Blake y MAEL, Fred. Social Identity theory an the organization. Citado por: ALVAREZ, Ana et al. Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencias entre Empresas Públicas y Privadas. Reidocrea. 2014. Vol. 3. p. 35

¹⁰ CAPRIOTTI. Op. cit., p.145

y que se reflejan en sus comportamientos”.

La Cultura Corporativa es un fenómeno, según Capriotti¹¹. Por lo tanto, todas las organizaciones tienen una cultura corporativa, aun si no está determinada de manera formal, o si tiene elementos contradictorios. Todos los colaboradores se ven inmersos en la Cultura Corporativa, independiente de si son recién llegados o tienen ya una larga trayectoria en la organización. El nivel en que se compartan los valores y comportamientos que representan la Cultura Corporativa define el grado de integración y pertenencia al grupo. Por otro lado, si un colaborador se separa de valores compartidos por el grupo, esa actitud representa su aislamiento.

Existe una Cultura Corporativa Global. Sin embargo, Capriotti¹² indica que también hay subculturas corporativas entre los colaboradores que interactúan en el día a día. Por ejemplo, cada departamento funcional puede tener una subcultura distinta, sin que sean contradictorias con la Cultura Corporativa Global, porque en cada Departamento la interacción entre los colaboradores se produce de manera particular.

Los directivos de la organización deben diseñar los mecanismos para que los elementos Cultura Corporativa entre los colaboradores sean coherentes con la Filosofía Corporativa. Paul Capriotti¹³ señala que el primer paso es determinar la Cultura Corporativa actual, para luego diseñar la Cultura Corporativa deseada y la forma de actuación para lograrla. La definición de la Cultura Corporativa actual se establece mediante las técnicas de recolección de la información, que permitan identificar los valores, los comportamientos, las creencias de los colaboradores.

Paul Capriotti¹⁴ recomienda investigar los factores sociológicos, factores de dirección y factores de comunicación. En primer lugar, los factores sociológicos

¹¹ Ibid., p.145

¹² Ibid., p.145

¹³ Ibid., p.145

¹⁴ Ibid., p.145

incluyen las creencias, los ritos, los valores, las normas, los mitos, los tabúes y los hábitos lingüísticos. Segundo, los factores de dirección se refieren a la estructura organizativa, las estrategias empresariales, los sistemas y procesos, el estilo de dirección y los sistemas de control y recompensa. Por último, los factores de comunicación incluyen la comunicación interna y la comunicación externa.

La orientación de la Cultura Corporativa puede estar basada en dos tipos de relaciones: organización – entorno u organización – empleados, según Capriotti¹⁵. Por un lado, la orientación basada en la relación organización – entorno se puede subdividir en orientación al cambio Vs. orientación al statu quo; orientación al producto Vs. orientación al cliente; orientación a los costos Vs. orientación a las ventas. Por otro lado, la orientación basada en la relación organización – empleados se subdivide en orientación al individuo Vs. orientación al grupo; orientación al liderazgo Vs. orientación al logro; orientación a los procesos Vs. orientación a las personas.

Daan Van Knipenberg y Van Schie¹⁶ afirman que existen factores que determinan la identificación interna, entre ellos se encuentra el estatus, la semejanza y el tamaño del grupo.

El estatus, según Topa¹⁷, se puede definir como el prestigio organizacional o la imagen corporativa; en cómo los trabajadores de la organización perciben que las personas externas tienen una imagen muy favorable de ella. De igual forma, afirma que entre mayor es el nivel de estatus de la organización mayor es la identificación interna de los trabajadores con ella.

¹⁵ Ibid., p.145

¹⁶ VAN KNIPENBERG, Daan y VAN SCHIE, Els. Foci and Correlates of Organizational Identification. Citado por: ALVAREZ, Ana et al. Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencias entre Empresas Públicas y Privadas. Reidocrea. 2014. Vol. 3. p. 35

¹⁷ TOPA, Gabriela. Diferentes perfiles de identificación organizacional: influencia sobre el favoritismo endogrupal y las conductas de ciudadanía. En: Estudios de Psicología. 2007. Vol. 28, no. 3, p. 3-4

La semejanza es un factor que hace más favorable la identificación con la organización. La semejanza se produce cuando el individuo se percibe psicológicamente enlazado con un grupo. No implica la internalización de valores, pero sí la identificación con ellos¹⁸.

La semejanza del colaborador frente a la organización puede presentarse según el tipo de labor que desempeñan, el tipo de organización y el grupo al que se integran. Puede suceder que hay semejanza del colaborador con un subgrupo en particular, más que con toda la organización. La semejanza puede ser influida por la dinámica del grupo sobre el individuo.

El tamaño del grupo se enfoca en la cantidad de trabajadores que posee la organización. Según Álvarez “los grupos pequeños fomentan tanto la identificación individual como la pertenencia al grupo. Sin embargo, los de gran tamaño hacen que la distintividad individual quede menguada”¹⁹.

La satisfacción laboral también se presenta como otro factor importante que determina la identificación interna, que es definida como “una actitud general, un estado emocional positivo y placentero hacia un objeto, el trabajo, que está basado en la evaluación de las propias experiencias con este”²⁰.

De igual forma, se define como un “sentimiento individual que, en términos positivos o negativos, experimentan los individuos en el trascurso de su pertenencia a la organización cuando comparan las recompensas que reciben (tanto extrínsecas como intrínsecas) con las que estiman deberían recibir e, incluso, con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los

¹⁸ ÁLVAREZ. Op. cit., p. 34-40

¹⁹ Ibid., p. 35

²⁰ TOPA, Gabriela y MORALES, Francisco. Identificación organizacional y ruptura de contrato psicológico: sus influencias sobre la satisfacción de los empleados. En: International Journal of Psychology and Psychological Therapy. 2007. Vol. 7. no. 3. p. 365-379.

esfuerzos que realizan a favor de la organización”²¹. De acuerdo a Mañas et al²², la satisfacción laboral es la variable o el factor que tiene o un mayor impacto en la identificación organizacional, produciendo mayor compromiso con la organización.

En términos generales, la identificación interna parte de la cultura corporativa de la organización, que es condicionada por el estatus de la empresa percibido por el colaborador y la semejanza con sus valores, para generar una satisfacción laboral.

Teniendo en cuenta lo expuesto se realizó una investigación con base en los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Comparar la identificación interna organizacional entre una empresa pública, una privada y una del tercer sector.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la identificación interna de los colaboradores en la empresa privada en Pereira.
- Describir la identificación interna de los colaboradores en la empresa pública en Pereira.
- Describir la identificación interna de los colaboradores en el tercer sector en Pereira.
- Comparar la identificación interna de los colaboradores, según su vinculación al tipo de empresa privada, público o del tercer sector en Pereira.

²¹ DIEZ, Emilio, et al. Administración y Dirección. Citado por: Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencias entre Empresas Públicas y Privadas. Reidocrea. 2014. Vol. 3. p. 36

²² MAÑAS, Ángel, et al. La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. Psichotherman. 2007. Vol. 19, no. 3. p. 395-400

Para el desarrollo de los objetivos anteriores se tuvo en cuenta la siguiente estrategia metodológica:

La pregunta de investigación es respondida a través de un método comparativo²³. Se comparan la percepción de los colaboradores en los tres tipos de empresa con puntos coincidentes, que terminan en resultados distintos. La metodología permite hallar similitudes y diferencias entre los casos estudiados. De manera particular, se comparan las variables entre una empresa privada, una empresa pública y otra del tercer sector.

Cuatro variables serán comparadas en los estudios de caso (*cp. Tabla 1*): la variable independiente corresponde a la Cultura Corporativa. Hay dos variables intervinientes: el estatus de la empresa percibido por los colaboradores y la semejanza psicológica entre los colaboradores y los valores de la organización. La última variable comparada es la dependiente, donde se estudia la satisfacción laboral generada por la intervención de la semejanza y el estatus en la cultura corporativa.

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE INTERVINIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
Cultura Organizacional	Estatus	Satisfacción laboral
	Semejanza	

Fuente: autores; basado en CAPRIOTTI, Paul. Branding Corporativo: fundamentos para la gestión estratégica de la identidad corporativa. Santiago de Chile: EBS Consulting Group, 2009.

La comparación parte de la información recolectada sobre las cuatro variables. La investigación toma como técnica de recolección la encuesta a colaboradores.

²³ PÉREZ. Op. cit.

El número de empleados en Pereira se registró en 283 mil personas, incluyendo subempleo y otras modalidades, según el DANE²⁴. Sin embargo, la investigación se delimita solo en los tipos de empleo formal (estratos, según la fórmula muestral), generados por el gobierno (empresas públicas), empresas particulares (empresas privadas) y Organizaciones No Gubernamentales (ONG) (empresas del tercer sector). Dentro de esta delimitación de la población, el total de colaboradores vinculados de manera formal en Pereira era de 179.960 personas en octubre de 2015, al momento de aplicar la fórmula muestral. Según el DANE, los trabajadores vinculados de manera formal a empresas particulares sumaron 134 mil personas. Con la misma fuente, los empleados del gobierno en Pereira fueron registrados en 12 mil personas.

Por otro lado, según la Cámara de Comercio de Pereira²⁵, los trabajadores en Organizaciones No Gubernamentales (ONG), que corresponden al tercer sector, según la clasificación de las empresas según el origen del capital, sumaron 33 mil 960 personas.

La muestra es obtenida a través del método aleatorio estratificado proporcional. El método aleatorio estratificado "consiste en dividir el universo en dos o más grupos 'estratos' y obtener una muestra de cada uno de ellos (...) Toma en consideración ciertas características conocidas de la población que se está estudiando"²⁶. De manera particular, en el método aleatorio estratificado proporcional "la elección de las unidades de cada estrato se efectúa en relación directa a la amplitud de los diversos estratos"²⁷. Por lo tanto, la fórmula muestral arrojó el siguiente resultado:

²⁴ DANE. Mercado laboral: empleo y desempleo. [En línea] [30 de octubre de 2015]. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

²⁵ Cámara de Comercio de Pereira. Documentos oficiales: base de datos de empresas en Pereira. Consultada el 30 de octubre de 2015.

²⁶ CIFUENTES, Álvaro; CIFUENTES, Rosa María y SABOGAL, Narciso. Investigación de mercados. UNAD, 2001, p. 224

²⁷ Ibid., p. 226

Tabla 2. Convenciones de la fórmula

CONVENCIONES DE LA FÓRMULA		
N	Población	Población infinita (> 100 mil)
p	Afirmación del fenómeno	50
q	rechazo del fenómeno	50
e	margen de error %	5
Z	Coeficiente de confianza 95,5%	1,96
n	Muestra	400

Fuente: CIFUENTES, Álvaro; CIFUENTES, Rosa María y SABOGAL, Narciso. Investigación de mercados. UNAD, 2001

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q}{e^2}$$

Tabla 3. Muestra aleatoria estratificada proporcional

Estratos	Amplitud de la población	Porcentaje %	Muestra estratificada
Obreros, empleado particular**	134000	74,46	298
Empleados del gobierno**	12000	6,67	27
Empleados ONG***	33960	18,87	75
TOTAL	179960	100,00	400

Fuente: CIFUENTES, Álvaro; CIFUENTES, Rosa María & SABOGAL, Narciso. Investigación de mercados. UNAD, 2001

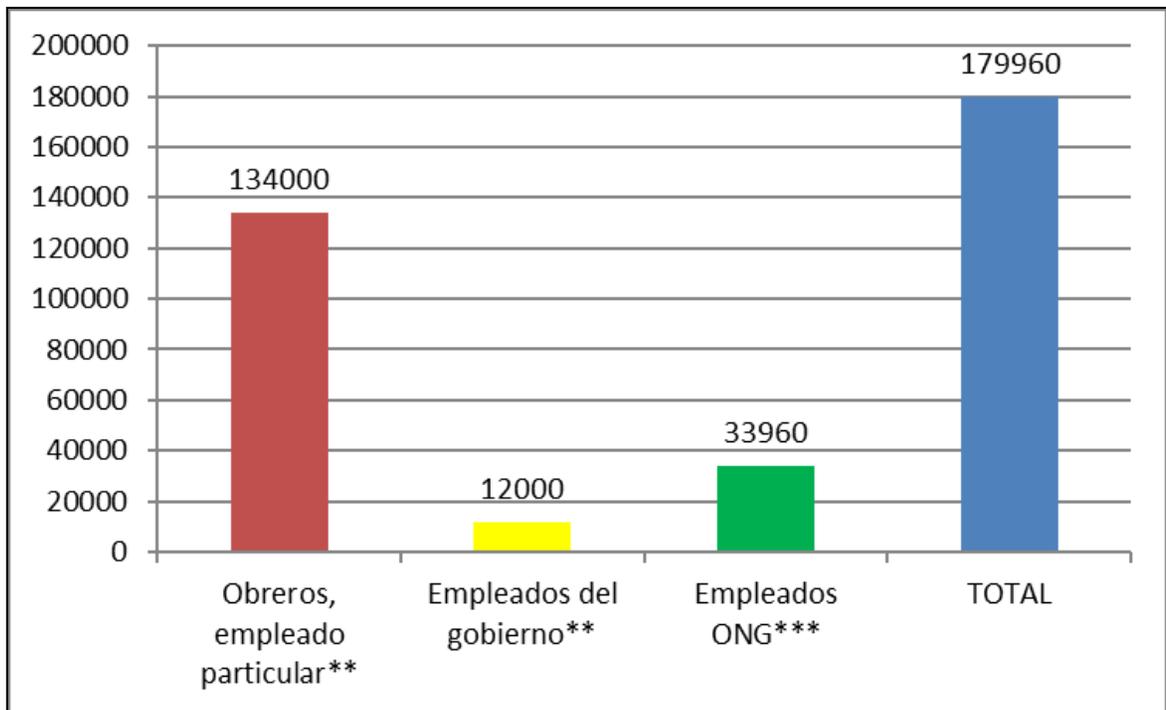
*** Fuente: Cámara de Comercio de Pereira

** Fuente: Dane

La muestra aleatoria estratificada proporcional obtenida es de 400 personas, distribuidas en 298 trabajadores para el sector privado, 27 personas para el sector público y 75 personas para el tercer sector (ONG).

La sistematización de la información se realizó a través del software SPSS, para la tabulación, gráficas, análisis y cruce de variables de los resultados obtenidos en cada una de los tres tipos de empresas.

Gráfica 1. Amplitud de la población



Fuente: CIFUENTES, Álvaro; CIFUENTES, Rosa María y SABOGAL, Narciso. Investigación de mercados. UNAD, 2001

1. IDENTIFICACIÓN INTERNA DE LOS COLABORADORES EN EL SECTOR PRIVADO EN PEREIRA

Este primer capítulo se centra en el sector privado. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación, utilizada la técnica de recolección de la información en fuentes primarias, a través de la encuesta aplicada a trescientos (300) colaboradores de empresas del sector privado.

Para el análisis de información se utilizó el programa SPSS, donde se exportaron las tablas de frecuencias y gráficas.

1.1 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA SOBRE COLABORADORES DEL SECTOR PRIVADO

Se recopilaron datos demográficos como cargo en la empresa, nivel educativo, antigüedad en la empresa, la edad y el sexo.

1.1.1 Empresas del sector privado. La siguiente, es la lista de 48 organizaciones, donde se tomó la muestra de 300 colaboradores para recolectar la información:

Tabla 4. Empresa del sector privado donde labora

ORGANIZACION RIVAS URREA LTDA
D MODA
BANCOLOMBIA
COLANTA
GRAN COLOMBIANA
CIC CARDIOMET
ARTE Y DECO
SAJON

Tabla 4. (Continuación)

JHON URIBE E HIJOS SA
SEGUROS BOLIVAR
GERENCIAR
CONSULTORIA EN GESTION DE RIESGOS
LIGA CONTRA EL CANCER
CERO K
AGUA MINERAL PUREZA SAS
SURAMERICANA
AUDIFARMA
LAGOBO DISTRIBUCIONES
MEDIA COMMERCE
JERONIMO MARTINS
COATS CADENA
ABBOT
ORGANIZACION MANANTIAL SAS
ASIU
DECORTELAS
SOLUTION
UNIFORMAR LTDA
SERVIMERCADEO
SAYONARA
ATENTO
POSTOBON
INCOCO SA
ASUL SAS
SINGLECLICK SOLUTION SAS
HEMO CENTRO DEL OTUN
QUIMICOS PEREIRA
CLAUDIA JARAMILLO & COMPAÑIA
PULLMAN

Tabla 4. (Continuación)

UDL UNIDAD DERMATOLOGICA LASER
DUPORT SEGUROS LTDA
CPC AGENCIA
GANO EXCEL
BANCOMPARTIR
FRISBY
MOTOPROSS
PASTELERIA LUCERNA SAS
ESTACION CAFE
EDIFICIO TORRE CENTRAL PH

Fuente: Trabajo de Campo.

1.1.2 Cargo en la empresa de los colaboradores del sector privado. Esta subvariable corresponde al nombre del cargo que cada colaborador encuestado desempeña dentro de la organización.

Tabla 5. Cargo en la empresa de los colaboradores del sector privado

CARGO EN LA EMPRESA DEL SECTOR PRIVADO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SECRETARIA	11	3,67	3,67	3,67
DOCENTE	3	1,00	1,00	4,67
DISTRIBUIDOR	1	0,33	0,33	5,00
ASISTENTE DE COMUNICACION	2	0,67	0,67	5,67
ANALISTA DE PROCESO	2	0,67	0,67	6,33
AUXILIAR DE MERCADEO Y PUBLICIDAD	5	1,67	1,67	8,00
AUXILIAR CONTABLE	12	4,00	4,00	12,00
AUXILIAR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	3	1,00	1,00	13,00
AUXILIAR DE SISTEMAS	5	1,67	1,67	14,67

Tabla 5. (Continuación)

CARGO EN LA EMPRESA DEL SECTOR PRIVADO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
JEFE DE SISTEMAS	1	0,33	0,33	15
JEFE DE RECURSOS HUMANOS	4	1,33	1,33	16,3
APRENDIZ SENA	3	1,00	1,00	17,3
GESTOR DE COLECTIVOS	1	0,33	0,33	17,7
EJECUTIVA MIT	1	0,33	0,33	18
APRENDIZ UNIVERSITARIA	1	0,33	0,33	18,3
AUXILIAR OPERATIVA	9	3,00	3,00	21,3
ORGANIZADOR	1	0,33	0,33	21,7
COORDINADORA ESTUDIOS CLINICOS	1	0,33	0,33	22
ADMINISTRADOR	3	1,00	1,00	23
DISEÑADORA GRAFICA	2	0,67	0,67	23,7
INGENIERO DE PRESUPUESTOS	1	0,3	0,3	32
TOPOGRAFO	1	0,3	0,3	32,3
SUPERVISORA SISO	1	0,3	0,3	32,7
AUXILIAR DE ALMACEN	4	1,3	1,3	34
SUPERVISOR DE OBRA	8	2,7	2,7	36,7
INGENIERO RESIDENTE	2	0,7	0,7	37,3
OFICIAL	3	1	1	38,3
SUPERVISOR	32	10,7	10,7	49
AYUDANTE	1	0,3	0,3	49,3
GUADAÑADOR	1	0,3	0,3	49,7
ELECTRICISTA	2	0,7	0,7	50,3
ALMACENISTA	1	0,3	0,3	50,7
BODEGUERO	3	1	1	51,7
AJUSTADOR	2	0,7	0,7	52,3
MERCADERISTA	6	2	2	54,3

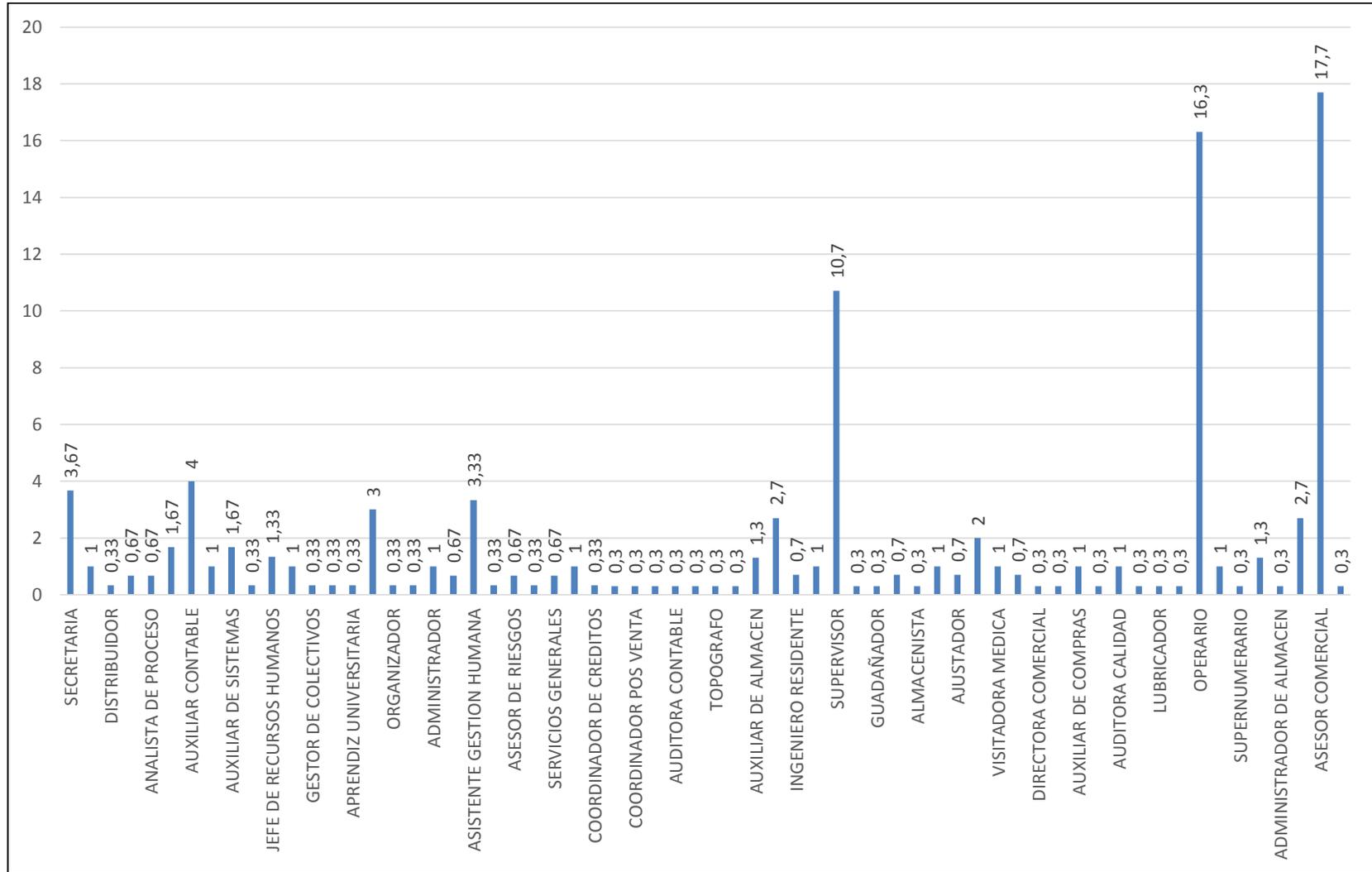
Tabla 5. (Continuación)

CARGO EN LA EMPRESA DEL SECTOR PRIVADO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VISITADORA MEDICA	3	1	1	55,3
ARRENDAMIENTOS	2	0,7	0,7	56
DIRECTORA COMERCIAL	1	0,3	0,3	56,3
DIRECTORA DE OFICINA	1	0,3	0,3	56,7
AUXILIAR DE COMPRAS	3	1	1	57,7
DOMICILIO	1	0,3	0,3	58
AUDITORA CALIDAD	3	1	1	59
BACK OFFICE	1	0,3	0,3	59,3
LUBRICADOR	1	0,3	0,3	59,7
OPERARIO PTAP	1	0,3	0,3	60
OPERARIO	49	16,3	16,3	76,3
PREPARADOR	3	1	1	77,3
SUPERNUMERARIO	1	0,3	0,3	77,7
MENSAJERO	4	1,3	1,3	79
ADMINISTRADOR DE ALMACEN	1	0,3	0,3	79,3
AUXILIAR ADMINITRSATIVO	8	2,7	2,7	82
ASESOR COMERCIAL	53	17,7	17,7	99,7
AUDITOR	1	0,3	0,3	100
TOTAL	300	100	100	

Fuente: Trabajo de Campo.

El 9% corresponde a cargos de nivel directivo, el 33,33% corresponde a cargos de nivel intermedio y el 58,00% corresponde a cargos del nivel operativo.

Gráfica 2. Cargos de los colaboradores (porcentaje)



Fuente: Trabajo de Campo.

1.1.3 Antigüedad en la empresa del sector privado. Esta subvariable corresponde al tiempo, medido en unidades de meses, durante el cual cada colaborador que fue encuestado se ha desempeñado, prestando sus servicios para la organización, donde fue encuestado.

La antigüedad en la organización es un indicio de identificación interna, porque evidencia que hay algún elemento que mantiene el vínculo entre la empresa y el trabajador.

Tabla 6. Antigüedad en la empresa de los colaboradores del sector privado

ANTIGÜEDAD EN MESES	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	3	1,00	1,00	1,00
2	6	2,00	2,00	3,00
3	9	3,00	3,00	6,00
4	6	2,00	2,00	8,00
5	5	1,67	1,67	9,67
6	14	4,67	4,67	14,33
7	14	4,67	4,67	19,00
8	15	5,00	5,00	24,00
9	6	2,00	2,00	26,00
10	3	1,00	1,00	27,00
11	4	1,33	1,33	28,33
12	40	13,33	13,33	41,67
13	2	0,67	0,67	42,33
14	5	1,67	1,67	44,00
15	4	1,33	1,33	45,33
16	3	1,00	1,00	46,33
17	1	0,33	0,33	46,67

Tabla 6. (Continuación)

ANTIGÜEDAD EN MESES	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18	5	1,67	1,67	48,33
19	5	1,67	1,67	50,00
20	1	0,33	0,33	50,33
21	1	0,33	0,33	50,67
24	49	16,33	16,33	67,00
25	1	0,33	0,33	67,33
26	1	0,33	0,33	67,67
27	2	0,67	0,67	68,33
30	2	0,67	0,67	69,00
36	34	11,33	11,33	80,33
38	1	0,33	0,33	80,67
40	1	0,33	0,33	81,00
42	2	0,67	0,67	81,67
43	1	0,33	0,33	82,00
46	1	0,33	0,33	82,33
48	5	1,67	1,67	84,00
49	1	0,33	0,33	84,33
50	1	0,33	0,33	84,67
54	2	0,67	0,67	85,33
60	8	2,67	2,67	88,00
63	1	0,33	0,33	88,33
64	1	0,33	0,33	88,67
66	1	0,33	0,33	89,00
70	1	0,33	0,33	89,33
72	4	1,33	1,33	90,67
74	1	0,33	0,33	91,00

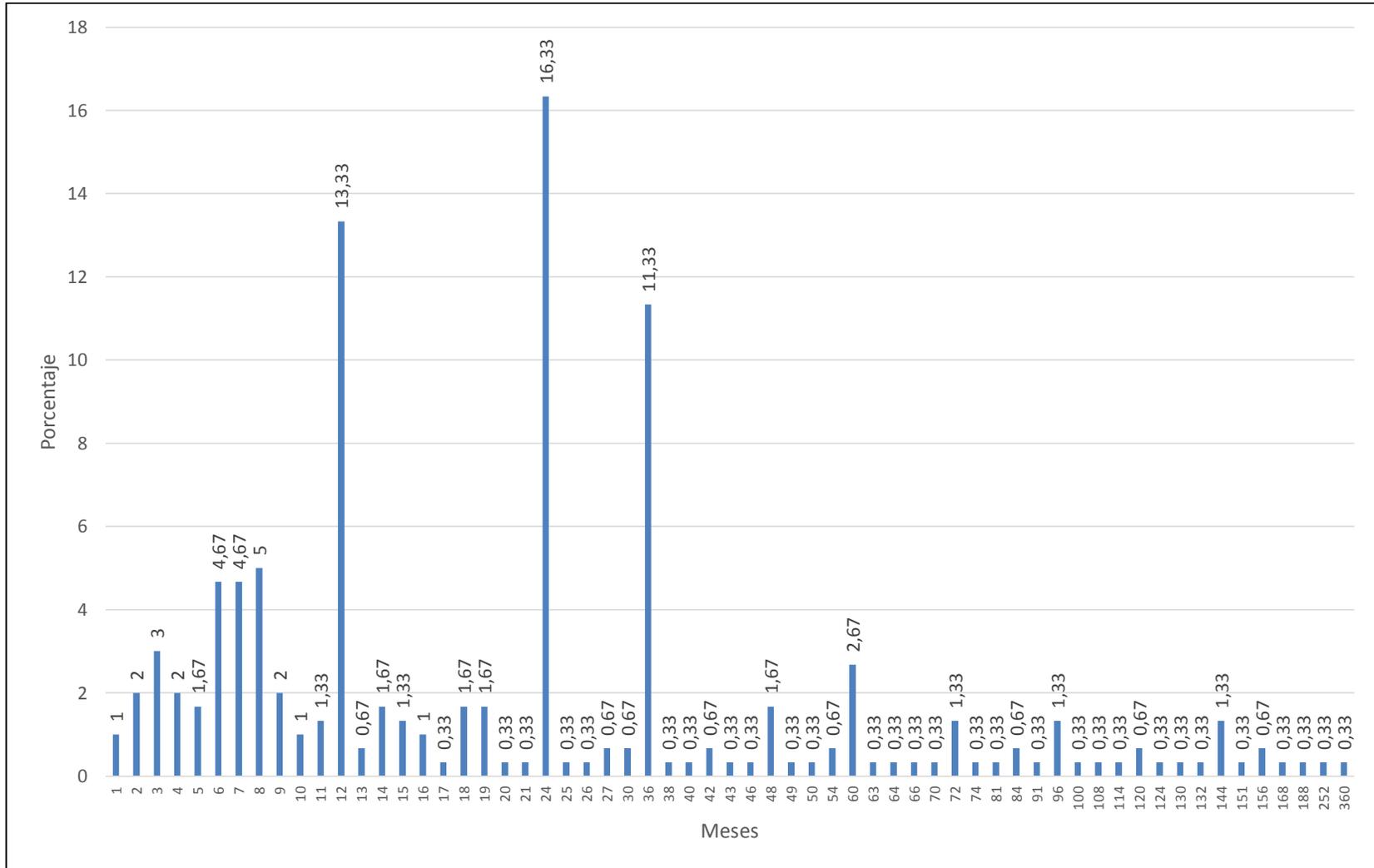
Tabla 6. (Continuación)

ANTIGÜEDAD EN MESES	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
81	1	0,33	0,33	91,33
84	2	0,67	0,67	92,00
91	1	0,33	0,33	92,33
96	4	1,33	1,33	93,67
100	1	0,33	0,33	94,00
108	1	0,33	0,33	94,33
114	1	0,33	0,33	94,67
120	2	0,67	0,67	95,33
124	1	0,33	0,33	95,67
130	1	0,33	0,33	96,00
132	1	0,33	0,33	96,33
144	4	1,33	1,33	97,67
151	1	0,33	0,33	98,00
156	2	0,67	0,67	98,67
168	1	0,33	0,33	99,00
188	1	0,33	0,33	99,33
252	1	0,33	0,33	99,67
360	1	0,33	0,33	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Entre los colaboradores de las empresas del sector privado, se encontró que el 16.33% tienen 24 meses y solo el 0.33% tiene 360 meses de antigüedad en la empresa. Los colaboradores están distribuidos en la siguiente antigüedad: Menos de 12 meses: 42,00%; Entre 13 meses y 71 meses 48,00%; Entre 72 meses y 120 meses 6,00%; Entre 121 meses a 360 meses: 4,00%.

Gráfica 3. Antigüedad en la empresa



Fuente: Trabajo de Campo

1.1.4 Nivel educativo de los colaboradores del sector privado. Esta subvariable corresponde al grado de escolaridad que posee cada colaborador.

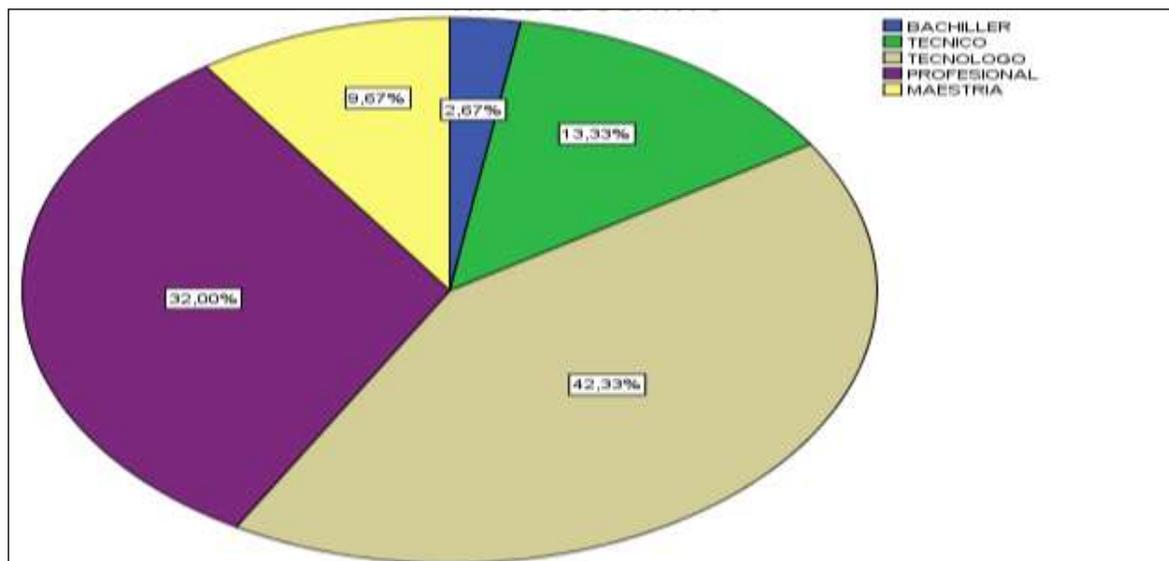
Tabla 7. Nivel educativo de los colaboradores del sector privado

NIVEL EDUCATIVO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BACHILLER	8	2,67	2,67	2,67
TÉCNICO	40	13,33	13,33	16,00
TECNÓLOGO	127	42,33	42,33	58,33
PROFESIONAL	96	32,00	32,00	90,33
MAESTRIA	29	9,67	9,67	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Respecto al nivel educativo de los colaboradores, se encontró que la mayor parte cuenta con un tecnólogo, con el 42,33%, seguido de un 32,00% que cuentan con una profesión y el 2,67% cuenta únicamente con bachillerato.

Gráfica 4. Nivel educativo de los colaboradores del sector privado



Fuente: Trabajo de Campo.

1.1.5 Edad de los colaboradores del sector privado. Esta subvariable corresponde al número de años que tiene cada colaborador encuestado.

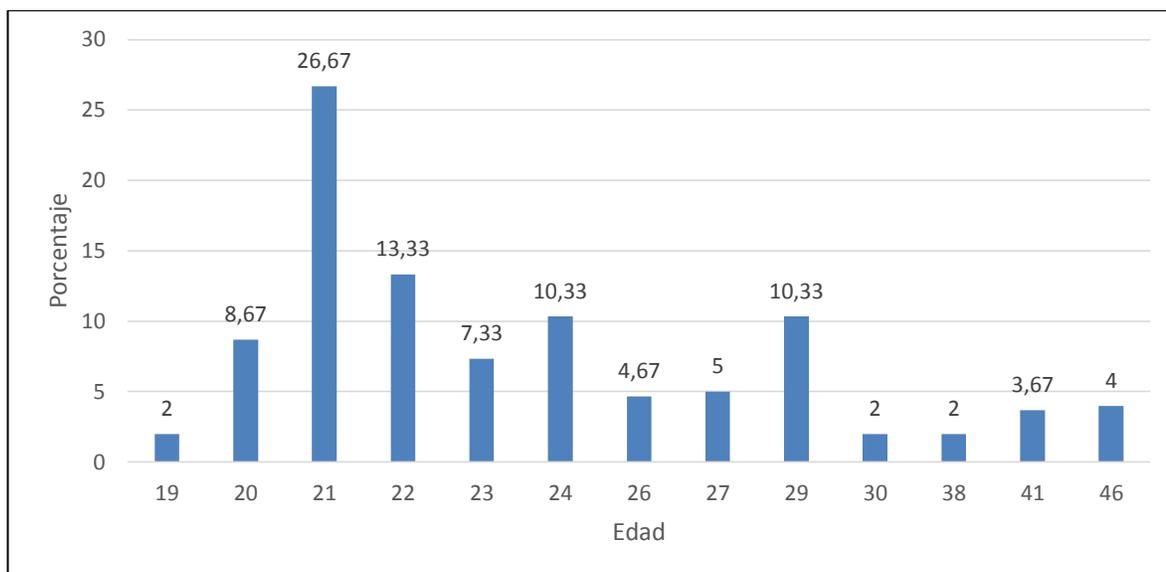
Tabla 8. Edad de los colaboradores del sector privado

EDAD	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
19	6	2,00	2,00	2,00
20	26	8,67	8,67	10,67
21	80	26,67	26,67	37,33
22	40	13,33	13,33	50,67
23	22	7,33	7,33	58,00
24	31	10,33	10,33	68,33
26	14	4,67	4,67	73,00
27	15	5,00	5,00	78,00
29	31	10,33	10,33	88,33
30	6	2,00	2,00	90,33
38	6	2,00	2,00	92,33
41	11	3,67	3,67	96,00
46	12	4,00	4,00	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Entre los colaboradores encuestados, se encontró que el 100,00% son mayores de edad (18 años en Colombia), el 26,67% tienen 21 años, seguido por el 13,33% tienen 22 años, y el 10,33% tienen 24 años, lo que significa que la mayoría son jóvenes adultos.

Gráfica 5. Edad de los colaboradores del sector privado



Fuente: Trabajo de Campo.

1.1.6 Género de los colaboradores del sector privado. Esta subvariable corresponde al género de cada colaborador encuestado de las empresas del sector privado.

Tabla 9. Sexo de los colaboradores del sector privado

SEXO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	164	54,67	54,67	54,67
MASCULINO	136	45,33	45,33	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

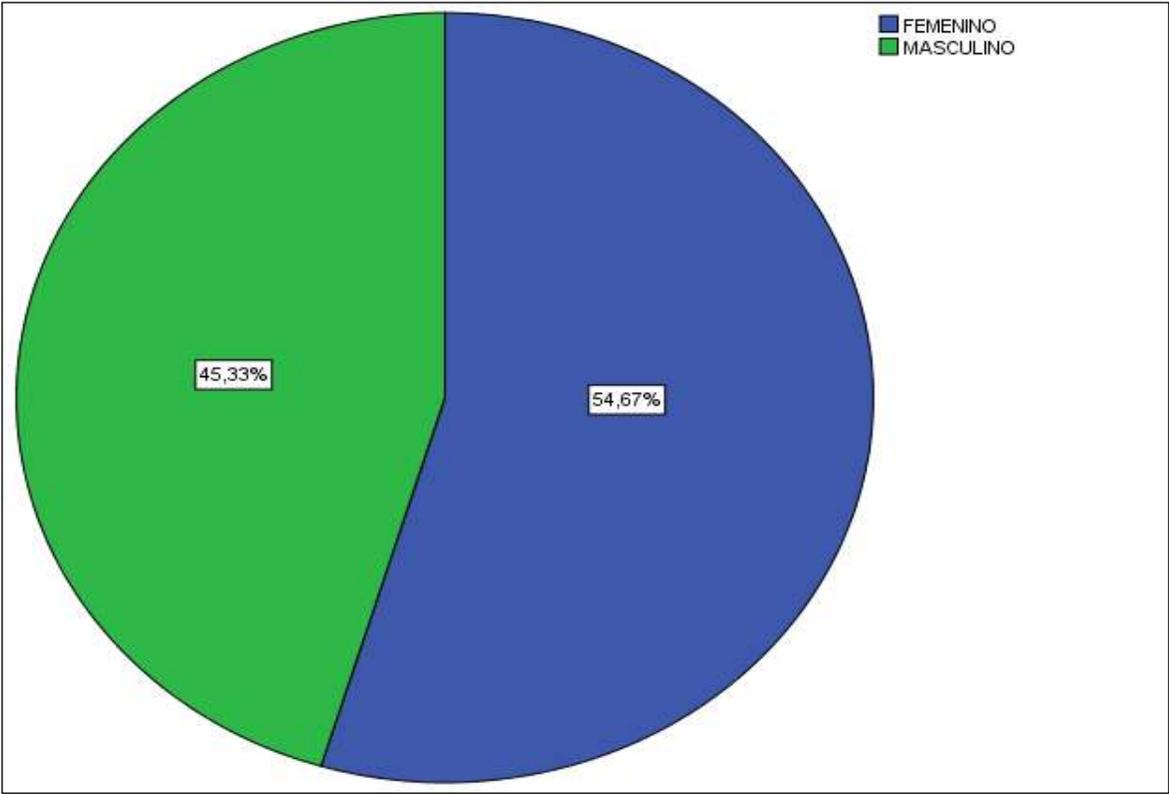
Fuente: Trabajo de Campo.

El tamaño de la muestra fue de 300 colaboradores encuestados, de los cuales 164 (54,67%) son mujeres, más de la mitad, y 136 (45,33%) son hombres.

Se realizaron preguntas en la encuesta realizada a los colaboradores para

identificar la percepción e impacto de acuerdo a las siguientes variables: la variable independiente corresponde a la cultura organizacional, las variables intervinientes corresponden al estatus de la empresa percibido por los colaboradores y la semejanza psicológica entre los colaboradores con los valores de la organización, y la variable dependiente, donde se estudia la satisfacción laboral generada por la intervención de la semejanza y el estatus en la cultura corporativa.

Gráfica 6. Sexo de los colaboradores del sector privado



Fuente: Trabajo de Campo.

1.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PRIVADO

Capriotti expresa que “la Cultura Corporativa es el conjunto de creencias, valores y pautas de conducta, compartidas y no escritas, por las que se rigen los miembros

de una organización, y que se reflejan en sus comportamientos”²⁸.

Con el fin de identificar la percepción que tienen los trabajadores de la cultura organizacional, se formularon dos preguntas evidenciadas en la tabla 7 y 8.

1.2.1 Coherencia en el comportamiento personal con el grupo de compañeros del sector privado. Los colaboradores a nivel personal, como se identifican con el comportamiento que tienen sus compañeros de trabajo en general.

Tabla 10. ¿Comportamiento dentro de la empresa del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?

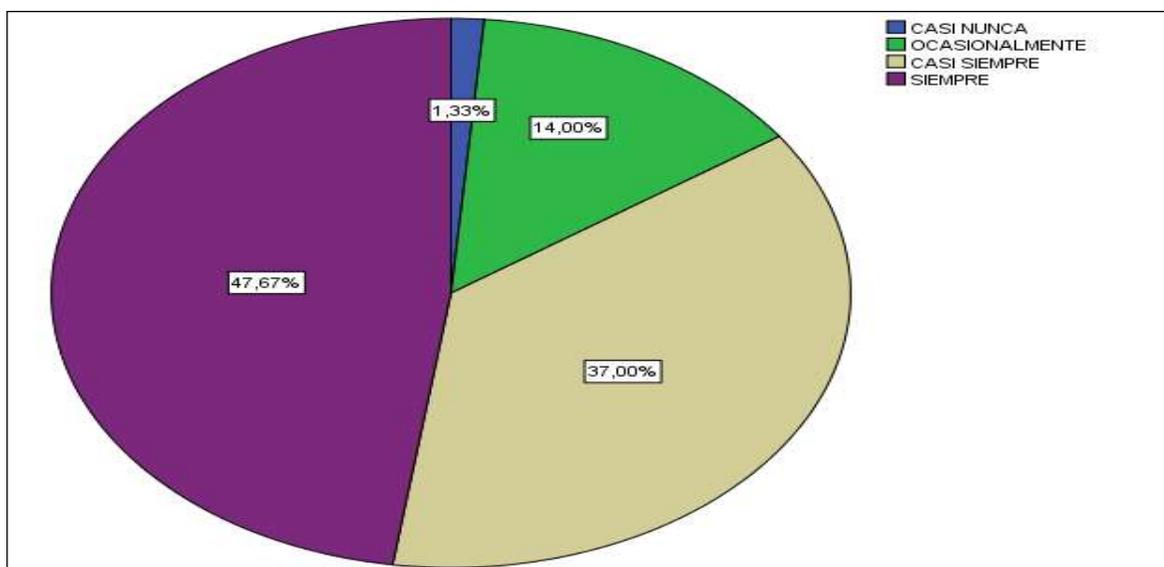
COMPORTAMIENTO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
CASI NUNCA	4	1,33	1,33	1,33
OCASIONALMENTE	42	14,00	14,00	15,33
CASI SIEMPRE	111	37,00	37,00	52,33
SIEMPRE	143	47,67	47,67	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Se observa que la mayoría de los colaboradores con un 47,67%, consideran que siempre su comportamiento dentro de la empresa es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general, mientras que el 1,33% casi nunca lo consideran.

²⁸ CAPRIOTTI. Op. cit., p.145

Gráfica 7. ¿Comportamiento dentro de la empresa del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?



Fuente: Trabajo de Campo.

1.2.2 Influencia de la empresa en creencias, valores y conductas en los colaboradores del sector privado. Los colaboradores pueden ser influenciados por la empresa en las creencias, valores y conductas comportamentales. Las rutinas y hábitos hacen parte de la cultura organizacional.

Tabla 11. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora?

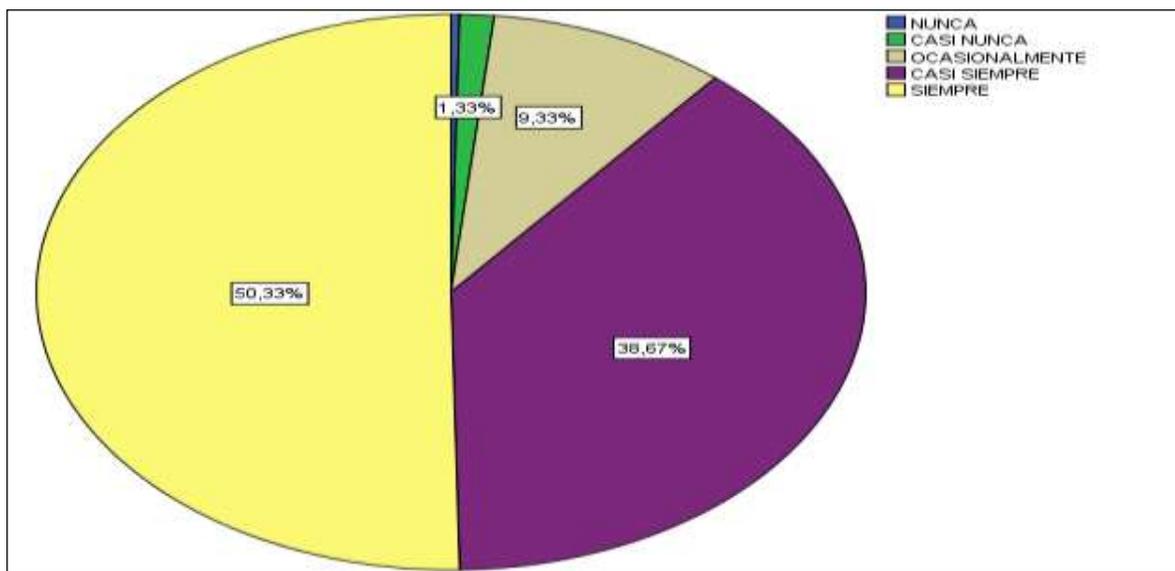
CREENCIAS, VALORES	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	0,33	0,33	0,33
CASI NUNCA	4	1,33	1,33	1,67
OCASIONALMENTE	28	9,33	9,33	11,00
CASI SIEMPRE	116	38,67	38,67	49,67
SIEMPRE	151	50,33	50,33	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Esta cultura genera un conjunto de percepciones compartidas, que se evidencian en las conductas de los individuos ante diversas situaciones. El trabajo en equipo afianza los valores y creencias de los colaboradores.

De los 300 colaboradores encuestados, solo 1 de ellos expresa no poseer creencias valores y conductas inspiradas por la empresa donde laboran, siendo el 0,33%, mientras que más de la mitad, un número de 151 colaboradores afirman poseer creencias valores y conductas inspiradas por la empresa donde laboran, siendo el 50,33%, lo que indica un alto grado de coherencia de los principios y valores personales, con los organizacionales en el sector privado.

Gráfica 8. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora?



Fuente: Trabajo de Campo.

1.3 ESTATUS Y SEMEJANZA DEL SECTOR PRIVADO

Daan Van Knipenberg y Van Schie²⁹ afirman que existen factores que determinan

²⁹ VAN KNIPENBERG. Op. cit., p. 35

la identificación interna, entre ellos se encuentra el estatus, la semejanza y el tamaño del grupo.

1.3.1 Estatus del sector privado. El estatus, según Topa³⁰, se puede definir como el prestigio organizacional o la imagen corporativa; en cómo los trabajadores de la organización perciben que las personas externas tienen una imagen muy favorable de ella.

Con el fin de determinar el impacto que tiene el estatus de la organización en el sentido de pertenencia de los colaboradores, se formularon dos preguntas evidenciadas en la tabla 9 y 10.

1.3.1.1 Orgullo de los colaboradores con la imagen que la empresa del sector privado proyecta hacia el exterior. Los colaboradores se encuentran orgullosos con la imagen que la empresa donde laboran del sector privado tiene en el entorno que se rodea.

Tabla 12. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?

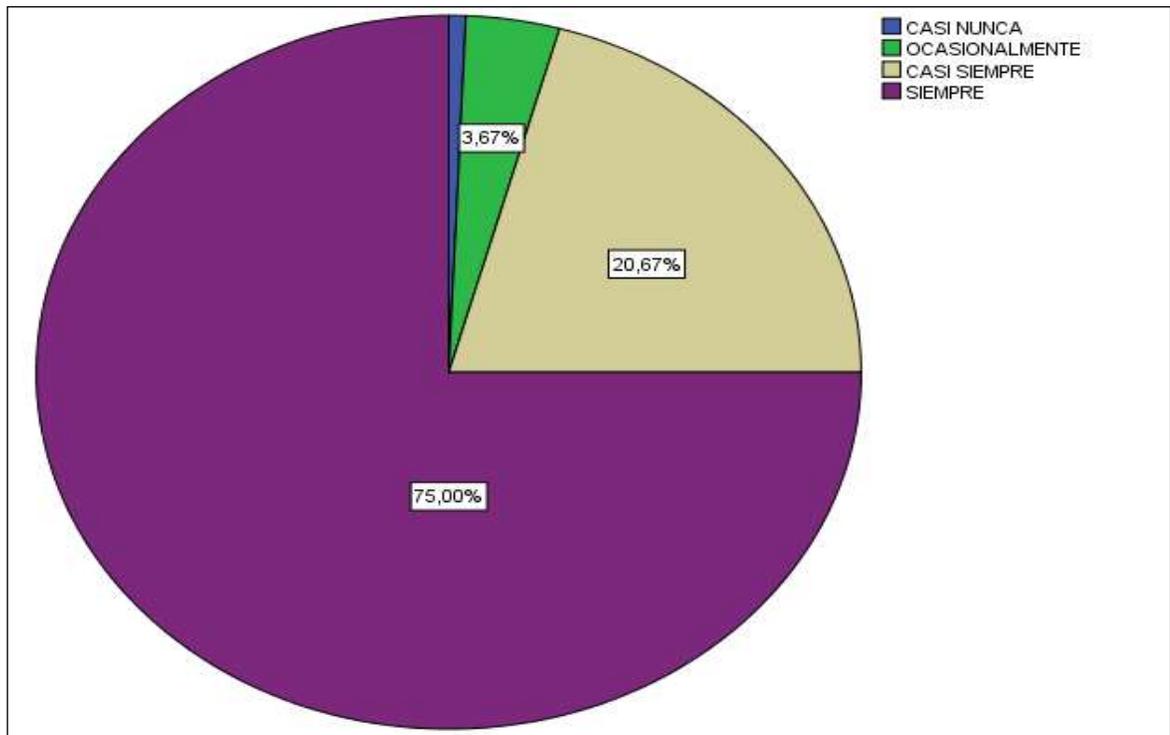
ORGULLO DE LA IMAGEN	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
CASI NUNCA	2	0,67	0,67	0,67
OCASIONALMENTE	11	3,67	3,67	4,33
CASI SIEMPRE	62	20,67	20,67	25,00
SIEMPRE	225	75,00	75,00	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

³⁰ TOPA, Gabriela. Diferentes perfiles de identificación organizacional: influencia sobre el favoritismo endogrupal y las conductas de ciudadanía. Op. cit. p. 3-4

El 75,00% de los colaboradores siempre se sienten orgullosos con la imagen que la empresa donde laboran proyecta hacia el exterior de la misma, y el 24,40% por lo menos de manera ocasional se sienten orgullosos con la imagen que la empresa donde laboran proyecta hacia el exterior de la misma.

Gráfica 9. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?



Fuente: Trabajo de Campo.

1.3.1.2 Impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector privado, en el sector económico donde se encuentra ubicada. Los colaboradores son impactados por el prestigio social que la empresa del sector privado, tiene al exterior.

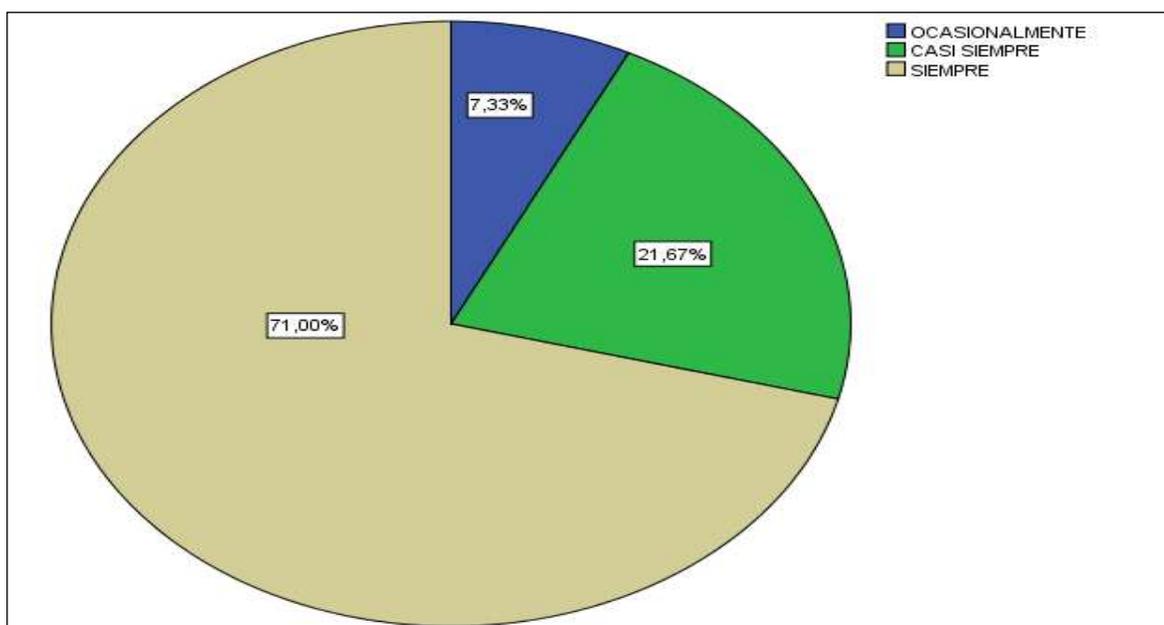
Tabla 13. ¿La empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?

PRESTIGIO SOCIAL	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
OCASIONALMENTE	22	7,33	7,33	7,33
CASI SIEMPRE	65	21,67	21,67	29,00
SIEMPRE	213	71,00	71,00	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Al menos el 92,67% considera que casi siempre, la empresa donde labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada, mientras el 7,33% lo considera como ocasionalmente.

Gráfica 10. ¿la empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?



Fuente: Trabajo de Campo.

1.3.2 Semejanza del sector privado. “La semejanza es un factor que hace más favorable la identificación con la organización. La semejanza se produce cuando el individuo se percibe psicológicamente enlazado con un grupo. No implica la internalización de valores, pero sí la identificación con ellos”³¹.

Con el fin de identificar el grado de semejanza que tienen los trabajadores con las políticas de la organización de los colaboradores, se formularon dos preguntas evidenciadas en la tabla 14 y 15.

1.3.2.1 Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector privado. Los colaboradores encuentran identidad con los compañeros que conforman su equipo de trabajo en la empresa del sector privado.

Tabla 14. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora?

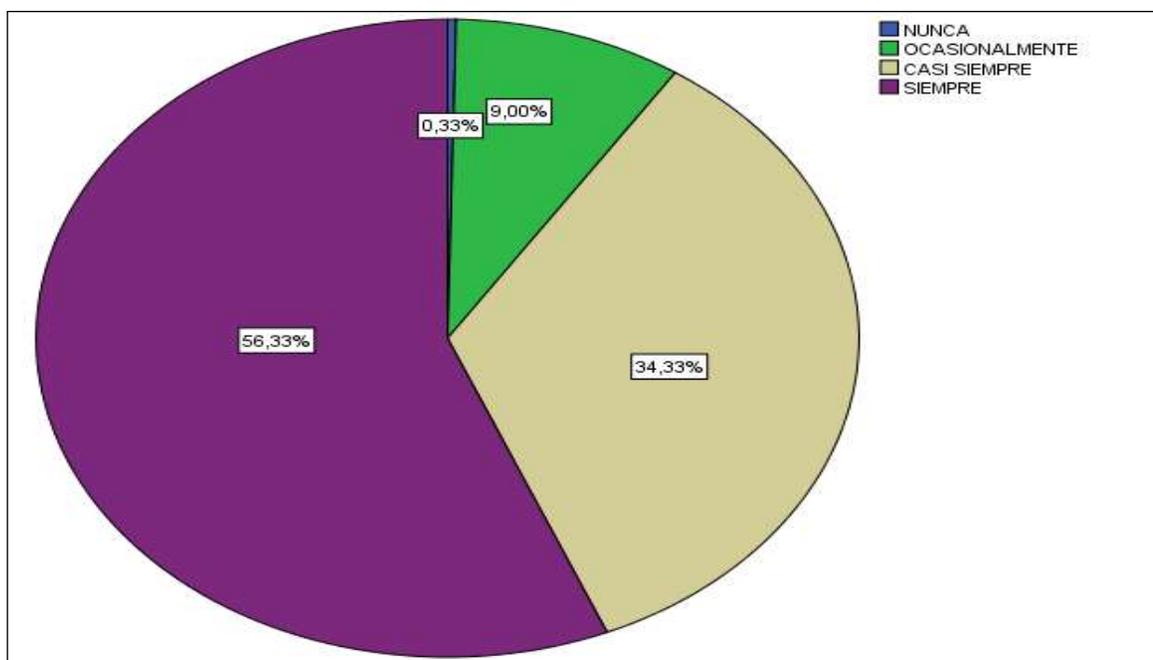
IDENTIFICACIÓN CON EL GRUPO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	0,33	0,33	0,33
CASI NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
OCASIONALMENTE	27	9,00	9,00	9,33
CASI SIEMPRE	103	34,33	34,33	43,67
SIEMPRE	169	56,33	56,33	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

De los colaboradores encuestados, el 0,33% afirman nunca sentirse identificados con el grupo de colaboradores de la empresa donde laboran, mientras el 56,33%, sienten la mayor parte, consideran que siempre se sienten identificados con el grupo de colaboradores de la empresa donde laboran.

³¹ ÁLVAREZ. Op. cit., p. 34-40

Gráfica 11. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora?



Fuente: Trabajo de Campo.

1.3.2.2 Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del sector privado. Los colaboradores se encuentran felices y satisfechos con los compañeros que comparten las actividades de la empresa del sector privado.

Tabla 15. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del sector privado que tiene actualmente?

FELICIDAD CON COMPAÑEROS	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,0
CASI NUNCA	0	0,00	0,00	0,0
OCASIONALMENTE	9	3,00	3,00	3,00
CASI SIEMPRE	109	36,33	36,33	39,33

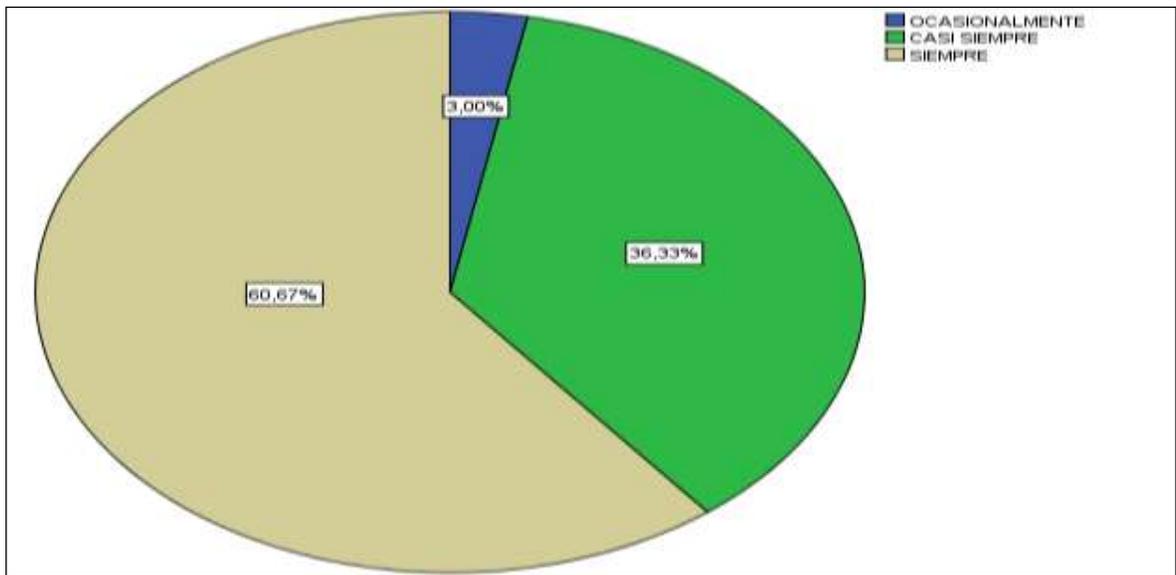
Tabla 15. (Continuación)

FELICIDAD CON COMPAÑEROS	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	182	60,67	60,67	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Ningún colaborador 0,00%, considera que nunca, y tampoco que casi nunca se encuentran felices con los compañeros que tienen actualmente. Al menos el 97,00% de los colaboradores encuestados, se encuentran casi siempre felices con los compañeros, mientras el 3,00% son felices de manera ocasional.

Gráfica 12. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del sector privado que tiene actualmente?



Fuente: Trabajo de Campo.

1.4 SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DEL SECTOR PRIVADO

La satisfacción laboral se define como un “sentimiento individual que, en términos

positivos o negativos, experimentan los individuos en el transcurso de su pertenencia a la organización cuando comparan las recompensas que reciben (tanto extrínsecas como intrínsecas) con las que estiman deberían recibir e, incluso, con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos que realizan a favor de la organización”³²

Con el fin de identificar el grado de satisfacción laboral que presentan los colaboradores, se formularon dos preguntas evidenciadas en la tabla 13 y 14.

1.4.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado. Los colaboradores se dirigen a laborar emocionalmente satisfechos.

Tabla 16. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado?

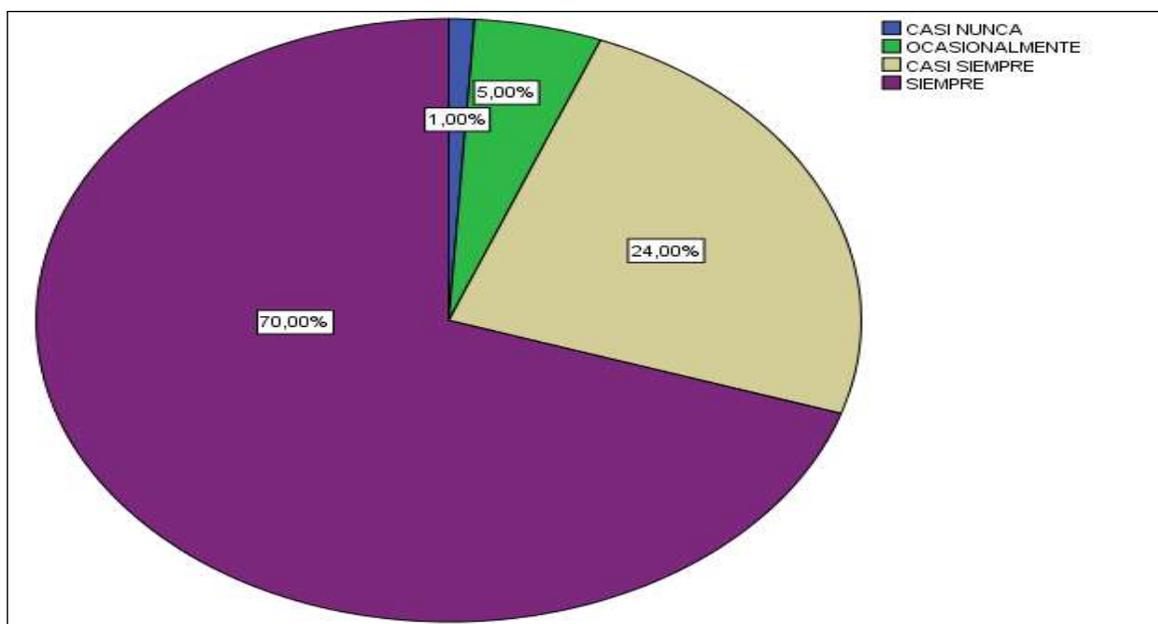
ESTADO EMOCIONAL POSITIVO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
CASI NUNCA	3	1,00	1,00	1,00
OCASIONALMENTE	15	5,00	5,00	6,00
CASI SIEMPRE	72	24,00	24,00	30,00
SIEMPRE	210	70,00	70,00	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

De los colaboradores encuestados, el 1,00% afirman que su estado emocional nunca es positivo al momento de dirigirse a laborar, mientras el 70,00%, siendo la mayoría, afirman que su estado emocional siempre es positivo al momento de dirigirse a laborar.

³² DIEZ. Op. cit., p. 36

Gráfica 13. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado?



Fuente: Trabajo de Campo.

1.4.2 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del sector privado. Los colaboradores perciben que los esfuerzos que realizar para el beneficio de la empresa son bien compensados.

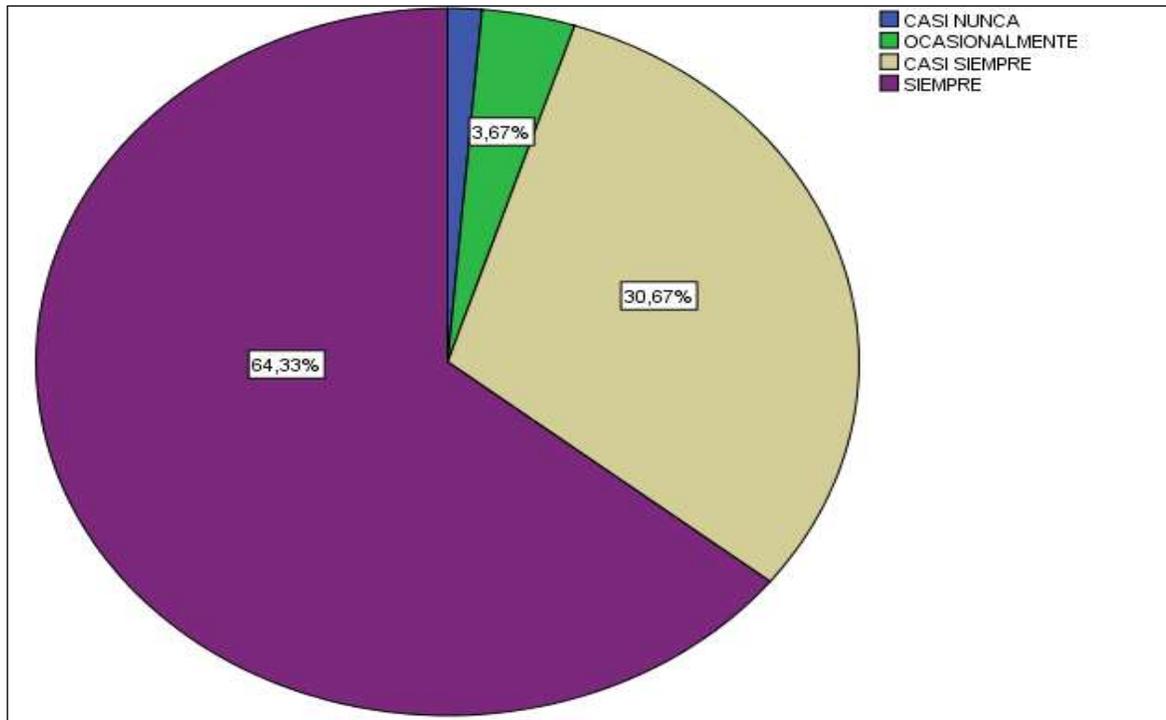
Tabla 17. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados?

COMPENSACIÓN	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
CASI NUNCA	4	1,33	1,33	1,33
OCASIONALMENTE	11	3,67	3,67	5,00
CASI SIEMPRE	92	30,67	30,67	35,67
SIEMPRE	193	64,33	64,33	100,00
TOTAL	300	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Los colaboradores encuestados, consideran en su mayoría (64,33%) que los esfuerzos a favor de la empresa donde labora siempre han sido bien compensados, mientras que la minoría (1,33%) casi nunca lo considera.

Gráfica 14. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados?



Fuente: Trabajo de Campo.

1.5 CRUCE DE VARIABLES EN EL SECTOR PRIVADO

1.5.1 Cruce de variables sobre cultura organizacional en el sector privado.

1.5.1.1 Coherencia del comportamiento personal de la empresa del sector privado con el comportamiento de los compañeros en general, respecto al sexo. Conductas en común que poseen los compañeros de trabajo respecto al sexo, que los identifica como parte de una empresa del sector privado.

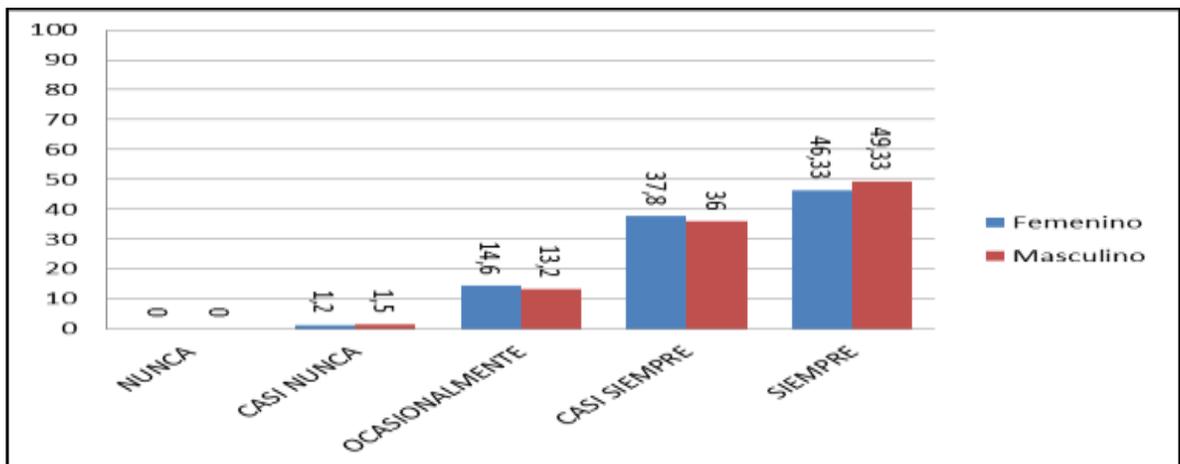
Tabla 18. Tabla cruzada ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *Sexo

COMPORTAMIENTO COHERENTE CON COMPAÑEROS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	2	1,20	2	1,50
OCASIONALMENTE	24	14,60	18	13,20
CASI SIEMPRE	62	37,80	49	36,00
SIEMPRE	76	46,33	67	49,33
TOTAL	164	100,00	136	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Se evidencia que coincide que en la mayoría de los hombres (49,33%), y la mayoría de las mujeres (46,33%), consideran que siempre su comportamiento dentro de la empresa es coherente con el comportamiento de sus compañeros.

Gráfica 15. Tabla cruzada ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *Sexo



Fuente: Trabajo de Campo

1.5.1.2 Coherencia del comportamiento personal con el general de la empresa del sector privado, respecto al nivel educativo. Conductas en común que poseen los compañeros de trabajo respecto al nivel educativo, que los identifica como parte de una empresa del sector privado.

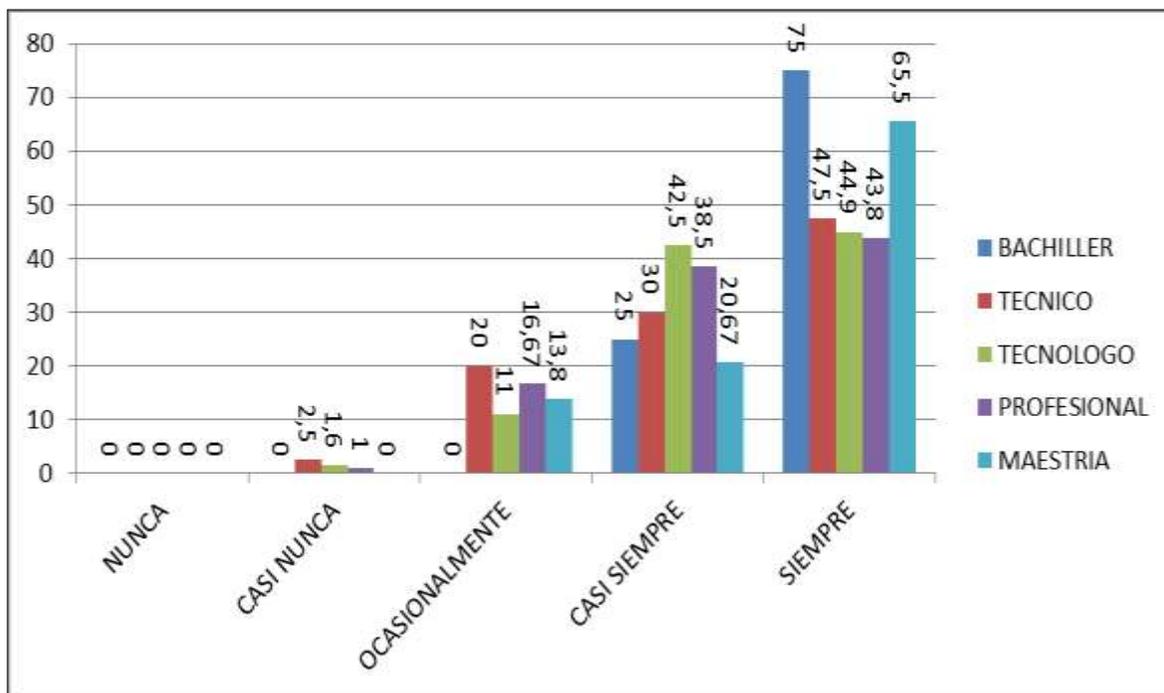
Tabla 19. Tabla cruzada, ¿considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo.

COMPORTAMIENTO COHERENTE CON COMPAÑEROS	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	1	2,50	2	1,60	1	1,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	0	0,00	8	20,00	14	11,00	16	16,67	4	13,80
CASI SIEMPRE	2	25,00	12	30,00	54	42,50	37	38,50	6	20,67
SIEMPRE	6	75,00	19	47,50	57	44,90	42	43,80	19	65,50
TOTAL	8	100,00	40	100,00	127	100,00	96	100,00	29	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Únicamente el 2,50% de los técnicos, el 1,60% de los tecnólogos, el 1,00% de los profesionales considera que casi nunca su comportamiento dentro de la empresa es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general, los bachilleres y magister al menos casi siempre lo consideran.

Gráfica 16. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector privado es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo

1.5.1.3 Influencia de la empresa del sector privado en creencias, valores y conductas en los colaboradores, respecto al sexo. Efecto que produce la empresa en las creencias y conductas de los colaboradores respecto al sexo.

Tabla 20. ¿Posee creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora? *Sexo

CREENCIAS, VALORES Y CONDUCTAS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	1	0,70
CASI NUNCA	0	0,00	4	2,90
OCASIONALMENTE	18	11,00	10	7,40

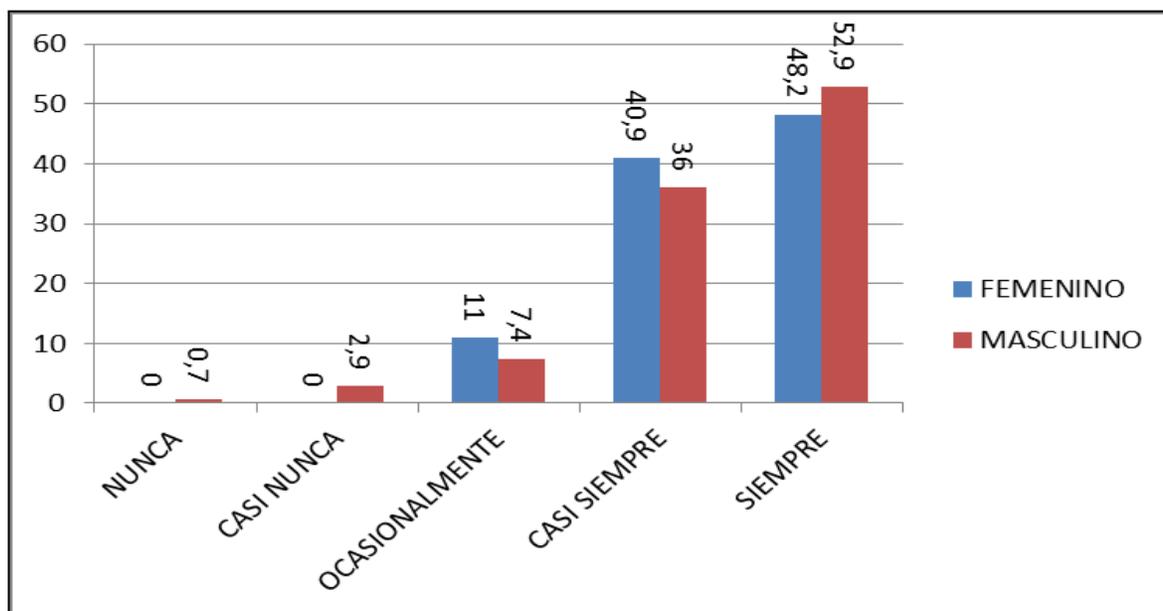
Tabla 20. (Continuación)

CREENCIAS, VALORES Y CONDUCTAS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
CASI SIEMPRE	67	40,90	49	36,00
SIEMPRE	79	48,20	72	52,90
TOTAL	164	100,00	136	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Al menos el 48,20% de las mujeres consideran que ocasionalmente poseen creencias valores y conductas inspiradas por la empresa donde laboran, mientras que al menos 52,90% de los hombres consideran nunca poseerlas.

Gráfica 17. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora? *Sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

1.5.1.4 Influencia de la empresa del sector privado en creencias, valores y conductas en los colaboradores, respecto al nivel educativo. Efecto que

produce la empresa del sector privado en las creencias, valores y conductas de los colaboradores de acuerdo al nivel educativo que poseen.

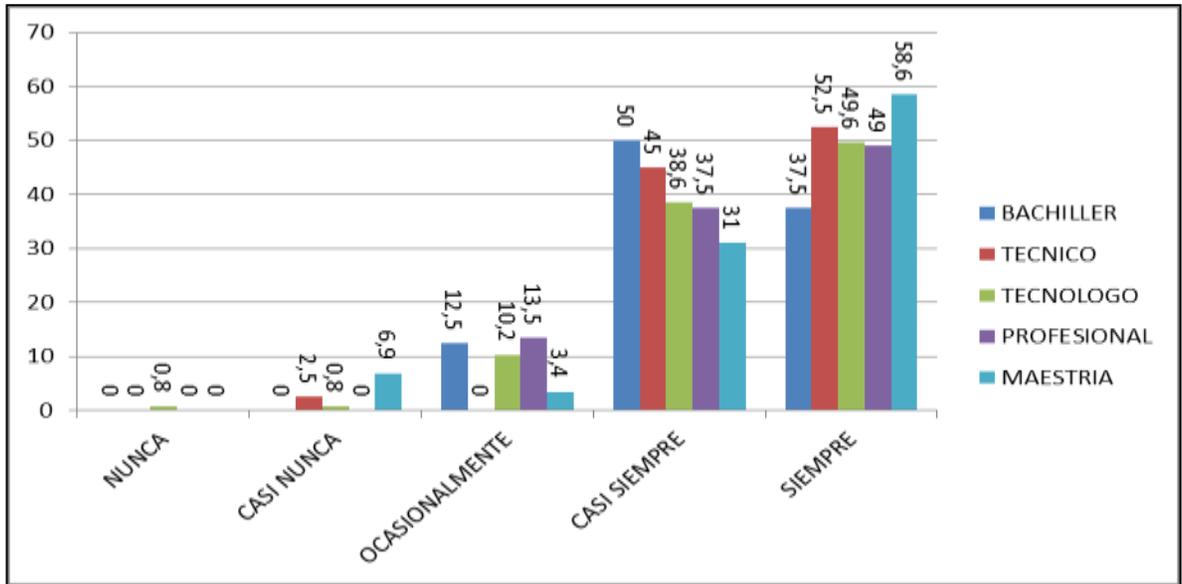
Tabla 21. Tabla cruzada ¿posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora? *nivel educativo

CREENCIAS, VALORES Y CONDUCTAS	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestría	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	1	0,80	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	1	2,50	1	0,80	0	0,00	2	6,90
OCASIONALMENTE	1	12,50	0	0,00	13	10,20	13	13,50	1	3,40
CASI SIEMPRE	4	50,00	18	45,00	49	38,60	36	37,50	9	31,00
SIEMPRE	3	37,50	21	52,50	63	49,60	47	49,00	17	58,60
TOTAL	8	100,00	40	100,00	127	100,00	96	100,00	29	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

El 50,00% de los bachilleres consideran que casi siempre poseen creencias, valores y conductas inspiradas por la empresa donde laboran, mientras que el 52,50% de los técnicos, el 49,60% de los tecnólogos, el 49,00% de los profesionales y el 58,60% con posgrado afirman siempre poseerlas.

Gráfica 18. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector privado donde labora? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

1.5.2 Cruce de variables sobre estatus y semejanza del sector privado.

1.5.2.1 Estatus: orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del sector privado proyecta hacia el exterior, respecto al sexo. Admiración por la imagen que la empresa proyecta al exterior de la misma en el sector en el que se desempeña, respecto al sexo de los colaboradores.

Tabla 22. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *sexo

ORGULLOS DE LA IMAGEN	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	2	1,50

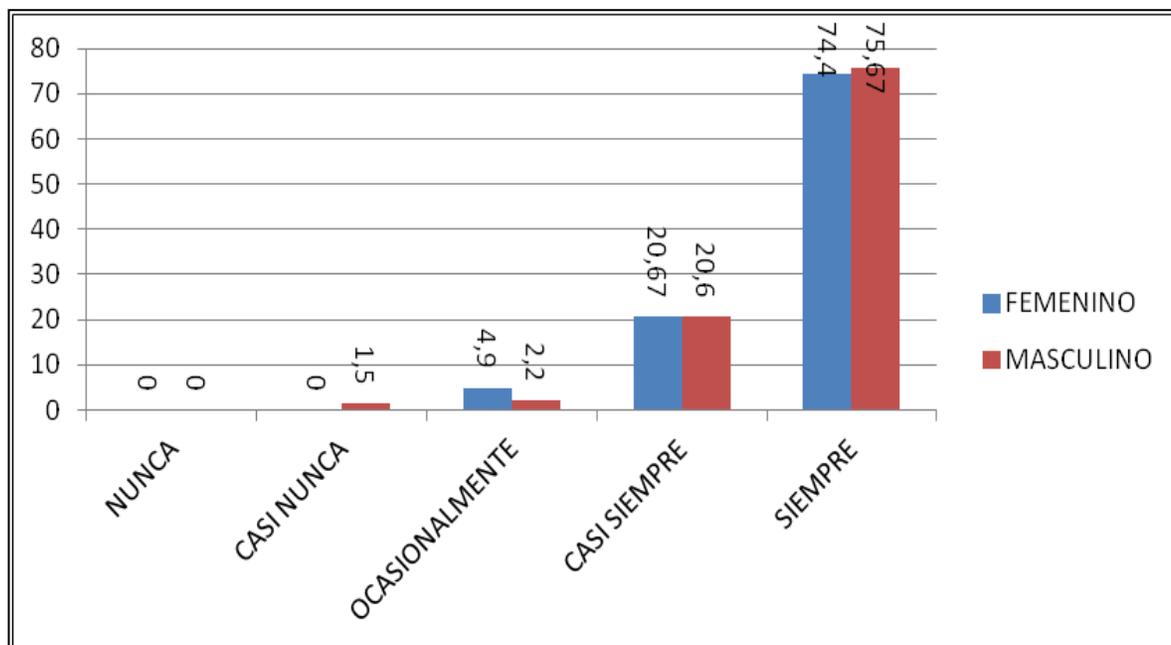
Tabla 22. (Continuación)

ORGULLOS DE LA IMAGEN	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
OCASIONALMENTE	8	4,90	3	2,20
CASI SIEMPRE	34	20,67	28	20,60
SIEMPRE	122	74,40	103	75,67
TOTAL	164	100,00	136	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

El 74,40% de las mujeres siempre se sienten orgullosas; mientras el 1,50% de los hombres manifiesta que casi nunca se sienten orgullosos con la imagen que la empresa proyecta. El 75,70% de los hombres siempre se sienten orgullosos.

Gráfica 19. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

1.5.2.2 Estatus: orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del sector privado proyecta hacia el exterior, respecto al nivel educativo.

Admiración por la imagen que la empresa proyecta al exterior de la misma en el sector en el que se desempeña, respecto al nivel educativo que poseen los colaboradores.

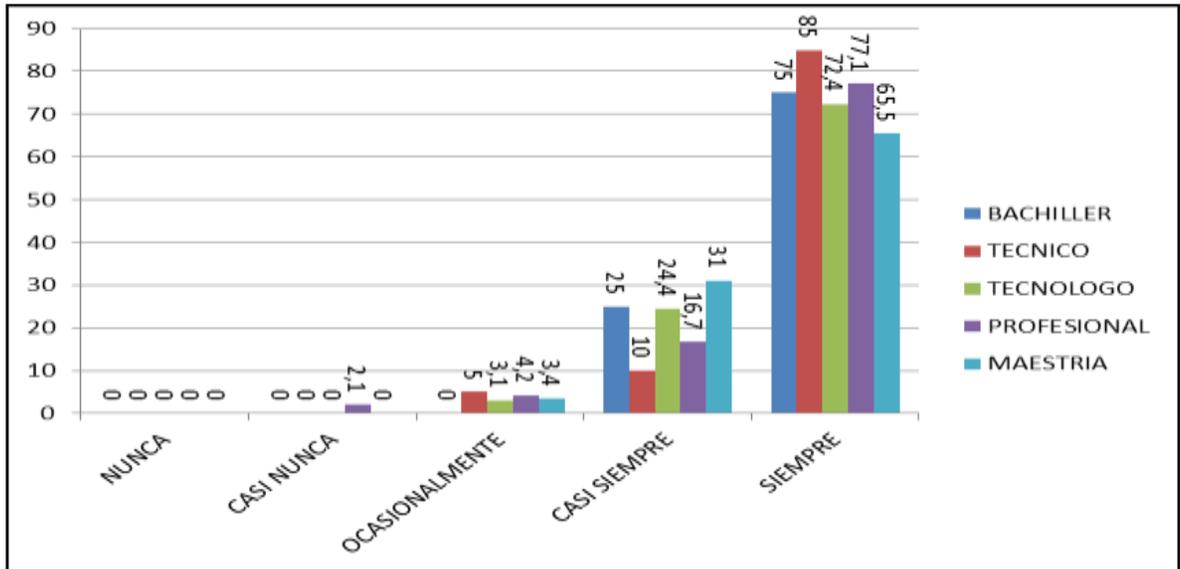
Tabla 23. Tabla cruzada ¿se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?* nivel educativo

ORGULLOSO DE LA IMAGEN	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	2,10	0	0,00
OCASIONALMENTE	0	0,00	2	5,00	4	3,10	4	4,20	1	3,40
CASI SIEMPRE	2	25,00	4	10,00	31	24,40	16	16,70	9	31,00
SIEMPRE	6	75,00	34	85,00	92	72,40	74	77,10	19	65,50
TOTAL	8	100,00	40	100,00	127	100,00	96	100,00	29	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

El 75,00% de los bachilleres al menos casi siempre se sienten orgullosos con la imagen que la empresa donde laboran proyecta hacia el exterior de la misma, el 85,00% de los técnicos, el 72,40% de los tecnólogos, y el 65,50% de los magister al menos se sienten orgullosos de manera ocasional y el 77,10% de los profesionales al menos casi nunca se sienten orgullosos.

Gráfica 20. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector privado donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?* nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

1.5.2.3 Estatus: Impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector privado, en el sector económico donde se encuentra ubicada, respecto al sexo. Efecto producido en los hombres y mujeres por el prestigio social que la empresa del sector privado tiene en el sector económico donde se encuentra ubicada.

Tabla 24. Tabla cruzada ¿considera que la empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?*sexo

PRESTIGIO SOCIAL	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00

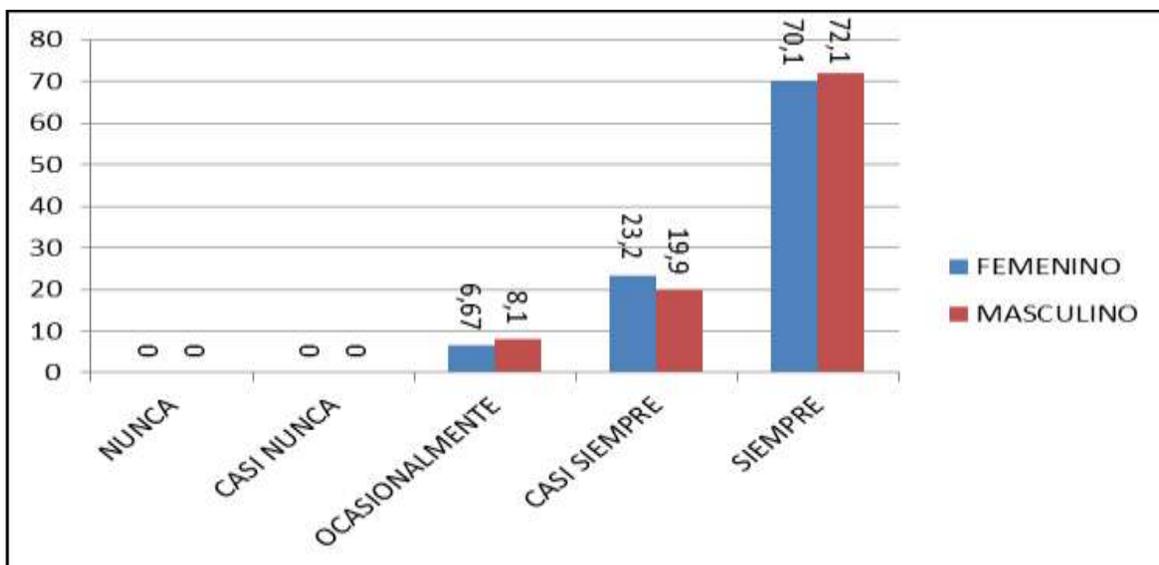
Tabla 24. (Continuación)

PRESTIGIO SOCIAL	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
OCASIONALMENTE	11	6,67	11	8,10
CASI SIEMPRE	38	23,20	27	19,90
SIEMPRE	115	70,10	98	72,10
TOTAL	164	100,00	136	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

La mayoría de las mujeres (70,10%) y de los hombres (72,10%), consideran siempre que la empresa donde laboran tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada.

Gráfica 21. ¿Considera que la empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?*sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

En segundo lugar, el 23,20% de las mujeres cree que casi siempre la organización

donde labora tiene un prestigio social. Mientras que el 19,90% de los hombres percibe que casi siempre la empresa donde trabaja tiene algún prestigio social.

Mientras que un 6,67% de las mujeres considera que ocasionalmente la organización tiene prestigio, frente a un 8,10% de los hombres, que comparte esta percepción.

Es decir, que los encuestados en el sector privado tienden a percibir un prestigio de su organización.

1.5.2.4 Estatus: Impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector privado, en el sector económico donde se encuentra ubicada, respecto al nivel educativo. Efecto producido de acuerdo al nivel educativo de los colaboradores, por el prestigio social que la empresa del sector privado tiene en el sector económico donde se encuentra ubicada.

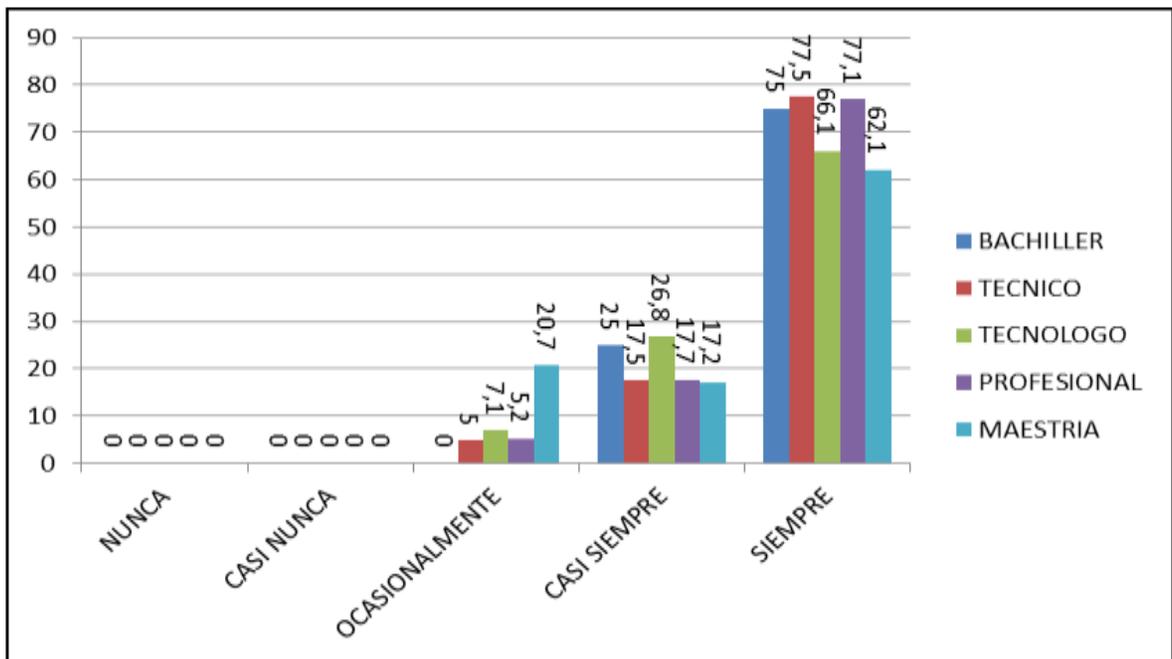
Tabla 25. Tabla cruzada ¿considera que la empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *nivel educativo

PRESTIGIO SOCIAL	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Percent aje %	No.	Percent aje %	No.	Percent aje %	No.	Percent aje %	No.	Percent aje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	0	0,00	2	5,00	9	7,10	5	5,20	6	20,70
CASI SIEMPRE	2	25,00	7	17,50	34	26,80	17	17,70	5	17,20
SIEMPRE	6	75,00	31	77,50	84	66,10	74	77,10	18	62,10
TOTAL	8	100,00	40	100,00	127	100,00	96	100,00	29	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Los colaboradores encuestados, de todos los niveles educativos consideran siempre que la empresa donde laboran tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada, sin embargo el 20,70% de los magister lo consideran en ocasiones.

Gráfica 22. ¿Considera que la empresa del sector privado donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo

1.5.2.5 Semejanza: Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector privado, respecto al sexo. Conciencia que tienen los hombres y mujeres de su pertenencia con los compañeros de trabajo de la empresa del sector privado.

De 164, mujeres únicamente el 0,60% consideran que nunca se sienten identificadas con el grupo de colaboradores de la empresa donde laboran, y 54,33% consideran siempre sentirse identificadas.

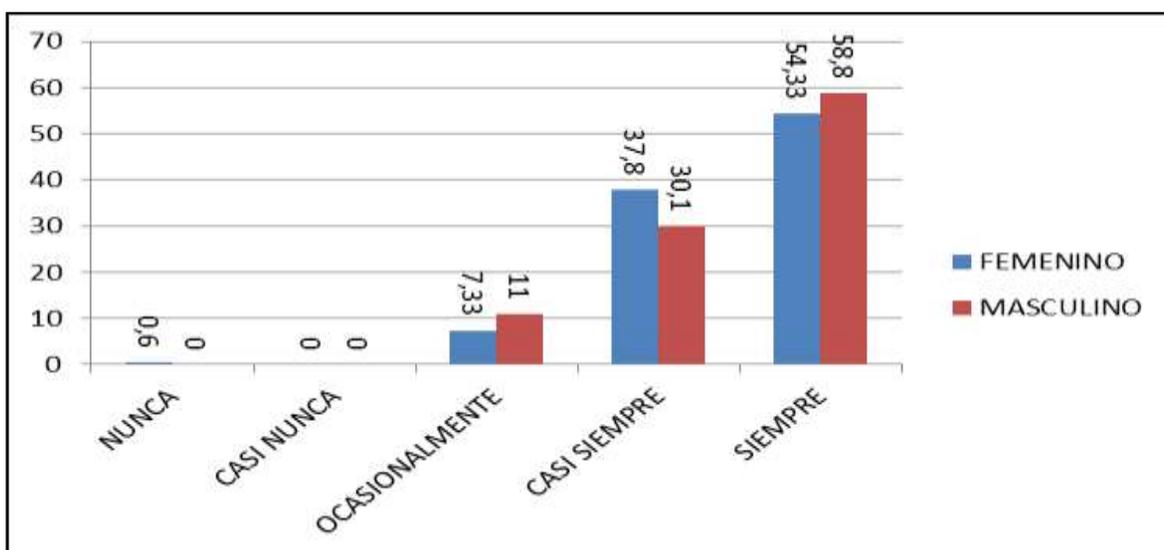
Tabla 26. Tabla cruzada ¿se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora? *sexo

IDENTIFICADO CON COLABORADORES	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	1	0,60	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	12	7,33	15	11,00
CASI SIEMPRE	62	37,80	41	30,10
SIEMPRE	89	54,33	80	58,80
TOTAL	164	100,00	136	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

De 136 hombres, ninguno (0,00%) considera que nunca se sienten identificados con el grupo de colaboradores de la empresa donde laboran, y 58,80% consideran siempre sentirse identificados.

Gráfica 23. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

1.5.2.6 Semejanza: Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector privado, respecto al nivel educativo. Conciencia que tienen los colaboradores según el nivel educativo que poseen de su pertenencia con los compañeros de trabajo de la empresa del sector privado.

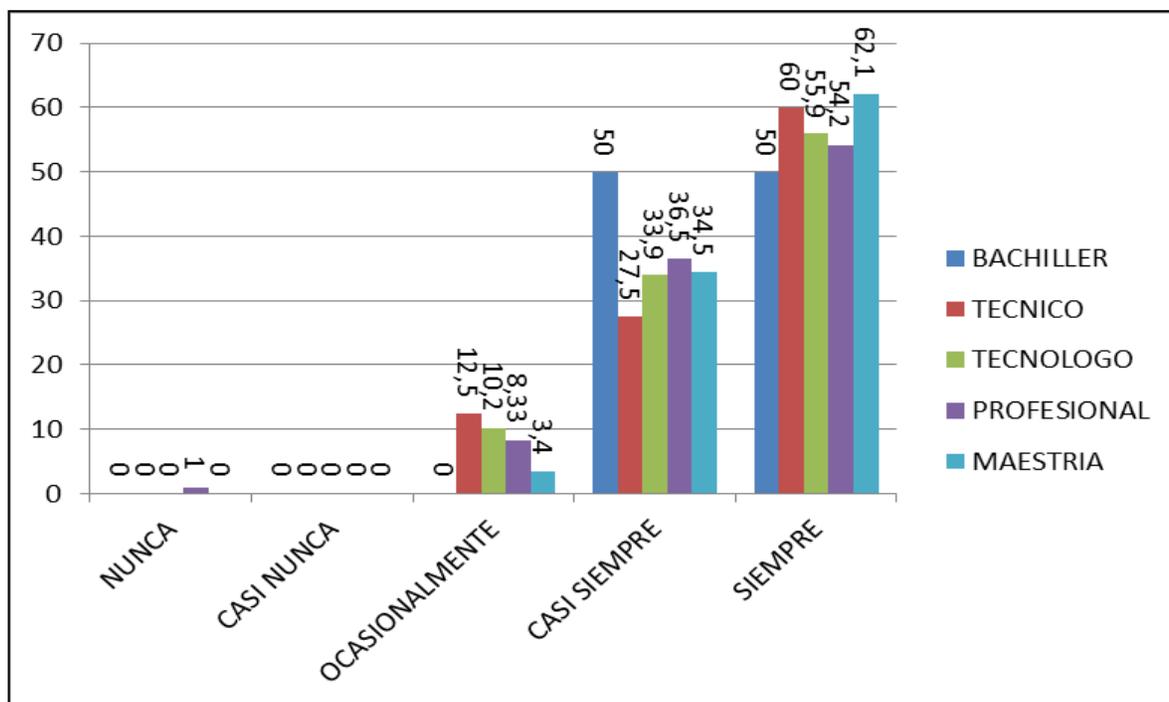
Tabla 27. Tabla cruzada ¿se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora?*nivel educativo

IDENTIFICADO CON COLABORADORES	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	1,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	0	0,00	5	12,50	13	10,20	8	8,33	1	3,40
CASI SIEMPRE	4	50,00	11	27,50	43	33,90	35	36,50	10	34,50
SIEMPRE	4	50,00	24	60,00	71	55,90	52	54,20	18	62,10
TOTAL	8	100,00	40	100,00	127	100,00	96	100,00	29	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Solamente el 1,00% de los profesionales nunca se sienten identificados con el grupo de colaboradores de la empresa donde laboran, el 50,00% de los bachilleres casi siempre se sienten identificados y el otro 50,00% siempre se sienten identificados, el resto de los niveles educativos afirma en su mayoría que siempre se sienten identificados.

Gráfica 24. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector privado donde labora?*nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo

1.5.2.7 Semejanza: Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del sector privado, respecto al sexo. Que tan felices se encuentran los hombres y mujeres con los compañeros de trabajo de la empresa del sector privado.

Tabla 28. Tabla cruzada ¿se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del sector privado? *sexo.

FELIZ CON LOS COMPAÑEROS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	3	1,80	6	4,40

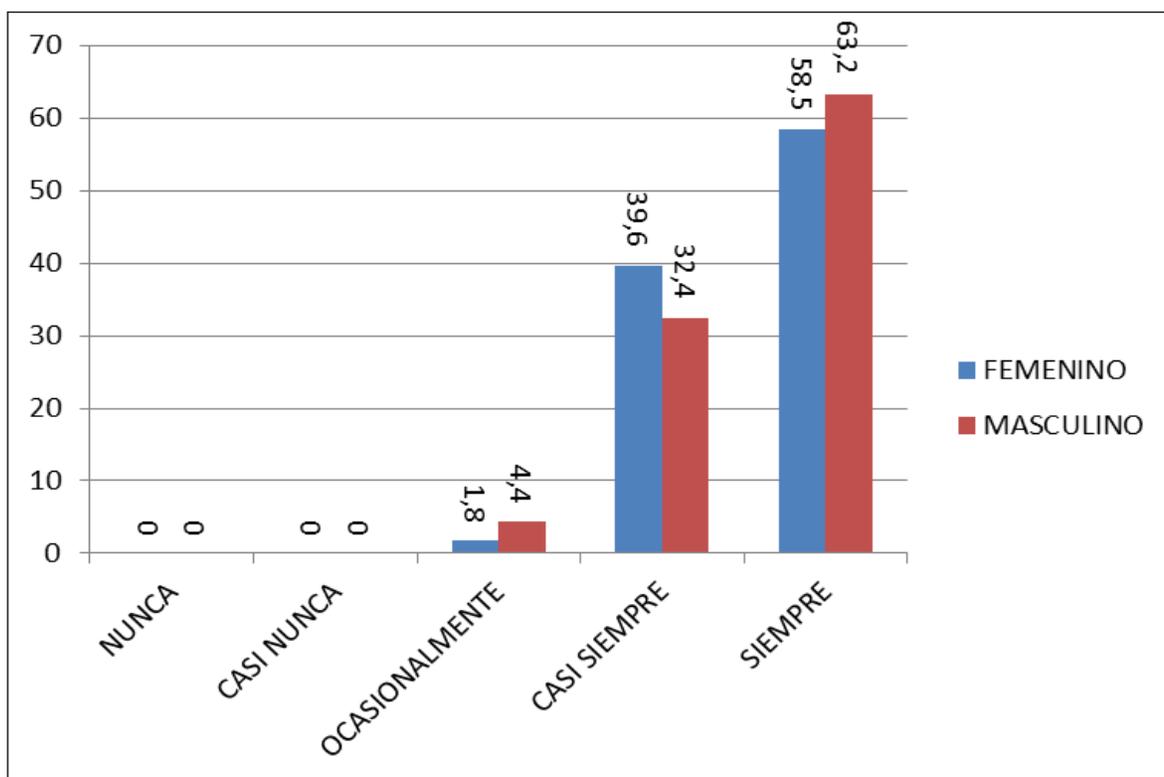
Tabla 28. (Continuación)

FELIZ CON LOS COMPAÑEROS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
CASI SIEMPRE	65	39,60	44	32,40
SIEMPRE	96	58,50	86	63,20
TOTAL	164	100,00	136	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Solamente el 1,80% de las mujeres y el 4,40% de los hombres son felices ocasionalmente con los compañeros de trabajo que tienen actualmente, el resto al menos casi siempre se sienten felices.

Gráfica 25. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del sector privado? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo

1.5.2.8 Semejanza: Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del sector privado, respecto al nivel educativo. Que tan felices se los colaboradores de acuerdo al nivel educativo, con los compañeros de trabajo de la empresa del sector privado.

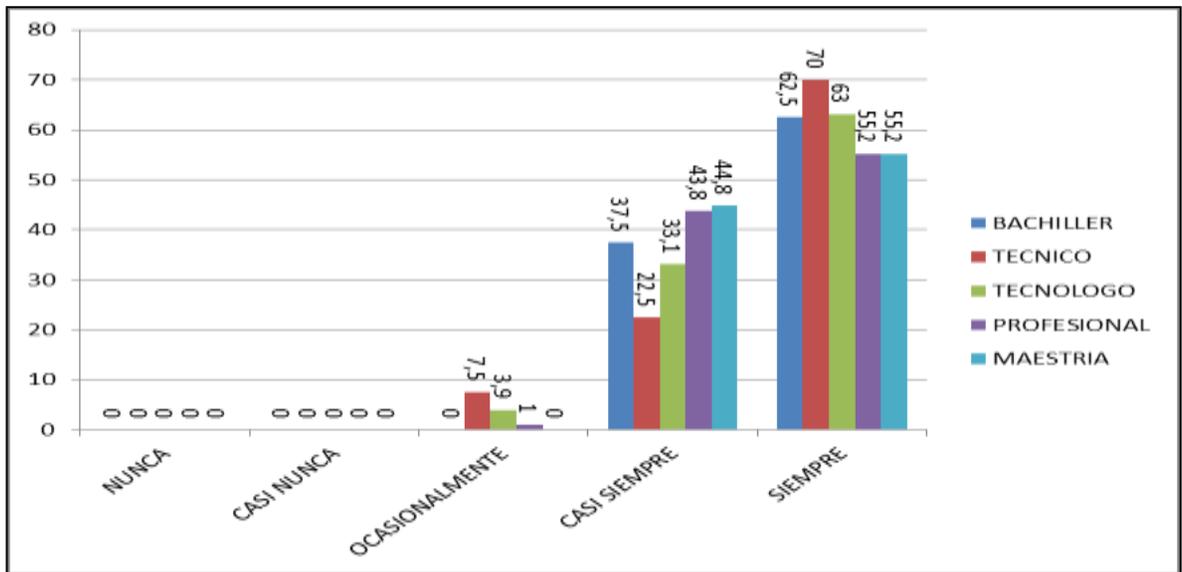
Tabla 29. Tabla cruzada ¿se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del sector privado? *nivel educativo

FELIZ CON LOS COMPAÑEROS	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	0	0,00	3	7,50	5	3,90	1	1,00	0	0,00
CASI SIEMPRE	3	37,50	9	22,50	42	33,10	42	43,80	13	44,80
SIEMPRE	5	62,50	28	70,00	80	63,00	53	55,20	16	55,20
TOTAL	8	100,00	40	100,00	127	100,00	96	100,00	29	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

De los colaboradores encuestados, del nivel técnico únicamente el 7,50%, del nivel tecnólogo únicamente el 3,90% y del nivel profesional únicamente el 1,00% son felices con los compañeros de trabajo ocasionalmente, mientras que del nivel bachiller el 62,50% y del nivel posgrado el 55,20% siempre son felices con los compañeros de trabajo que tienen actualmente.

Gráfica 26. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del sector privado? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo

1.5.3 Satisfacción laboral del sector privado. La satisfacción laboral se puede definir como el sentimiento o emoción que genera pertenecer a una empresa, y donde al entregar sus esfuerzos se sienten recompensados y reconocidos.

1.5.3.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado, respecto al sexo. Sentimiento positivo o negativo que los colaboradores respecto al sexo sienten al dirigirse a laborar en la empresa del sector privado.

Tabla 30. Tabla cruzada ¿su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado? *sexo

ESCALA DE CALIFICACIÓN	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00

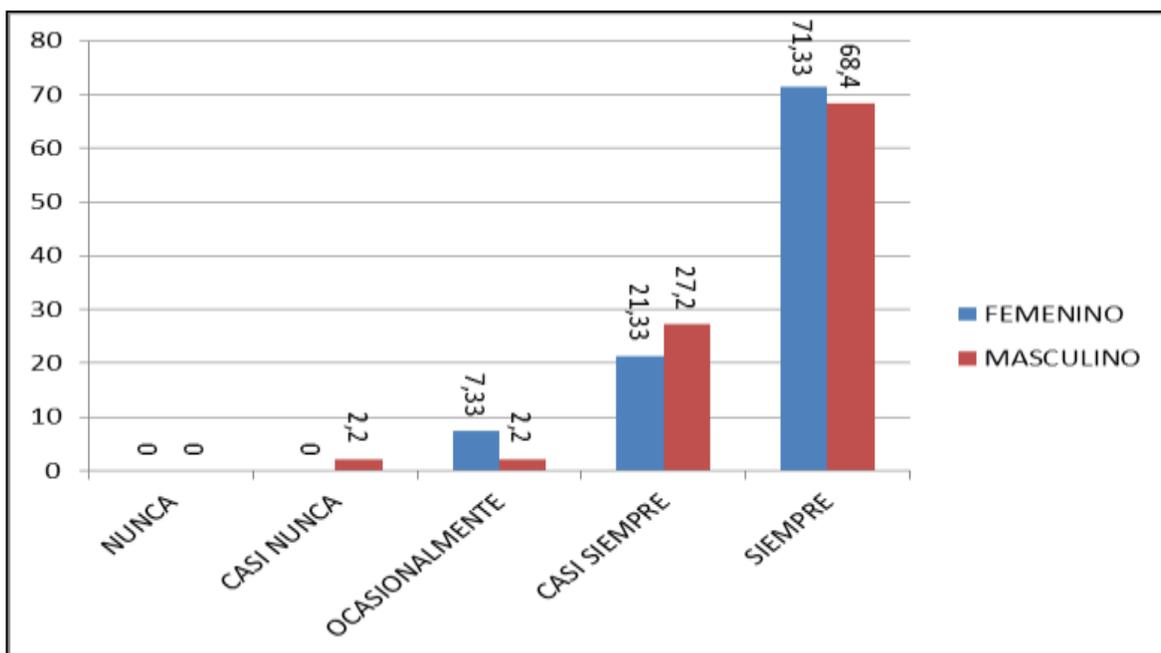
Tabla 30. (Continuación)

ESCALA DE CALIFICACIÓN	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
CASI NUNCA	0	0,00	3	2,20
OCASIONALMENTE	12	7,33	3	2,20
CASI SIEMPRE	35	21,33	37	27,20
SIEMPRE	117	71,33	93	68,40
TOTAL	164	99,99	136	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Al menos el 71,33% de las mujeres tienen de manera ocasional un estado positivo al momento de dirigirse a laboral, mientras que el 68,40% de los hombres, al menos casi nunca tienen un estado positivo al momento de dirigirse a laboral.

Gráfica 27. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del sector privado? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

1.5.3.2 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado, respecto al nivel educativo.

Sentimiento positivo o negativo que los colaboradores respecto al nivel educativo, sienten al dirigirse a laborar en la empresa del sector privado.

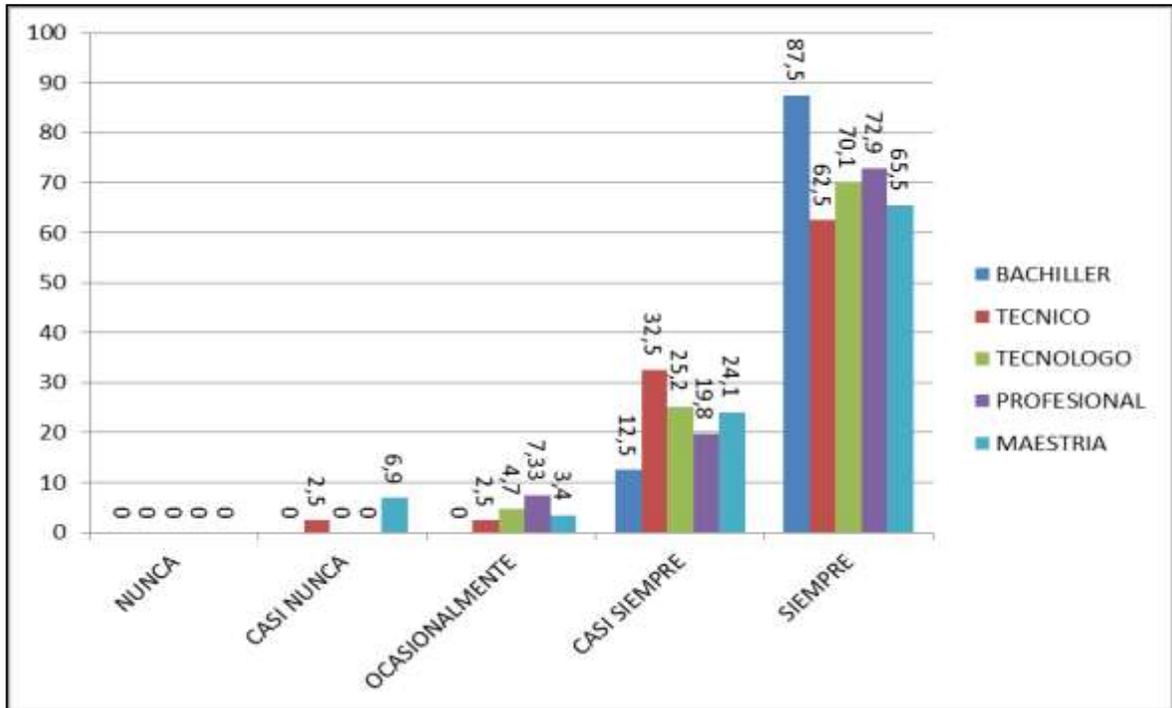
Tabla 31. Tabla cruzada ¿su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector privado? *nivel educativo

ESTADO EMOCIONAL POSITIVO	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	1	2,50	0	0,00	0	0,00	2	6,90
OCASIONALMENTE	0	0,00	1	2,50	6	4,70	7	7,33	1	3,40
CASI SIEMPRE	1	12,50	13	32,50	32	25,20	19	19,80	7	24,10
SIEMPRE	7	87,50	25	62,50	89	70,10	70	72,90	19	65,50
TOTAL	8	100,00	40	100,00	127	100,00	96	100,00	29	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Entre los colaborados de los niveles educativos, bachiller, técnico, tecnólogo, profesional y maestría; se encontró que la mayoría siempre tienen un estado emocional positivo al momento de dirigirse a laborar, y solamente el 2,50% del nivel técnico y el 6,90% del nivel de posgrado, casi nunca su estado emocional es positivo.

Gráfica 28. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del sector privado? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

1.5.3.3 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del sector privado, respecto al sexo. Beneficios, recompensas, incentivos a los colaboradores respecto al sexo, de la empresa del sector privado, de manera que sientan que sus esfuerzos han sido compensados.

Tabla 32. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados? *sexo.

COMPENSACIÓN	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	1	0,60	3	2,20

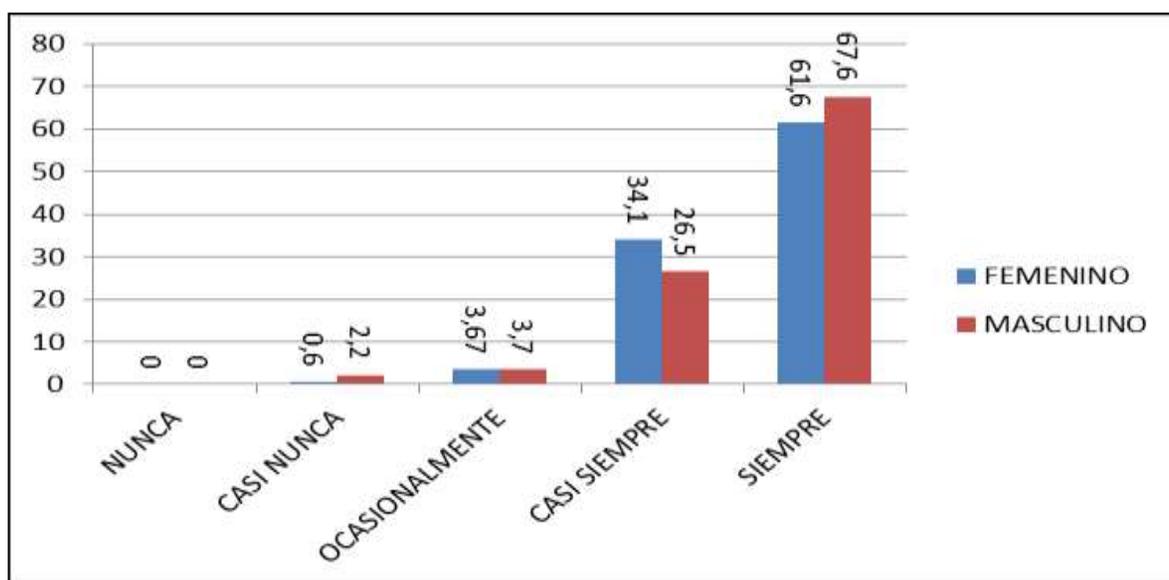
Tabla 32. (Continuación)

COMPENSACIÓN	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
OCASIONALMENTE	6	3,67	5	3,70
CASI SIEMPRE	56	34,10	36	26,50
SIEMPRE	101	61,60	92	67,60
TOTAL	164	100,00	136	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

La mayoría de las mujeres con un 61,60% y de los hombres con un 67,60% consideran que siempre sus esfuerzos a favor de la empresa donde labora han sido bien compensados. La minoría de las mujeres con un 0,60% y de los hombres con un 2,20% consideran que casi nunca sus esfuerzos a favor de la empresa donde labora han sido bien compensados.

Gráfica 29. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

1.5.3.4 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del sector privado, respecto al nivel educativo.

Beneficios, recompensas y/o incentivos a los colaboradores respecto al nivel educativo, de la empresa del sector privado, de manera que sientan que sus esfuerzos han sido compensados.

Tabla 33. Tabla cruzada ¿considera usted que sus esfuerzos que a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados?

***nivel educativo**

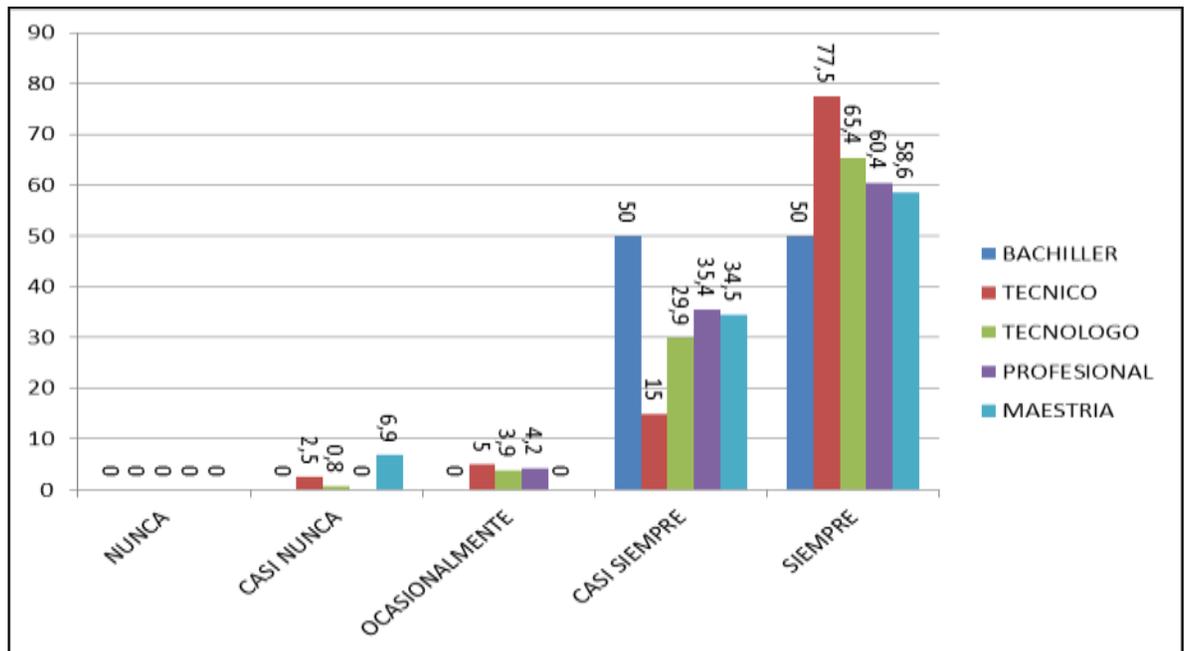
COMPENSACIÓN	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	1	2,50	1	0,80	0	0,00	2	6,90
OCASIONALMENTE	0	0,00	2	5,00	5	3,90	4	4,20	0	0,00
CASI SIEMPRE	4	50,00	6	15,00	38	29,90	34	35,40	10	34,50
SIEMPRE	4	50,00	31	77,50	83	65,40	58	60,40	17	58,60
TOTAL	8	100,00	40	100,00	127	100,00	96	100,00	29	100,00

Fuente: Trabajo de Campo

Del nivel bachiller, el 50,00% casi siempre consideran que sus esfuerzos que a favor de la empresa donde laboran han sido bien compensados, y el otro 50,00% siempre lo consideran. Del nivel técnico el 2,50% casi nunca lo consideran y el 97,50% al menos en ocasiones lo consideran. Del nivel tecnólogo el 0,80% casi nunca lo consideran, el resto al menos en ocasiones lo consideran. Del nivel profesional el 4,20% en ocasiones lo consideran, el resto al menos casi siempre.

Del nivel maestría el 6,90% casi nunca lo consideran, y el 93,10% al menos casi siempre lo consideran.

Gráfica 30. ¿Considera usted que sus esfuerzos que a favor de la empresa del sector privado donde labora han sido bien compensados? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

La identificación interna de los colaboradores del sector privado, es alta, debido que perciben una cultura organizacional alineada a sus comportamientos, se sienten identificados con los compañeros de trabajo, el estado emocional es positivo cuando se dirigen a laboral, consideran que el prestigio social de las empresas donde laboran es digno de admirar, por lo cual se sienten orgullosos y se encuentran satisfechos con la retribución y compensación de sus esfuerzos entregados en la empresa.

En términos generales, los colaboradores del sector privado y del tercer sector perciben una cultura organizacional más favorable que los trabajadores en

organizaciones públicas. Sin embargo, los colaboradores del tercer sector perciben un menor estatus en sus organizaciones frente a los colaboradores de las empresas del sector privado. De nuevo, la percepción sobre el estatus y la semejanza es aún menor en la percepción que tienen los trabajadores en las empresas públicas. En cuanto a satisfacción laboral, los empleados vinculados a organizaciones privadas se reconocen más satisfechos en cuanto a la retribución por sus esfuerzos en la empresa. Los trabajadores en las empresas del tercer sector casi siempre se sienten satisfechos, mientras que los trabajadores en el sector público ocasionalmente se sienten satisfechos. Es decir, que los colaboradores del sector privado presentan la identificación interna más alta con su empresa. Los trabajadores en el tercer sector tienen una identificación medio alta, pero con un bajo reconocimiento por la sociedad y una percepción media en cuanto al estatus. Mientras que los trabajadores de las empresas públicas perciben un estatus alto para las empresas donde laboran, pero registran la menor identificación interna por la empresa donde laboran, al ser los menos satisfechos, con el menor estado de ánimo y la menor felicidad y semejanza con sus compañeros.

2. IDENTIFICACIÓN INTERNA DE LOS COLABORADORES EN EL SECTOR PÚBLICO EN PEREIRA

En el presente capítulo se presenta el resultado de la investigación sobre la identificación interna entre 27 personas encuestadas trabajadoras en empresas del sector público. Se analizó, si el actuar, pensar y sentir de estos colaboradores están acorde a los principios corporativos de las diferentes empresas.

Para este análisis, se utilizó información de fuentes primarias, donde se utilizó el programa SPSS y se generaron las diferentes tablas y gráficas.

2.1 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA SOBRE COLABORADORES DEL SECTOR PÚBLICO

Se realizaron diferentes preguntas demográficas a los encuestados, entre estas se preguntaron: la empresa donde laboran, cargo en la empresa, nivel educativo, antigüedad en la empresa la edad y el sexo.

2.1.1 Empresas del sector público. A continuación, se presenta el listado de las organizaciones públicas, donde laboran las personas encuestadas. Estas empresas son de tradición pública. Tienen una mayor participación de capital público y por lo tanto, las entidades territoriales tiene influencia en su cultura organizacional. Las empresas públicas, a nivel interno, cuentan con aspectos similares a las empresas privadas. Las principales diferencias son que el origen del capital es del Estado, mientras que en las privadas, son los aportes sociales.

Tabla 34. Empresas del sector público

EMPRESA DE ENERGIA DE PEREIRA
AGUAS Y AGUAS

Tabla 34. (Continuación)

GOBERNACIÓN DE RISARALDA
ALCALDIA DE PEREIRA

Fuente: Trabajo de campo

Por otro lado, las organización públicas tienen como objetivo generar un bienestar social. Mientras que las empresas privadas tienen como objetivo generar utilidad.

Sin embargo, en términos de planeación, comunicación organizacional, desarrollo organizacional, motivación, liderazgo y otros aspectos de la gestión humana, relacionados con la identificación interna, son similares.

El presente estudio indaga, si la connotación que diferencia la empresa privada de la pública, lleva los dos tipos de organizaciones a resultados distintos. Así se configura el método comparativo del presente estudio: si dos casos, en este particular, el conjunto de empresas públicas y el conjunto de empresas privadas, con dos orígenes similares, en términos del desarrollo organizacional, lleva a dos resultados distintos, en relación con la identificación interna.

O, si por el contrario, la identificación interna es indiferente a si la empresa es pública o privada.

2.1.2 Cargo en la empresa de los colaboradores del sector público. Esta subvariable corresponde al cargo que cada colaborador encuestado desempeña dentro de la organización. Se tiene en cuenta, la clasificación de los empleados por las categorías en las empresas públicas.

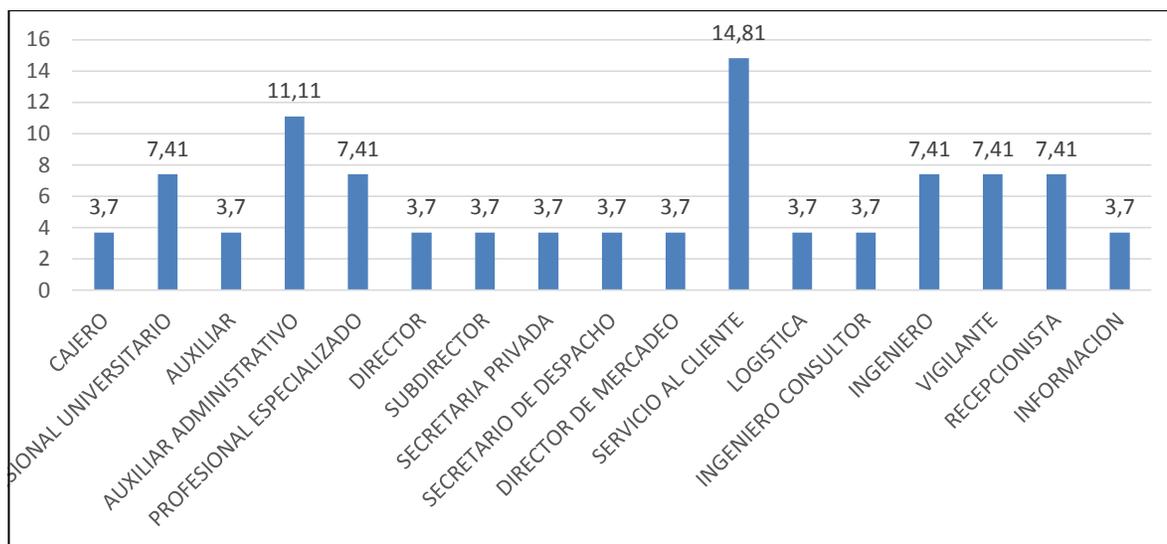
Tabla 35. Cargo en la empresa del sector público

CARGO EN LA EMPRESA DEL SECTOR PÚBLICO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CAJERO	1	3,70	3,70	3,70
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	7,41	7,41	11,11
AUXILIAR	1	3,70	3,70	14,81
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	11,11	11,11	25,93
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2	7,41	7,41	33,33
DIRECTOR	1	3,70	3,70	37,04
SUBDIRECTOR	1	3,70	3,70	40,74
SECRETARIA PRIVADA	1	3,70	3,70	44,44
SECRETARIO DE DESPACHO	1	3,70	3,70	48,15
DIRECTOR DE MERCADEO	1	3,70	3,70	51,85
SERVICIO AL CLIENTE	4	14,81	14,81	66,67
LOGISTICA	1	3,70	3,70	70,37
INGENIERO CONSULTOR	1	3,70	3,70	74,07
INGENIERO	2	7,41	7,41	81,48
VIGILANTE	2	7,41	7,41	88,89
RECEPCIONISTA	2	7,41	7,41	96,33
INFORMACION	1	3,70	3,70	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de campo

En la anterior tabla, se puede evidenciar que la mayoría de personas encuestadas del sector público desempeñan su labor en el área de servicio al cliente con un 14.81% mandos medios mientras que los cargos menos desempeñados son cajero, informador, secretario de despacho nivel de mandos medios, ingeniero consultor y director de mercadeo con un nivel de alta gerencia con un 3,70%.

Gráfica 31. Cargo en la empresa (porcentaje)



Fuente: Trabajo de campo

2.1.3 Antigüedad en la empresa del sector público. Esta subvariable corresponde al tiempo en meses que llevan los encuestados en las diferentes empresas del sector público.

Tabla 36. Antigüedad en la empresa de los colaboradores del sector público

ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA DEL SECTOR PÚBLICO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	1	3,70	3,70	3,70
8	3	11,11	11,11	14,81
12	2	7,41	7,41	22,22
14	1	3,70	3,70	25,93
15	2	7,41	7,41	33,33
16	1	3,70	3,70	37,04
17	1	3,70	3,70	40,74
18	1	3,70	3,70	44,44
20	1	3,70	3,70	48,15
22	1	3,70	3,70	51,85

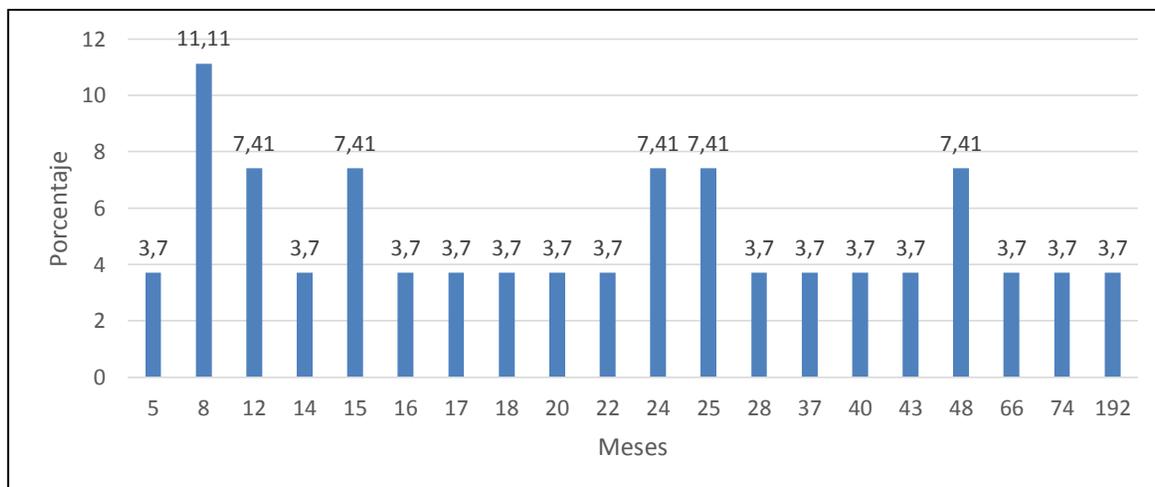
Tabla 36. (Continuación)

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA DEL SECTOR PÚBLICO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
24	2	7,41	7,41	59,26
25	2	7,41	7,41	66,67
28	1	3,70	3,70	70,37
37	1	3,70	3,70	74,07
40	1	3,70	3,70	77,78
43	1	3,70	3,70	81,48
48	2	7,41	7,41	88,89
66	1	3,70	3,70	92,59
74	1	3,70	3,70	96,33
192	1	3,70	3,70	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de campo

La antigüedad de las personas encuestadas en las empresas del sector público se según la tabla anterior se verifica que solo un 3.7% tienen 5 meses de antigüedad donde es el menor tiempo y el mayor tiempo con 192 meses un 3,70.

Gráfica 32. Antigüedad en la empresa



Fuente: Trabajo de campo

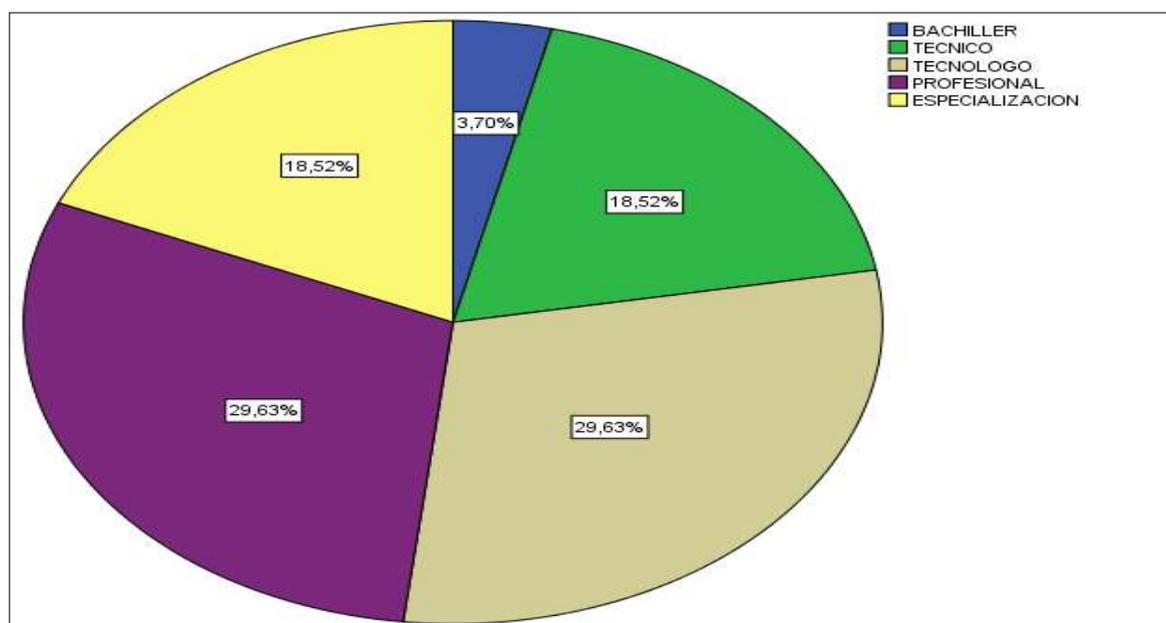
2.1.4 Nivel educativo de colaboradores del sector público. Esta subvariable corresponde al nivel educativo que posee cada colaborador encuestado.

Tabla 37. Nivel educativo de los colaboradores del sector público

NIVEL EDUCATIVO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BACHILLER	1	3,70	3,7	3,70
TÉCNICO	5	18,52	18,52	22,22
TECNÓLOGO	8	29,63	29,63	51,85
PROFESIONAL	8	29,63	29,63	81,48
ESPECIALIZACION	5	18,52	18,52	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Se evidenció que la mayoría de colaboradores encuestados en el sector público son tecnólogos y personas profesionales con 29.63% mientras que un 18.52% han podido obtener una especialización y solo 3.70% solo obtuvieron hasta el bachiller.

Gráfica 33. Nivel educativo de los colaboradores del sector público



Fuente: Trabajo de Campo.

2.1.5 Edad de los colaboradores del sector público. Esta subvariable corresponde al número de años que tiene cada colaborador encuestado.

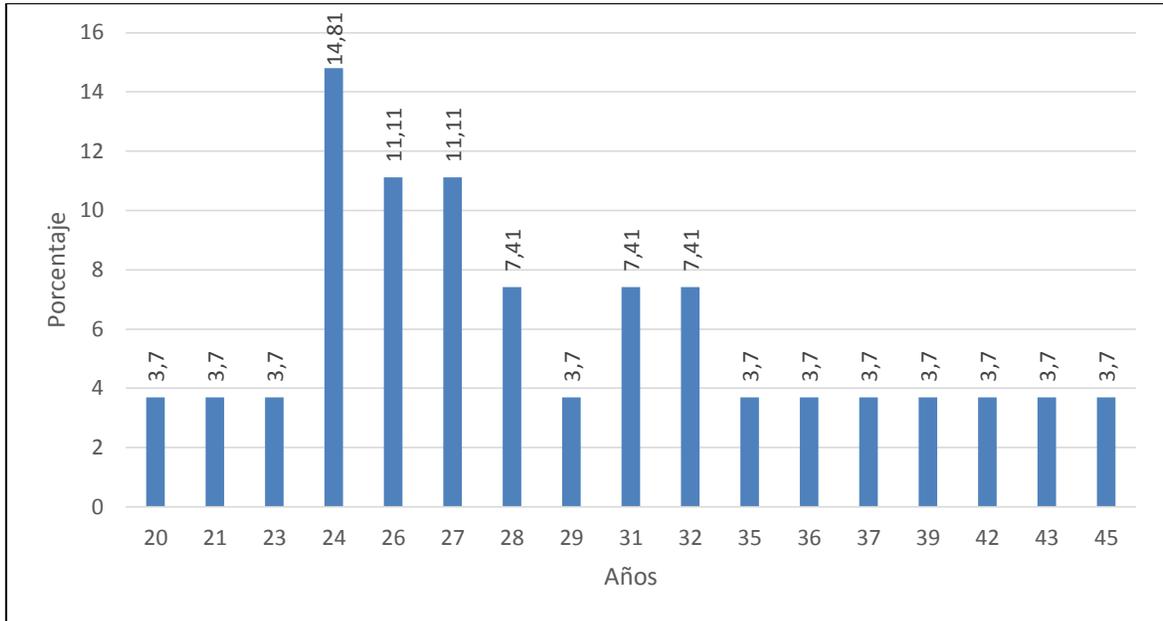
Tabla 38. Edad de los colaboradores del sector público

EDAD	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20	1	3,70	3,70	3,70
21	1	3,70	3,70	7,41
23	1	3,70	3,70	11,11
24	4	14,81	14,81	25,93
26	3	11,11	11,11	37,04
27	3	11,11	11,11	48,15
28	2	7,41	7,41	55,56
29	1	3,70	3,70	59,26
31	2	7,41	7,41	66,67
32	2	7,41	7,41	74,07
35	1	3,70	3,70	77,78
36	1	3,70	3,70	81,48
37	1	3,70	3,70	85,19
39	1	3,70	3,70	88,89
42	1	3,70	3,70	92,59
43	1	3,70	3,70	96,33
45	1	3,70	3,70	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Según los encuestados se evidencia que un promedio de edad que laboran en esta empresa es de 30 años siendo 20 la edad mínima y 45 la persona que más edad tiene dentro de las personas encuestadas en las diferentes empresas del sector público.

Gráfica 34. Edad de los colaboradores del sector público



Fuente: Trabajo de campo

2.1.6 Sexo de los colaboradores del sector público. Esta subvariable corresponde al género de cada persona encuestada de las empresas de sector público.

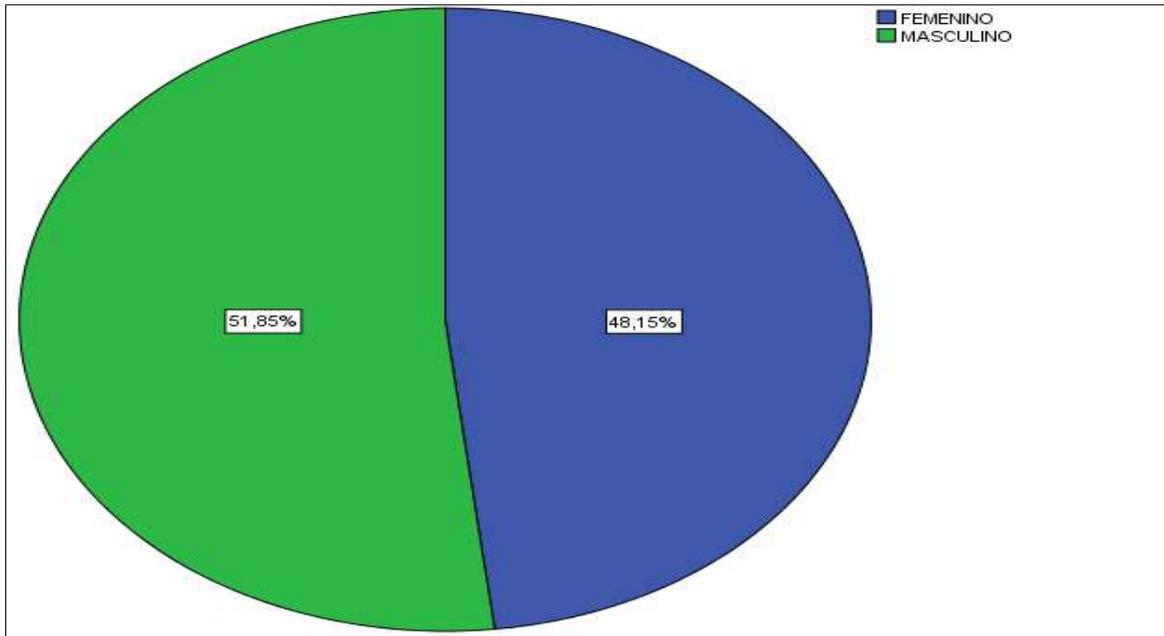
Tabla 39. Sexo de los colaboradores del sector público

SEXO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	13	48,15	48,15	48,15
MASCULINO	14	51,85	51,85	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Según la tabla anterior, se evidencia que la mayoría de personas que trabajan en el sector público es de sexo masculino con un 51.9% mientras que el 48.1% son de sexo femenino.

Gráfica 35. Sexo de los colaboradores del sector público



Fuente: Trabajo de Campo

Se ejecutaron encuestas a los colaboradores de las diferentes empresas públicas donde se aplicaron preguntas para analizar la identidad interna de estas teniendo en cuenta las siguientes variables : la variable independiente corresponde a la cultura organizacional, las variables intervinientes corresponden al estatus de la empresa percibido por los colaboradores y la semejanza psicológica entre los colaboradores con los valores de la organización, y la variable dependiente, donde se estudia la satisfacción laboral generada por la intervención de la semejanza y el estatus en la cultura corporativa.

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PÚBLICO

La Cultura Corporativa es un fenómeno, según Capriotti³³. Por lo tanto, todas las organizaciones tienen una cultura corporativa, aun si no está determinada de manera formal, o si tiene elementos contradictorios. Todos los colaboradores se

³³ CAPRIOTTI. Op. cit., p.145

ven inmersos en la Cultura Corporativa, independiente de si son recién llegados o tienen ya una larga trayectoria en la organización. El nivel en que se compartan los valores y comportamientos que representan la Cultura Corporativa define el grado de integración y pertenencia al grupo.

Para identificar entre las personas encuestadas del sector público, qué percepción tienen acerca de la cultura organizacional, se formularon dos preguntas.

2.2.1 Coherencia en el comportamiento personal con el grupo de compañeros del sector público. Los colaboradores a nivel personal, como se identifican con el comportamiento que tienen sus compañeros de trabajo en general.

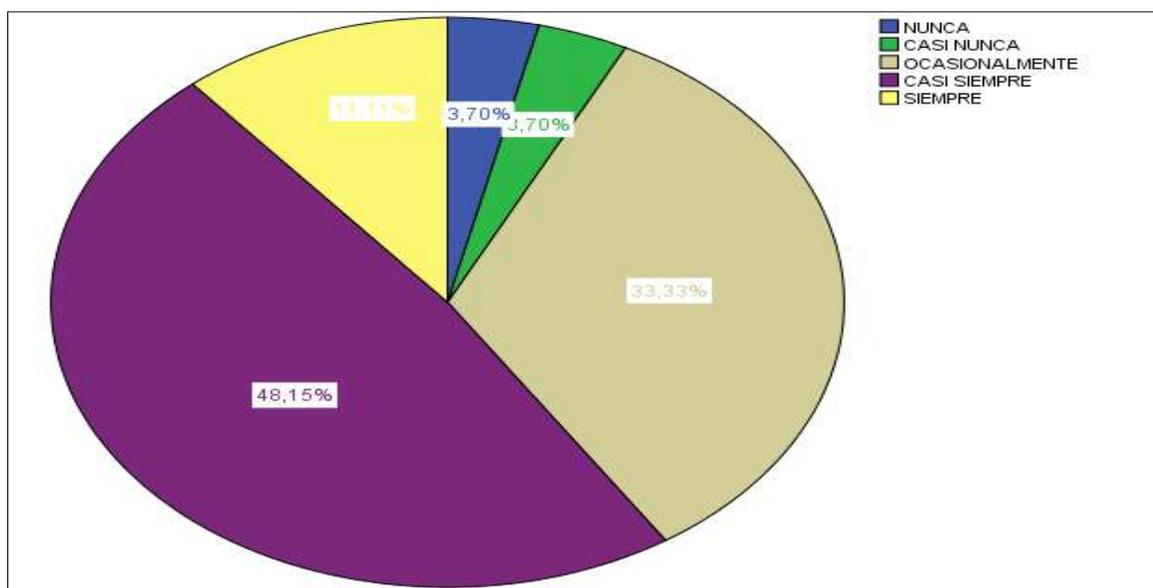
Tabla 40. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?

COHERENCIA EN EL COMPORTAMIENTO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	3,7	3,7	3,7
CASI NUNCA	1	3,7	3,7	7,41
OCASIONALMENTE	9	33,33	33,33	40,74
CASI SIEMPRE	13	48,15	48,15	88,89
SIEMPRE	3	11,11	11,11	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Se evidencia en la Tabla 40 de que el 48.15% casi siempre consideran que el comportamiento dentro de la empresa es coherente con el comportamiento de sus compañeros mientras que el 3.70% nunca o casi nunca están de acuerdo con el comportamiento de sus compañeros dentro de la empresa.

Gráfica 36. ¿Comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?



Fuente: Trabajo de Campo.

2.2.2 Influencia de la empresa en creencias, valores y conductas en los colaboradores del sector público. Los colaboradores pueden ser influenciados por la empresa en las creencias, valores y conductas comportamentales.

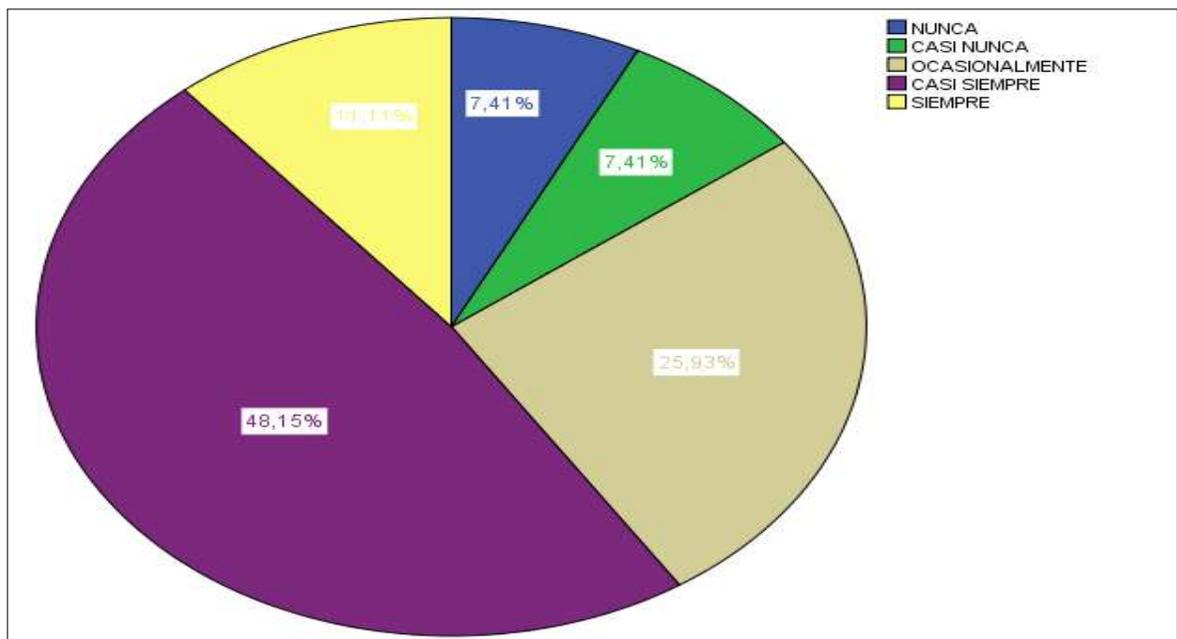
Tabla 41. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora?

CREENCIAS, VALORES, CONDUCTAS	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	7,41	7,41	7,41
CASI NUNCA	2	7,41	7,41	14,81
OCASIONALMENTE	7	25,93	25,93	40,74
CASI SIEMPRE	13	48,15	48,15	88,89
SIEMPRE	3	11,11	11,11	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de campo

Según la Tabla 41 las personas encuestadas el 48.15 % casi siempre poseen creencias valores y conductas inspiradas por la empresa donde laboran mientras que 7.41% nunca y casi nunca poseen valores y conductas inspiradas por la empresa donde labora.

Gráfica 37. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora?



Fuente: Trabajo de Campo

2.3 ESTATUS Y SEMEJANZA DEL SECTOR PÚBLICO

Daan Van Knipenberg y Van Schie³⁴, afirman que existen factores que determinan la identificación interna, entre ellos se encuentra el estatus, la semejanza y el tamaño del grupo.

2.3.1 Estatus del sector público. El estatus, según Topa³⁵, se puede definir

³⁴ VAN KNIPENBERG. Op. Cit., p. 35

³⁵ TOPA, Gabriela. Diferentes perfiles de identificación organizacional: influencia sobre el

como el prestigio organizacional o la imagen corporativa; en cómo los trabajadores de la organización perciben que las personas externas tienen una imagen muy favorable de ella.

Con el fin de determinar el impacto que tiene el estatus de la organización en el sentido de pertenencia de los colaboradores, se formularon dos preguntas.

2.3.1.1 Orgullo de los colaboradores con la imagen que la empresa del sector público proyecta hacia el exterior. Los colaboradores se encuentran orgullosos con la imagen que la empresa donde laboran del sector público tiene en el entorno que se rodea.

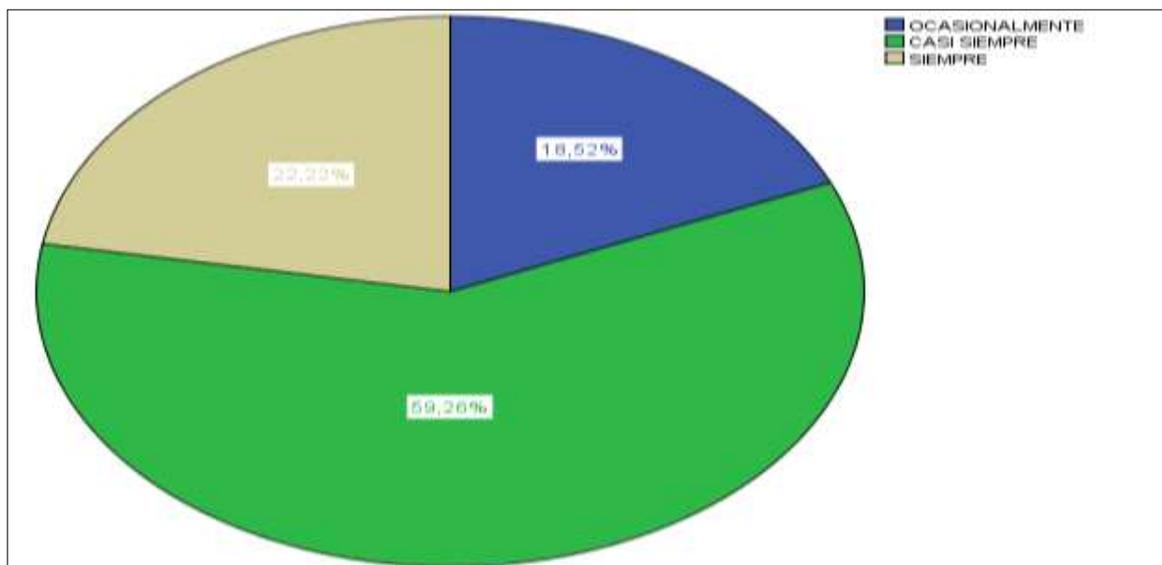
Tabla 42. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector público donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?

ORGULLOSO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
OCASIONALMENTE	5	18,52	18,52	18,52
CASI SIEMPRE	16	59,26	59,26	77,78
SIEMPRE	6	22,22	22,22	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de campo

Según la Tabla 42 se confirma que la mayoría de personas con un 59.26% se sienten orgullosas de trabajar en una empresa pública proyectándose hacia el exterior de la misma mientras que solo un 18.52% ocasionalmente se sienten orgullosos de esta.

Gráfica 38. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector público donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?



Fuente: Trabajo de campo

2.3.1.2 Impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector público, en el sector económico donde se encuentra ubicada. Los colaboradores son impactados por el prestigio social que la empresa del sector público, tiene al exterior.

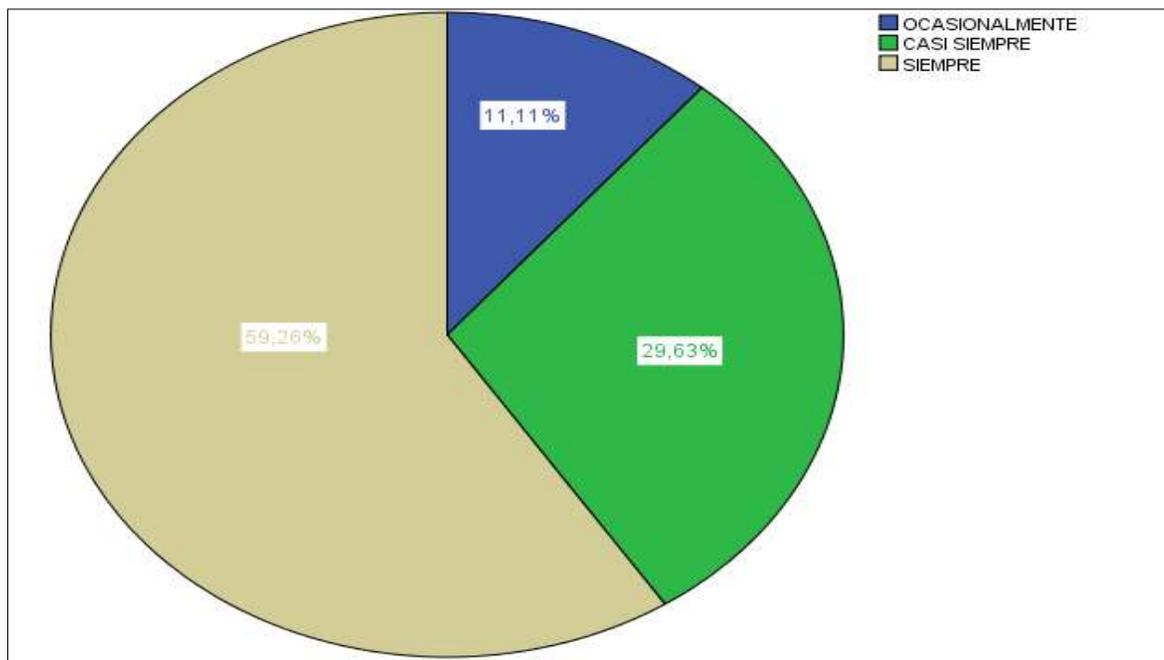
Tabla 43. ¿Considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social?

PRESTIGIO SOCIAL	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
OCASIONALMENTE	3	11,11	11,11	11,11
CASI SIEMPRE	8	29,63	29,63	40,74
SIEMPRE	16	59,26	59,26	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de campo

Según la Tabla, se evidencia de que un 59.26% de los encuestados considera que la empresa donde labora tiene prestigio social en el sector económico, donde se encuentra ubicada, mientras que solo un 11.11% ocasionalmente considera que la empresa donde labora tiene prestigio social.

Gráfica 39. ¿Considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social?



Fuente: Trabajo de campo.

2.3.2 Semejanza del sector público. La semejanza es un factor que hace más favorable la identificación con la organización. La semejanza se produce cuando el individuo se percibe psicológicamente enlazado con un grupo. No implica la internalización de valores, pero sí la identificación con ellos³⁶.

La semejanza del colaborador frente a la organización puede presentarse según el tipo de labor que desempeñan, el tipo de organización y el grupo al que se

³⁶ ÁLVAREZ. Op. Cit., p. 34-40

integran. Puede suceder que hay semejanza del colaborador con un subgrupo en particular, más que con toda la organización. La semejanza puede ser influida por la dinámica del grupo sobre el individuo.

Con el fin de identificar el grado de semejanza que tienen los trabajadores con las políticas de la organización de los colaboradores, se formularon dos preguntas.

2.3.2.1 Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector público. Los colaboradores encuentran identidad con los compañeros que conforman su equipo de trabajo en la empresa del sector público.

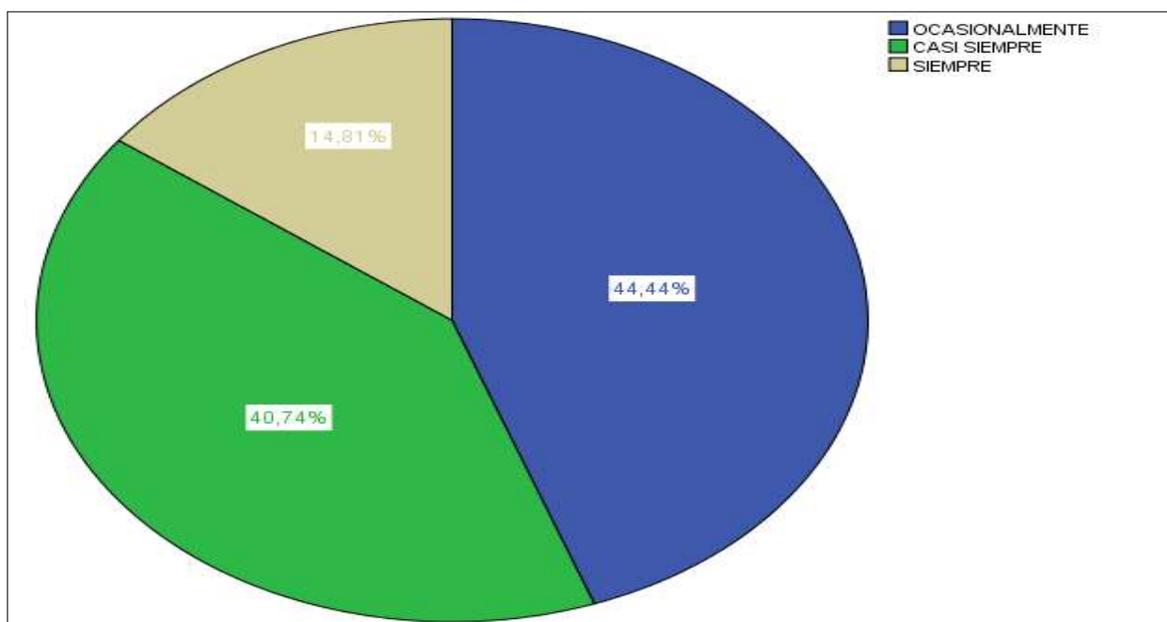
Tabla 44. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora?

IDENTIFICADO CON EL GRUPO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
OCASIONALMENTE	12	44,44	44,44	44,44
CASI SIEMPRE	11	40,74	40,74	85,19
SIEMPRE	4	14,81	14,81	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de campo

En la Tabla 44 se puede evidenciar, según los encuestados de que el 40.74% casi siempre se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa donde labora mientras que un 14.81% siempre se sienten identificados.

Gráfica 40. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora?



Fuente: Trabajo de Campo.

2.3.2.2 Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del sector público. Los colaboradores están felices y satisfechos con los compañeros que comparten las actividades de la empresa del sector público.

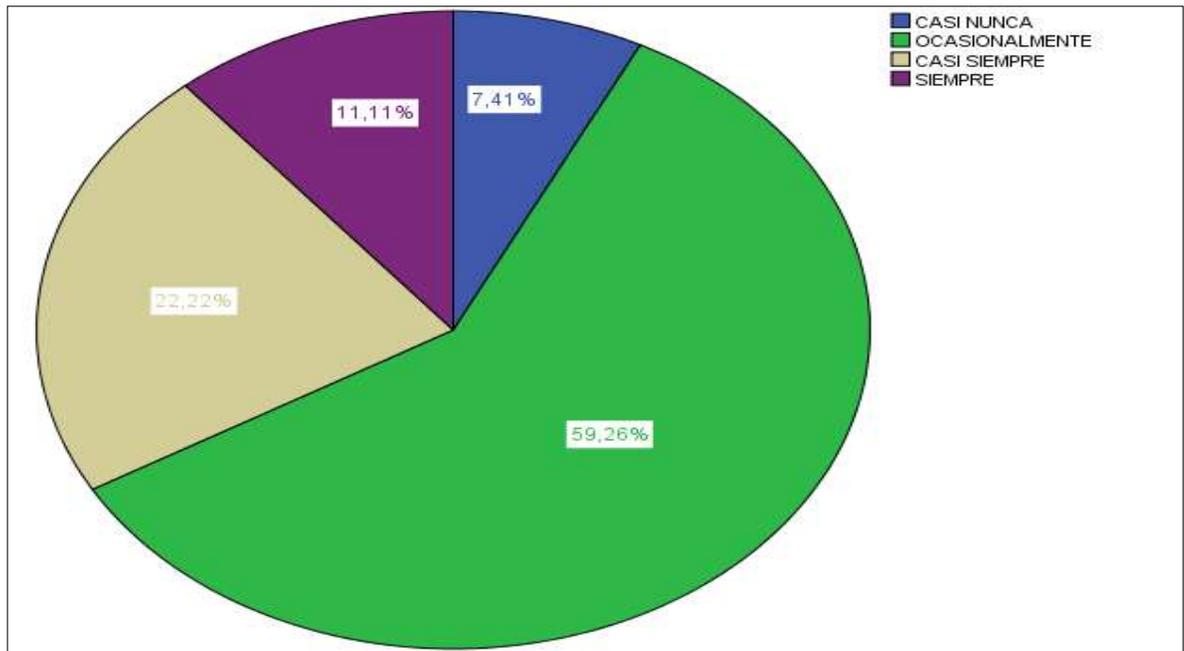
Tabla 45. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del sector público que tiene actualmente?

FELIZ CON LOS COMPAÑEROS	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
CASI NUNCA	2	7,41	7,41	7,41
OCASIONALMENTE	16	59,26	59,26	66,67
CASI SIEMPRE	6	22,22	22,22	88,89
SIEMPRE	3	11,11	11,11	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

Según la Tabla 45 se puede decir que un 59.3 % ocasionalmente se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente y un 7.4 casi nunca se encuentra feliz con los compañeros de trabajo.

Gráfica 41. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del sector público que tiene actualmente?



Fuente: Trabajo de Campo.

2.4 SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DEL SECTOR PÚBLICO

La satisfacción laboral se define como un “sentimiento individual que, en términos positivos o negativos, experimentan los individuos en el transcurso de su pertenencia a la organización cuando comparan las recompensas que reciben (tanto extrínsecas como intrínsecas) con las que estiman deberían recibir e, incluso, con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos que realizan a favor de la organización”³⁷.

³⁷ DIEZ. Op. cit., p. 36

Con el fin de identificar el grado de satisfacción laboral que presentan de los colaboradores, se formularon dos preguntas evidenciadas en la tabla 13 y 14.

2.4.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público. Los colaboradores encuestados del sector público se dirigen a laborar emocionalmente satisfechos.

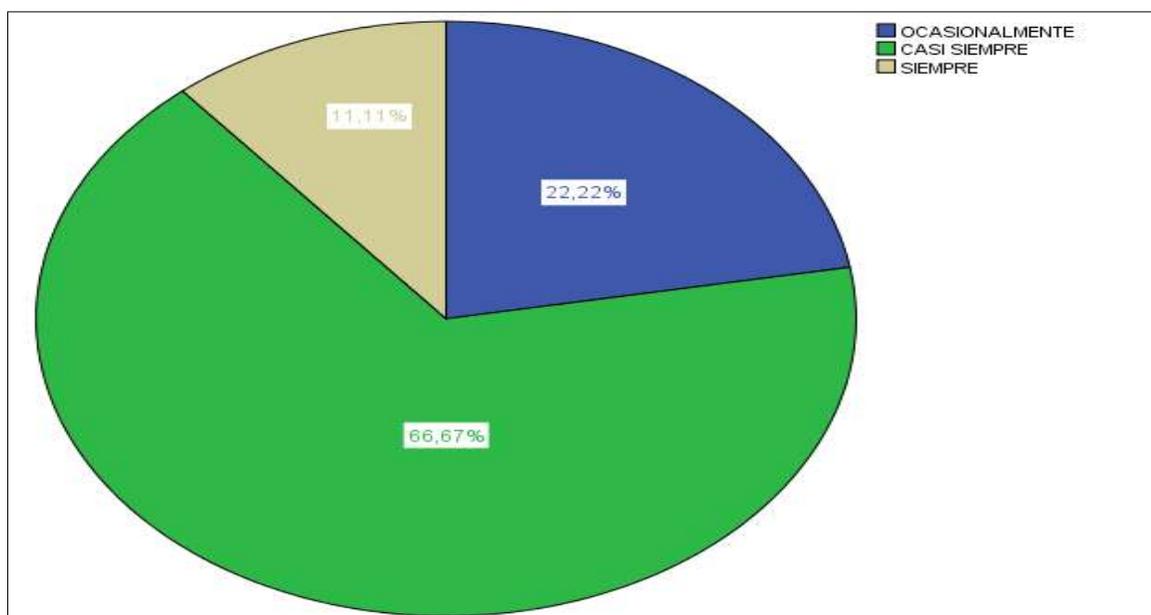
Tabla 46. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público?

ESTADO EMOCIONAL POSITIVO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0,00	0,00
OCASIONALMENTE	6	22,22	22,22	22,22
CASI SIEMPRE	18	66,67	66,67	88,89
SIEMPRE	3	11,11	11,11	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

La mayoría de los encuestados con 66.67% su estado emocional al momento de dirigirse a laborar es casi siempre positivo mientras que solo un 11.11% siempre se dirige a laborar con un estado emocional positivo.

Gráfica 42. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público?



Fuente: Trabajo de Campo.

2.4.2 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del sector público. Los colaboradores perciben que los esfuerzos que realizar para el beneficio de la empresa son bien compensados.

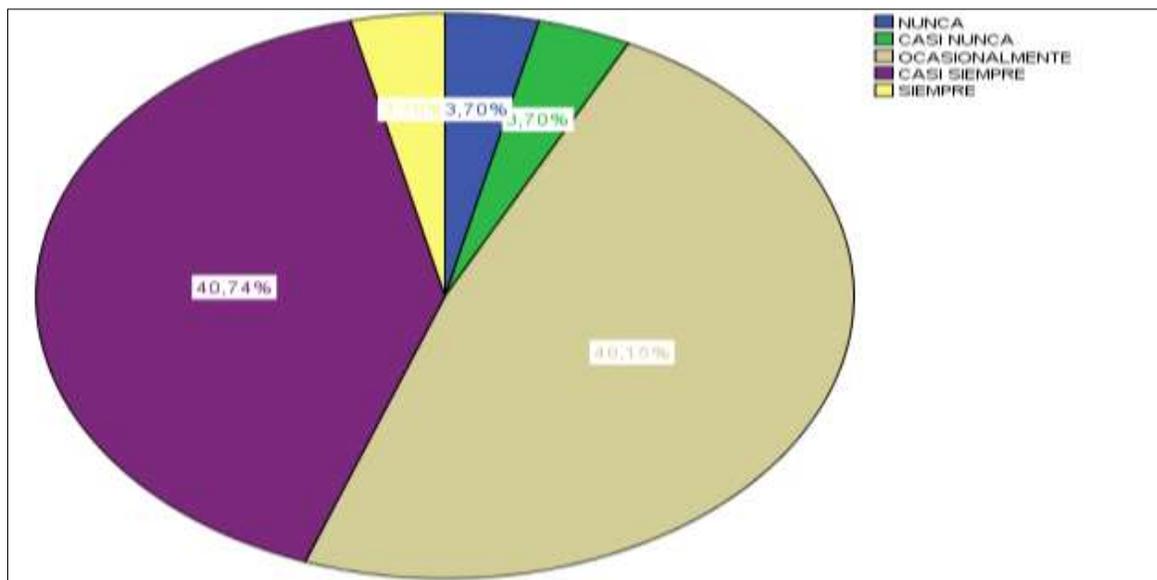
Tabla 47. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados?

COMPENSACIÓN	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	3,70	3,70	3,70
CASI NUNCA	1	3,70	3,70	7,41
OCASIONALMENTE	13	48,15	48,15	55,56
CASI SIEMPRE	11	40,74	40,74	96,33
SIEMPRE	1	3,70	3,70	100,00
TOTAL	27	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de campo

De las personas que se encuestaron, el 48.15 % ocasionalmente considera que los esfuerzos que se han hecho a favor de la empresa han sido compensados mientras que el 3.70% piensan que casi nunca o nunca han sido compensados sus esfuerzos

Gráfica 43. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados?



Fuente: Trabajo de Campo

2.5 CRUCE DE VARIABLES DEL SECTOR PÚBLICO

2.5.1 Cruce de variables sobre cultura organizacional de la empresa sector público. La cultura organizacional que perciben los colaboradores de las empresas del sector público respecto al sexo y nivel educativo que poseen.

2.5.1.1 Coherencia del comportamiento personal de la empresa del sector público con el general, respecto al sexo. Conductas en común que poseen los compañeros de trabajo respecto al sexo, que los identifica como parte de una empresa del sector público.

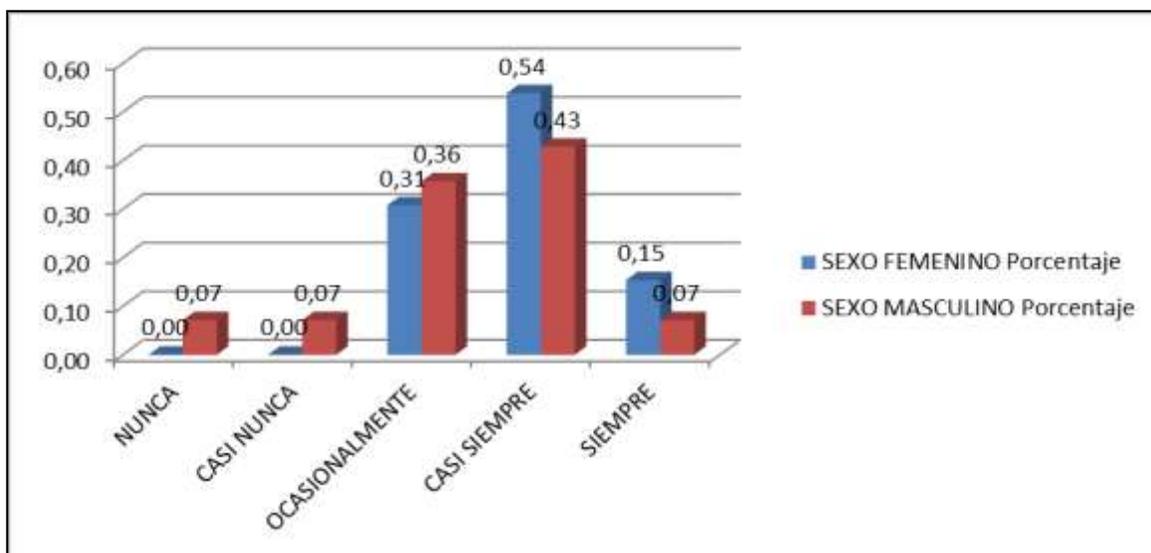
Tabla 48. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros? *sexo

COHERENCIA EN COMPORTAMIENTO CON COMPAÑEROS	SEXO			
	FEMENINO		MASCULINO	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00%	1	7,14%
CASI NUNCA	0	0,00%	1	7,14%
OCASIONALMENTE	4	30,77%	5	35,71%
CASI SIEMPRE	7	53,85%	6	42,86%
SIEMPRE	2	15,38%	1	7,14%
TOTAL	13	100,00%	14	100,00%

Fuente: Trabajo de Campo.

Se evidencia que la mayoría de mujeres (53,85%) y de hombres (42,86%) casi siempre es coherente con su comportamiento y el de sus compañeros.

Gráfica 44. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

2.5.1.2 Coherencia del comportamiento personal con el general de la empresa del sector público, respecto al nivel educativo. Conductas en común que poseen los compañeros de trabajo respecto al nivel educativo de los colaboradores, que los identifica como parte de una empresa del sector público.

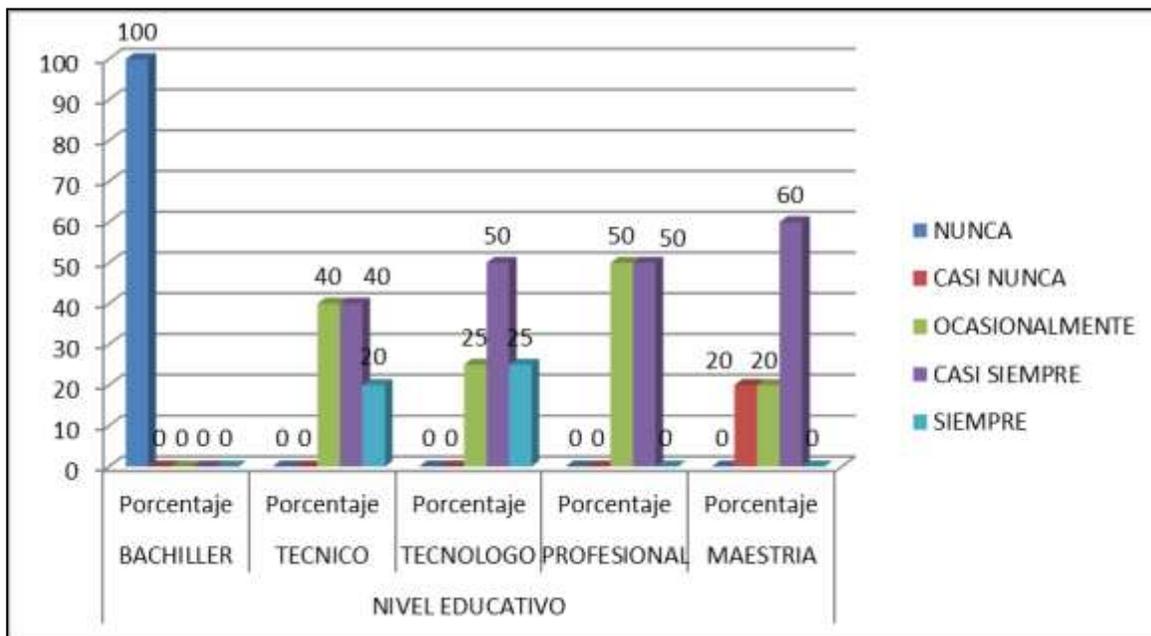
Tabla 49. Tabla cruzada, ¿considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo

COHERENCIA DE COMPORTAMIENTO	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestría	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00
OCASIONALMENTE	0	0,00	2	40,00	2	25,00	4	50,00	1	20,00
CASI SIEMPRE	0	0,00	2	40,00	4	50,00	4	50,00	3	60,00
SIEMPRE	6	0,00	1	20,00	2	25,00	0	0,00	0	0,00
Total	6	100,00	5	100,00	8	100,00	8	100,00	5	100,00

Fuente: Trabajo de Campo

Según las personas encuestadas se evidencia que casi siempre los tecnólogos con un 50,00%, profesionales con un 50,00% y maestría con un 60,00% consideran que su comportamiento dentro de la empresa es coherente con el comportamiento de sus compañeros mientras que las personas con bachiller y técnico nunca están de acuerdo con este.

Gráfica 45. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del sector público es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo

2.5.1.3 Influencia de la empresa del sector público en creencias, valores y conductas en los colaboradores, respecto al sexo. Efecto que produce la empresa del sector público en las creencias, valores y conductas de los colaboradores respecto al sexo.

Tabla 50. Tabla cruzada ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora? *sexo

VALORES, CONDUCTAS, CREENCIAS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	1	7,69	1	7,14
CASI NUNCA	2	15,38	0	0,00

Fuente: Trabajo de Campo

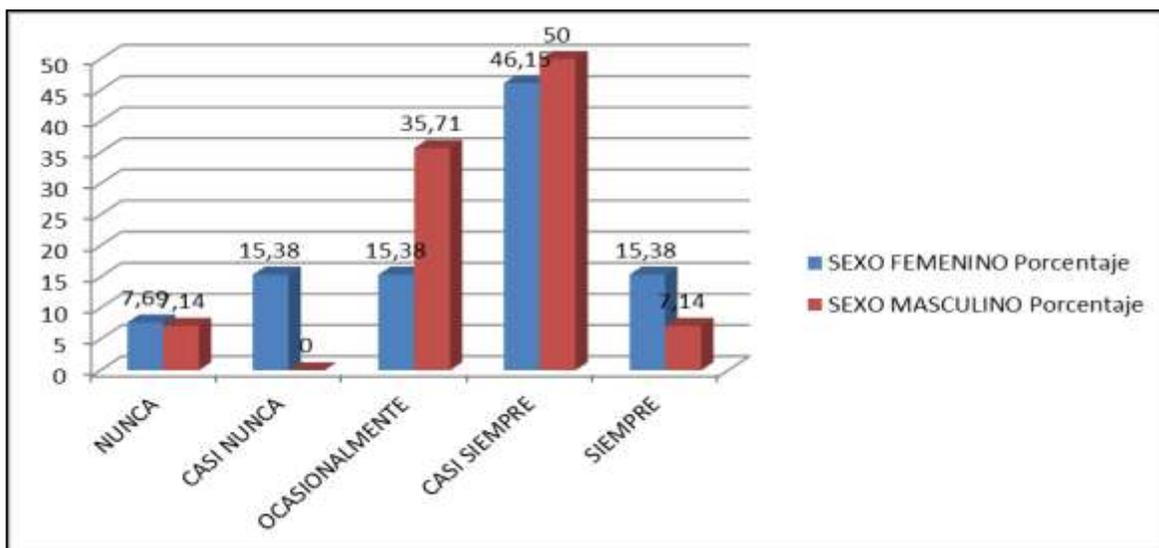
Tabla 50. (Continuación)

VALORES, CONDUCTAS, CREENCIAS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
OCASIONALMENTE	2	15,38	5	35,71
CASI SIEMPRE	6	46,15	7	50,00
SIEMPRE	2	15,38	1	7,14
TOTAL	13	100,00	14	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Los datos tabulados denotan que en un gran porcentaje el 46.13% considera que todos sus valores, creencias han sido inspirados por la entidad en la cual laboran, los ha marcado de forma importante, y notable, mientras que solo el 7.69% considera que nunca han sido inspirados en valores y creencias por la empresa en la cual laboran, refiriendo así que sus creencias son innatas y no ha sido influencias de ninguna forma.

Gráfica 46. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

2.5.1.4 Influencia de la empresa del sector público en creencias, valores y conductas en los colaboradores, respecto al nivel educativo. Efecto que produce la empresa del sector público en las creencias, valores y conductas de los colaboradores de acuerdo al nivel educativo que poseen.

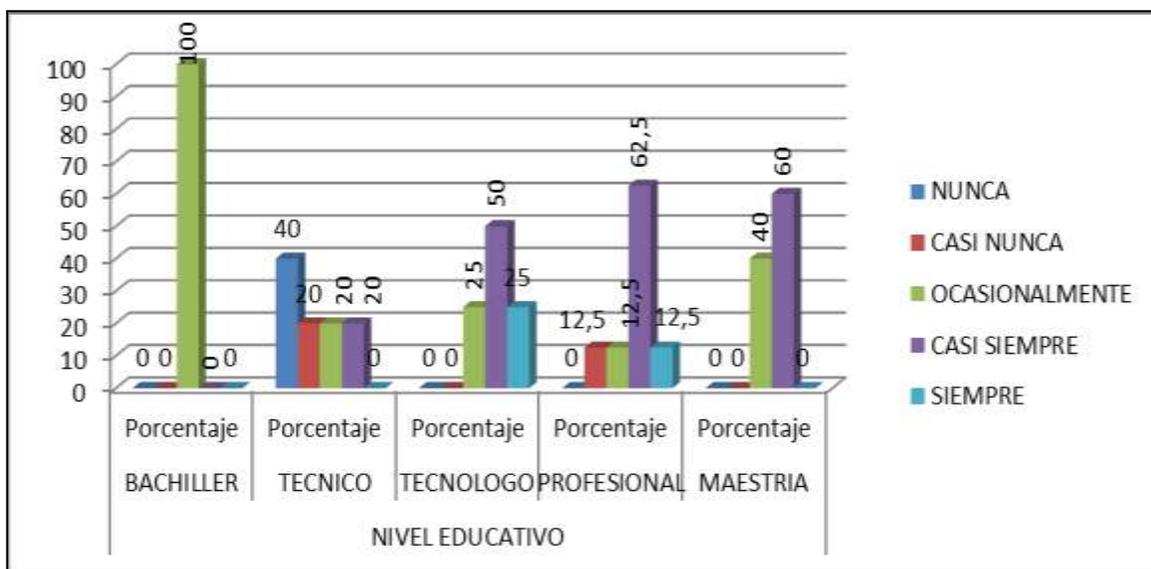
Tabla 51. Tabla cruzada ¿posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora? *nivel educativo

CREENCIAS, VALORES	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	2	40,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	1	20,00	0	0,00	1	12,50	0	0,00
OCASIONALMENTE	1	100,00	1	20,00	2	25,00	1	12,50	2	40,00
CASI SIEMPRE	0	0,00	1	20,00	4	50,00	5	62,50	3	60,00
SIEMPRE	0	0,00	0	0,00	2	25,00	1	12,50	0	0,00
Total	1	100	5	100,00	8	100,00	8	100,00	5	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

La educación superior como tecnólogos con un 50%. profesional con un 62,50% y especialización con un 60% casi siempre poseen creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público, sin embargo la educación media y educación básica nunca están de acuerdo con las creencias valores y conductas inspiradas por la empresa donde laboran.

Gráfica 47. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del sector público donde labora? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

2.5.2 Cruce de variables sobre estatus y semejanza del sector público.

Estatus y semejanza que perciben los colaboradores de las empresas del sector público respecto al sexo y nivel educativo que poseen.

2.5.2.1 Estatus: orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del sector público proyecta hacia el exterior, respecto al sexo. Admiración por la imagen que la empresa proyecta al exterior de la misma en el sector en el que se desempeña, respecto al sexo de los colaboradores.

Tabla 52. Tabla cruzada ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector público? *sexo

ORGULLOSO	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00

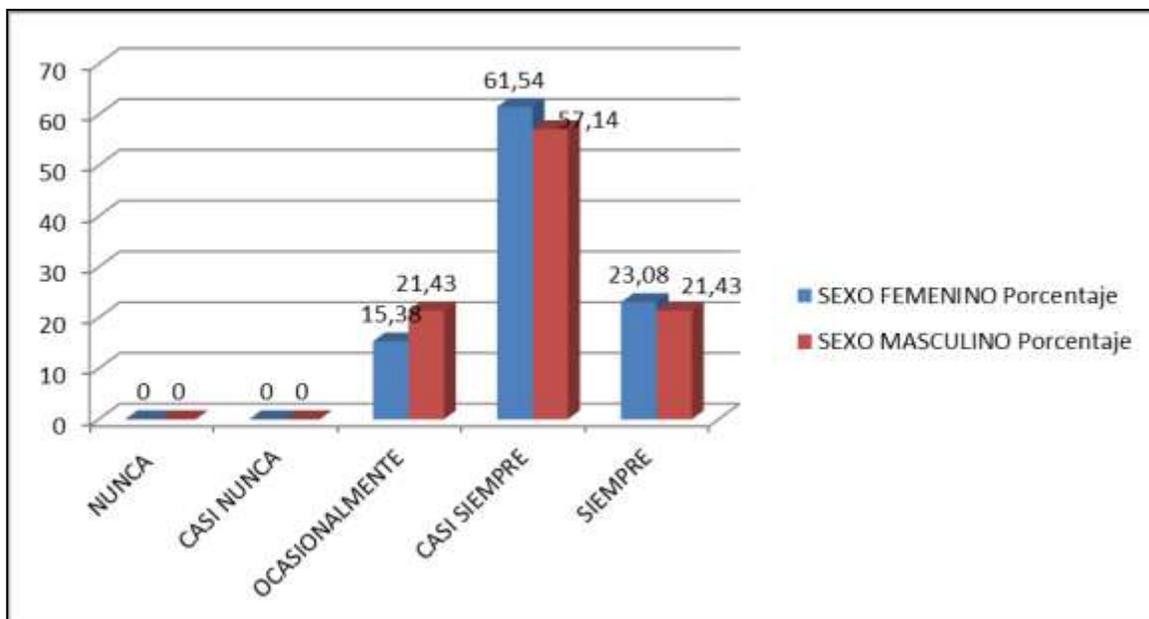
Tabla 52. (Continuación)

ORGULLOSO	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	2	15,38	3	21,43
CASI SIEMPRE	8	61,54	8	57,14
SIEMPRE	3	23,08	3	21,43
TOTAL	13	100,00	14	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Según la Tabla 52 se verifica que ocasionalmente las mujeres 15,38% poseen creencias valores y conductas inspiradas por la empresa donde laboran, mientras que los hombres 21,43% siempre las poseen.

Gráfica 48. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector público donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *sexo



Fuente: Trabajo de campo

2.5.2.2 Estatus: orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del sector público proyecta hacia el exterior, respecto al nivel educativo.

Admiración por la imagen que la empresa proyecta al exterior de la misma en el sector en el que se desempeña, respecto al nivel educativo de los colaboradores.

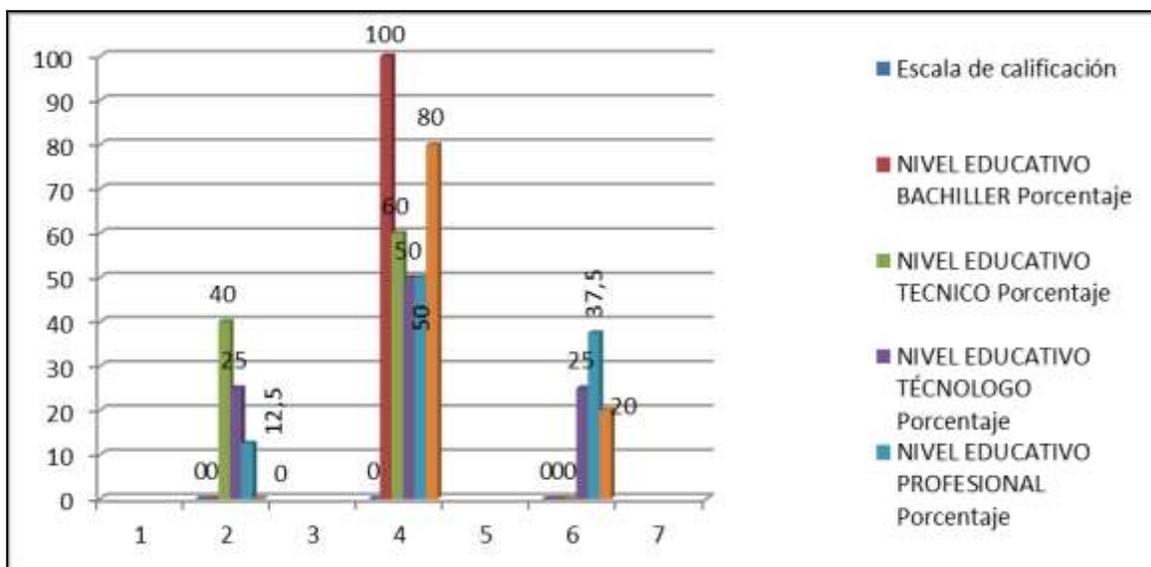
Tabla 53. ¿Se siente orgullosa con la imagen que la empresa del sector público donde usted labora proyecta? *nivel educativo

ORGULLOSO	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	0	0,00	2	40,00	2	25,00	1	12,50	0	0,00
CASI SIEMPRE	1	100,00	3	60,00	4	50,00	4	50,00	4	80,00
SIEMPRE	0	0,00	0	0,00	2	25,00	3	37,50	1	20,00
Total	1	100,00	5	100,00	8	100,00	8	100,00	5	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Según las personas encuestadas del sector público los tecnólogos con 50%, profesionales 50% y especialización con el 80% casi siempre se sienten orgullosos con la imagen que la empresa del sector público donde labora proyectada hacia el exterior de la misma.

Gráfica 49. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del sector público donde usted labora proyecta? *nivel educativo



Fuente. Trabajo de Campo.

2.5.2.3 Estatus: impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector privado, respecto al sexo. Admiración por la imagen que la empresa del sector público proyecta, respecto al sexo de los colaboradores.

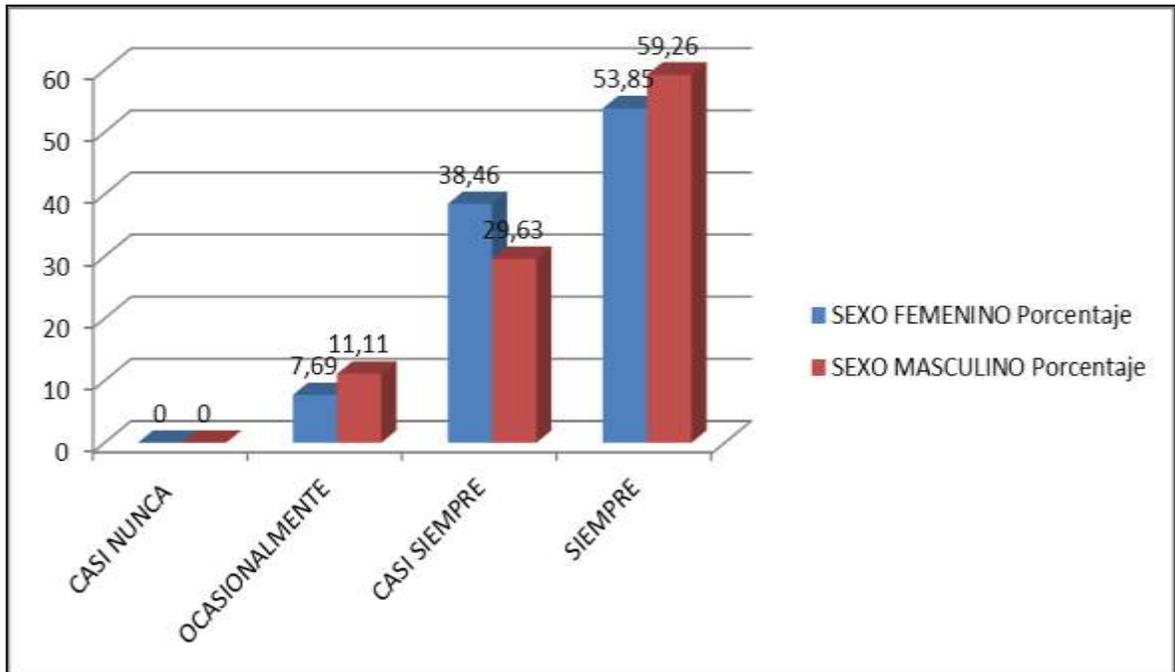
Tabla 54. ¿Considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico encuentra ubicada? *sexo

PRESTIGIO SOCIAL	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	1	7,69	2	11,11
CASI SIEMPRE	5	38,46	3	29,63
SIEMPRE	7	53,85	9	59,26
Total	13	100,00	14	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Se coincide que la mayoría de mujeres con 53,85% y de hombres con 59,26 de los encuestados en las empresas del sector público siempre consideran que la empresa donde laboran tiene prestigio en el sector económico.

Gráfica 50. ¿Considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico? *sexo



Fuente: Trabajo de campo

2.5.2.4 Estatus: impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del sector público, en el sector económico donde se encuentra ubicada, respecto al nivel educativo. Efecto producido de acuerdo al nivel educativo de los colaboradores, por el prestigio social que la empresa del sector público tiene en el sector económico donde se encuentra ubicada.

La educación media y educación superior tecnólogo 50,00%, profesional 75,00% y maestría con 40,00% considera que la empresa del sector público donde labora tiene un prestigio social en el sector económico mientras que las personas que

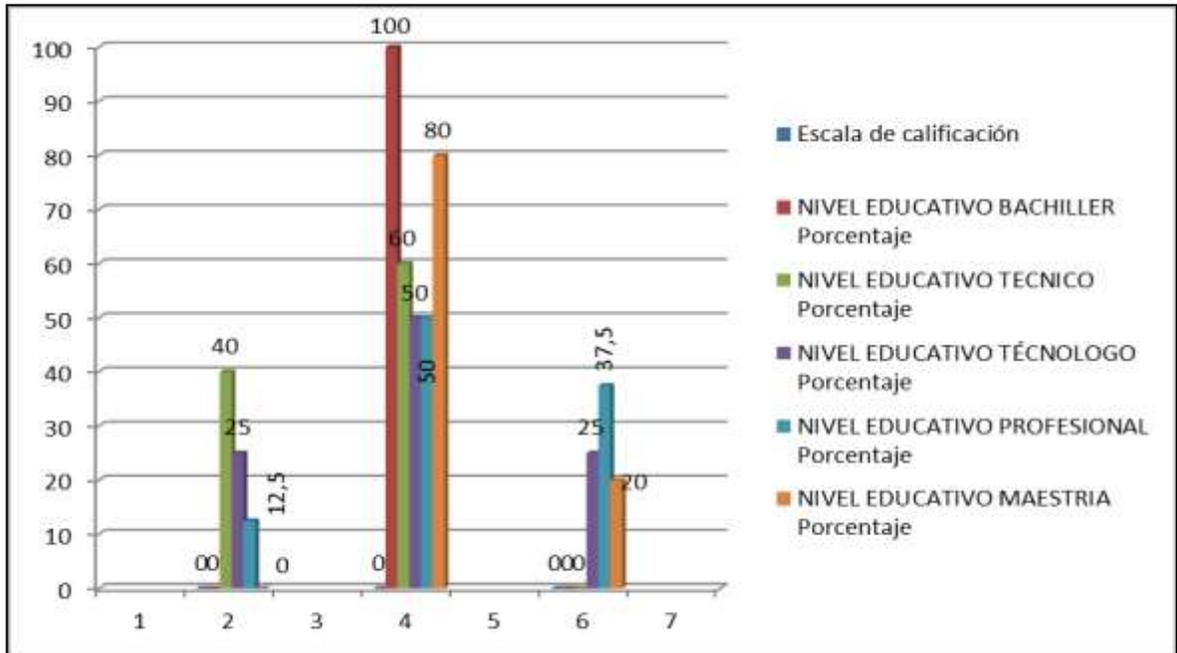
solo tienen bachiller y técnico ocasionalmente consideran que la empresa donde labora tiene prestigio social.

Tabla 55. Tabla cruzada ¿considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *nivel educativo

PRESTIGIO SOCIAL	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	1	100,00	0	0,00	1	12,50	1	12,50	0	0,00
CASI SIEMPRE	0	0,00	1	20,00	3	37,50	1	12,50	3	60,00
SIEMPRE	0	0,00	4	80,00	4	50,00	6	75,00	2	40,00
Total	1	100,00	5	100,00	8	100,00	8	100,00	5	100,00

Fuente: Trabajo de Campo

Gráfica 51. ¿Considera que la empresa del sector público donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de campo.

2.5.2.5 Semejanza: Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector público, respecto al sexo. Conciencia que tienen los hombres y mujeres de su pertenencia con los compañeros de trabajo de la empresa del sector público, respecto al sexo de los colaboradores.

Tabla 56. Tabla cruzada ¿se siente identificada con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora? *sexo

IDENTIFICACIÓN CON COLABORADORES	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00

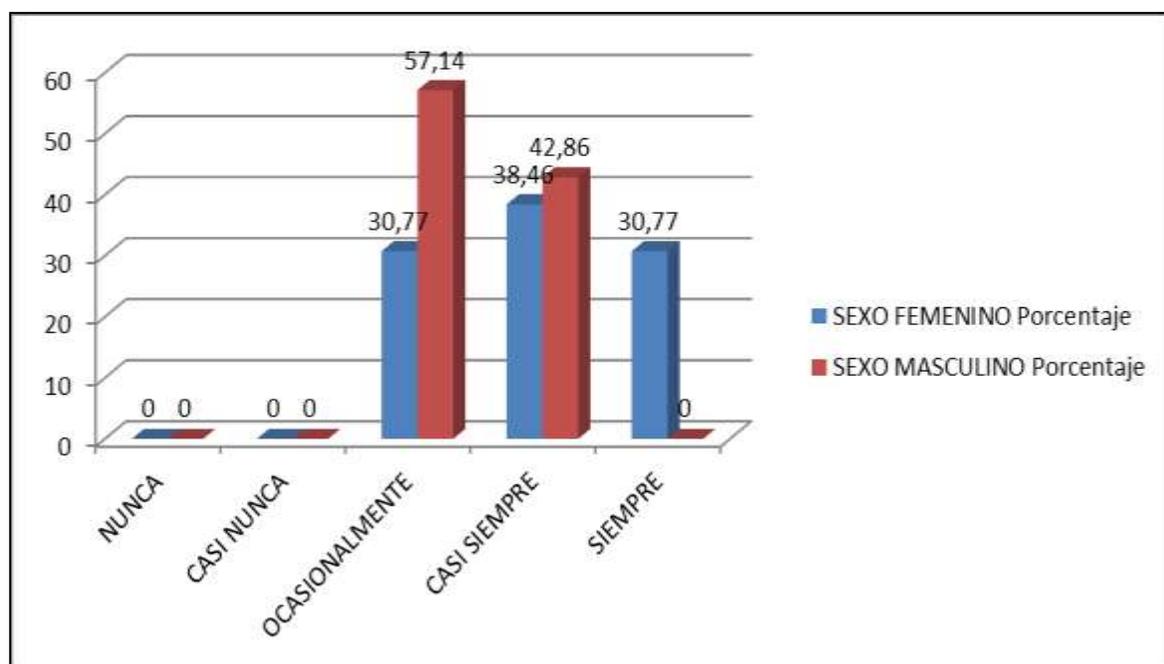
Tabla 56. (Continuación)

IDENTIFICACIÓN CON COLABORADORES	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
OCASIONALMENTE	4	30,77	8	57,14
CASI SIEMPRE	5	38,46	6	42,86
SIEMPRE	4	30,77	0	0,00
TOTAL	13	100,00	14	100,00

Fuente: Trabajo de campo

De 13 mujeres encuestadas trabajadoras en el sector público se verifica que la mayoría están casi siempre identificadas con el grupo de colaboradores mientras que de los 14 hombres ocasionalmente con 44,44 se sienten identificados.

Gráfica 52. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

2.5.2.6 Semejanza: Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del sector público, respecto al nivel educativo. Conciencia que tienen los hombres y mujeres de su pertenencia con los compañeros de trabajo de la empresa del sector público, respecto al nivel educativo que poseen los colaboradores.

Tabla 57. Tabla cruzada ¿se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora? *nivel educativo

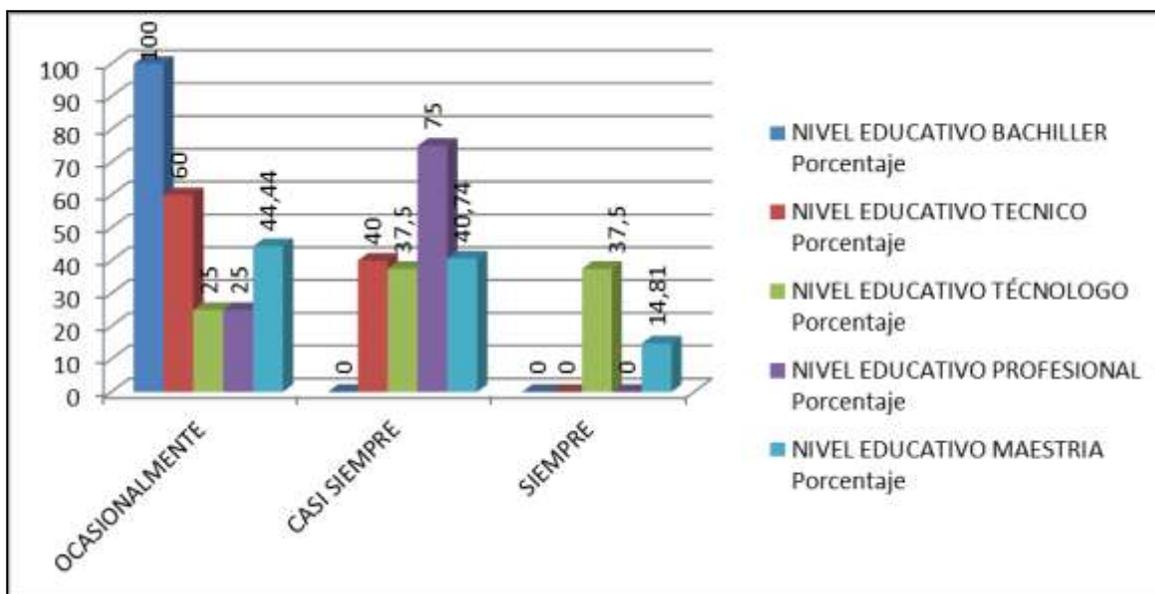
IDENTIFICADO CON COLABORADORES	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Bachiller		Profesional		Bachiller	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	1	100,00	3	60,00	2	25,00	2	25,00	4	44,44
CASI SIEMPRE	0	0,00	2	40,00	3	37,50	6	75,00	0	40,74
SIEMPRE	0	0,00	0	0,00	3	37,50	0	0,00	1	14,81
Total	1	100,00	5	100,00	8	100,00	8	100,00	5	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Se identifica según los encuestados de las diferentes empresas del sector público que el 75% de los profesionales casi siempre se sienten identificados con el grupo de colaboradores de la empresa donde laboran.

Del mismo modo se aprecia que solo el 14.81% de los especialistas siempre se sienten identificados con el grupo de colaboradores de la empresa donde laboran.

Gráfica 53. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del sector público donde labora? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de campo.

2.5.2.7 Semejanza: Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del sector público, respecto al sexo. Conciencia que tienen los colaboradores respecto al sexo, de su pertenencia con los compañeros de trabajo de la empresa del sector público.

Tabla 58. Tabla cruzada ¿se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del sector público? *sexo

FELIZ CON COMPAÑEROS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	1	7,69	1	7,14
OCASIONALMENTE	8	61,54	8	57,14
CASI SIEMPRE	2	15,38	4	28,57

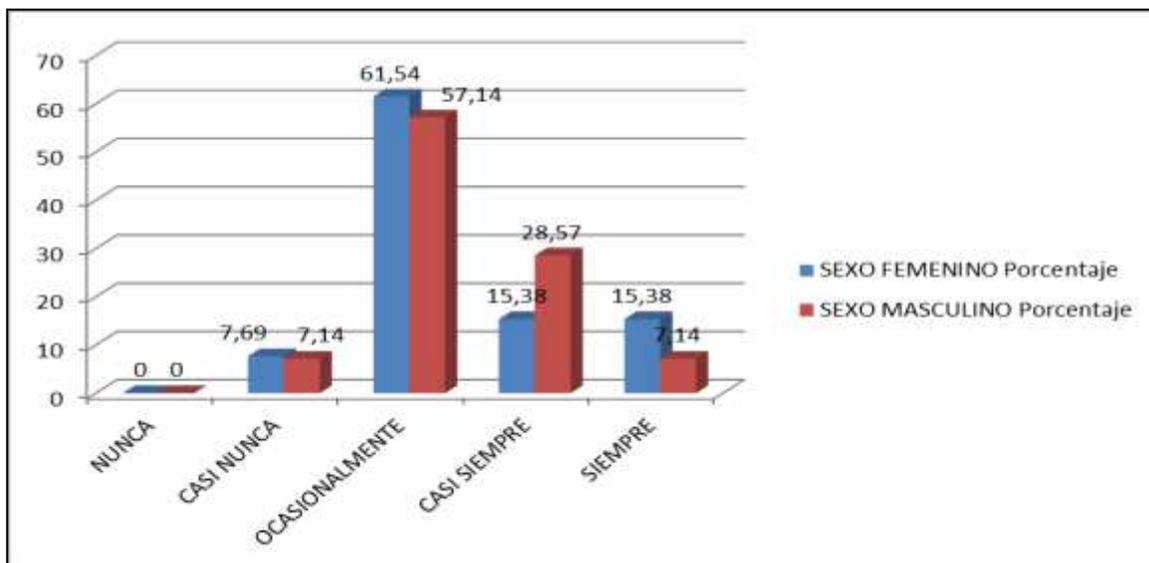
Tabla 58. (Continuación)

FELIZ CON COMPAÑEROS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
SIEMPRE	2	15,38	1	7,14
TOTAL	13	100,00	14	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Según las mujeres 61,54% encuestadas, se verifica que la mayoría ocasionalmente se sienten felices con sus compañeros de trabajo coincidiendo con los hombres encuestados con 57,14%.

Gráfica 54. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del sector público? *sexo



Fuente: Trabajo de campo

2.5.2.8 Semejanza: Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del sector público, respecto al nivel educativo.

Conciencia que tienen los colaboradores según el nivel educativo que poseen de

su pertenencia con los compañeros de trabajo de la empresa del sector público.

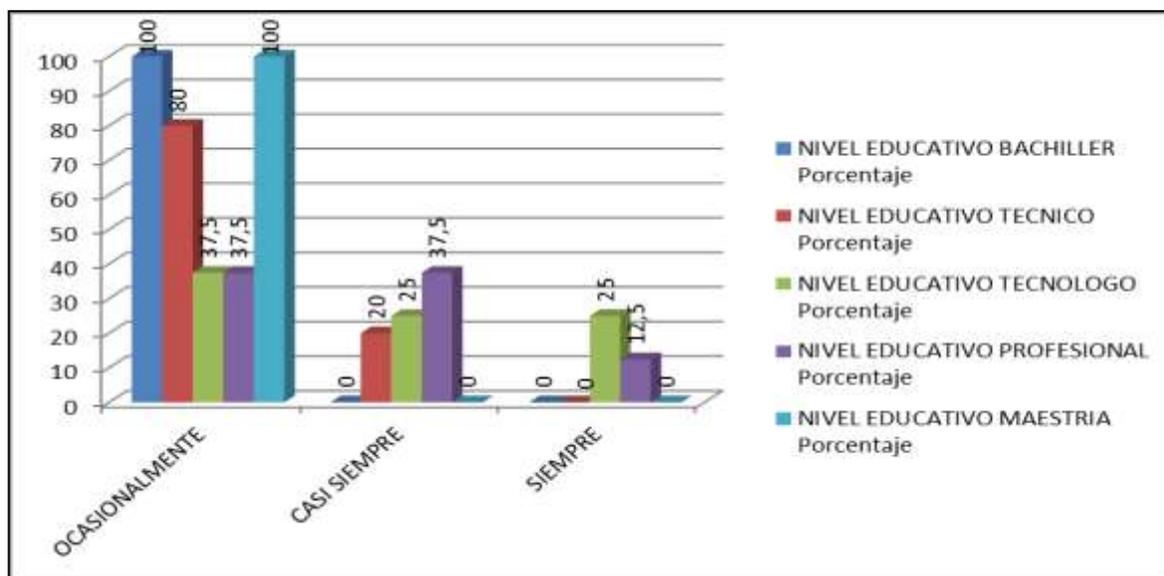
Tabla 59. Tabla cruzada ¿se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del sector público? *nivel educativo

FELIZ CON COMPAÑEROS	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	1	12,50	1	12,50	0	0,00
OCASIONALMENTE	1	100,00	4	80,00	3	37,50	3	37,50	5	100,00
CASI SIEMPRE	0	0,00	1	20,00	2	25,00	3	37,50	0	0,00
SIEMPRE	0	0,00	0	0,00	2	25,00	1	12,50	0	0,00
Total	1	100,00	5	100,00	8	100,00	8	100,00	5	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Según estos resultados se aprecia que el 100% de los magister, ocasionalmente se encuentran felices con sus compañeros de trabajo en la empresa del sector público, de igual manera que tan solo el 12.50% de los tecnólogos casi nunca se encuentran felices con sus compañeros de trabajo en la empresa del sector público.

Gráfica 55. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del sector público? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de campo

2.5.3 Cruce de variables de satisfacción laboral del sector público. La satisfacción laboral que perciben los colaboradores de las empresas del sector público respecto al sexo y nivel educativo que poseen.

2.5.3.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público, respecto al sexo. Sentimiento positivo o negativo que los colaboradores respecto al sexo sienten al dirigirse a laboral en la empresa del sector público.

Tabla 60. Tabla cruzada ¿su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del sector público? *sexo

ESTADO EMOCIONAL POSITIVO	SEXO			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00

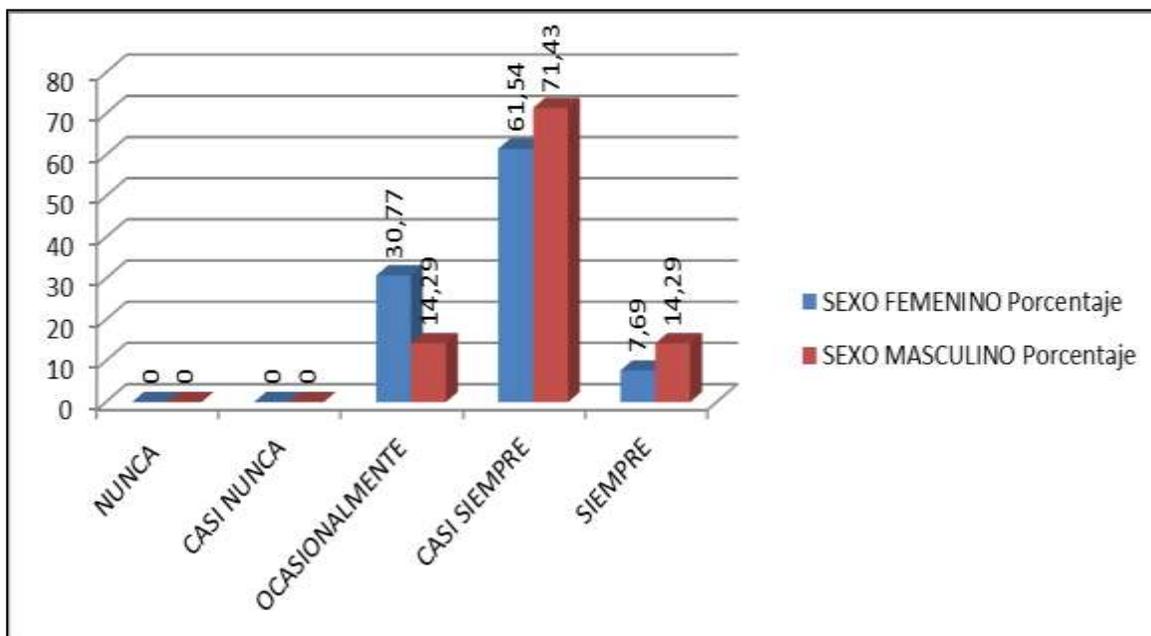
Tabla 60. (Continuación)

ESTADO EMOCIONAL POSITIVO	SEXO			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	4	30,77	2	14,29
CASI SIEMPRE	8	61,54	10	71,43
SIEMPRE	1	7,69	2	14,29
Total	13	100,00	14	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Se coincide entre los 27 encuestados tanto las mujeres con un 61,54% y los hombres con un 66,67% casi siempre su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral a las diferentes empresas del sector público.

Gráfica 56. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del sector público? *sexo



Fuente: Trabajo de campo

2.5.3.2 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público, respecto al nivel educativo.

Sentimiento positivo o negativo que los colaboradores respecto al nivel educativo, sienten al dirigirse a laboral en la empresa del sector público.

Tabla 61. Tabla cruzada ¿su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público? *nivel educativo

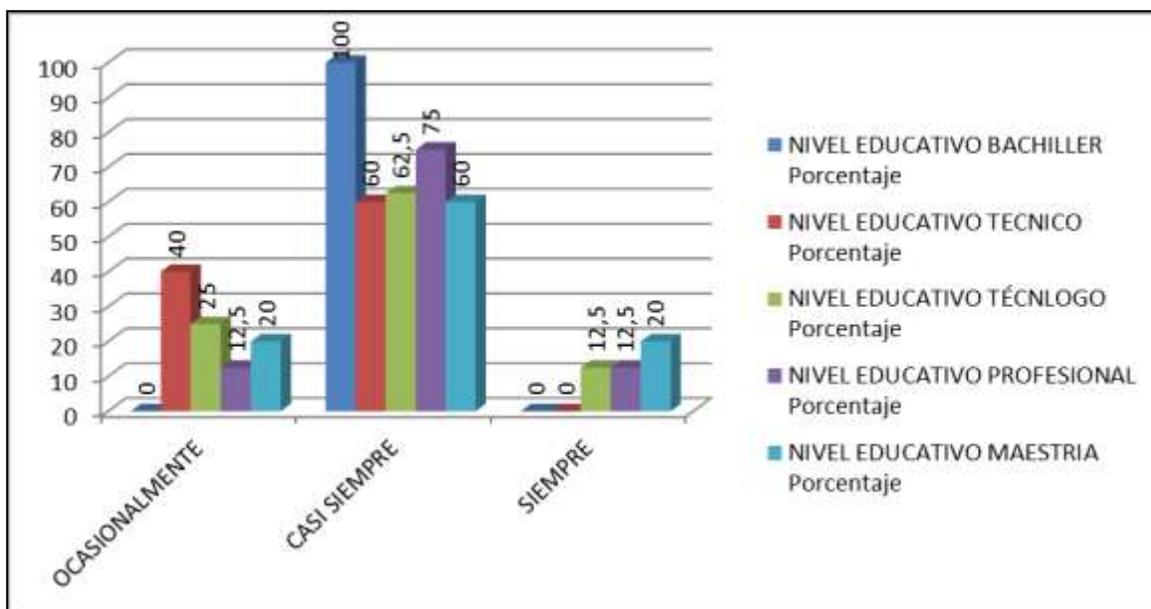
ESTADO EMOCIONAL POSITIVO	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
OCASIONALMENTE	0	0,00	2	40,00	2	25,00	1	12,50	1	20,00
CASI SIEMPRE	1	100,00	3	60,00	5	62,50	6	75,00	3	60,00
SIEMPRE	0	0,00	0	0,00	1	12,50	1	12,50	1	20,00
Total	1	100,00	5	100,00	8	100,00	8	100,00	5	100,00

Fuente: Trabajo de Campo

Se puede deducir que el 75% de los profesionales presentan estado de ánimo positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público.

También se observa que el 25% de los tecnólogos ocasionalmente se encuentra de ánimo positivo al dirigirse a laborar en la empresa del sector público.

Gráfica 57. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del sector público? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de campo

2.5.3.3 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del sector público, respecto al sexo. Beneficios, recompensas, incentivos a los colaboradores respecto al sexo, de la empresa del sector público, de manera que sientan que sus esfuerzos han sido compensados.

Tabla 62. Tabla cruzada ¿considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados? *sexo

COMPENSACIÓN	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	1	7,69	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	1	7,14
OCASIONALMENTE	7	53,85	6	42,86

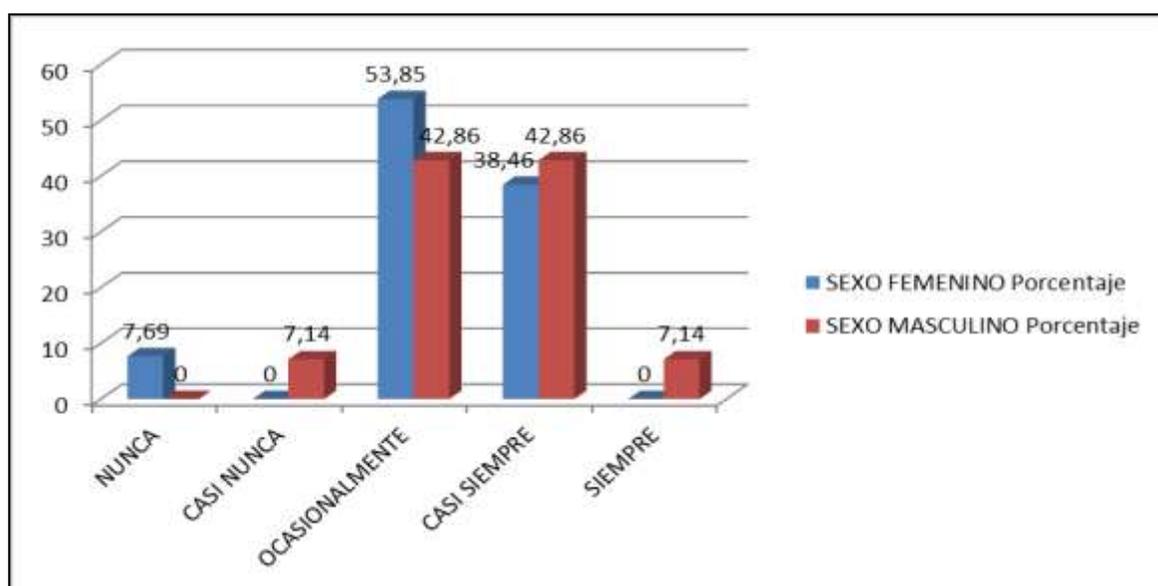
Tabla 62. (Continuación)

COMPENSACIÓN	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
CASI SIEMPRE	5	38,46	6	42,86
SIEMPRE	0	0,00	1	7,14
Total	13	92,31	14	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

La mayoría de mujeres con 53,85 consideran que casi siempre u ocasionalmente los esfuerzos a favor de la empresa han sido compensados mientras que los hombres con 42.86 ocasionalmente están de acuerdo que sus esfuerzos han sido bien compensados por parte de la empresa del sector público, mientras que la mujeres casi nunca con 0,00% casi nunca considera que sus esfuerzos han sido bien compensados.

Gráfica 58. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados? *sexo



Fuente: Trabajo de campo

2.5.3.4 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del sector público, respecto al nivel educativo.

Beneficios, recompensas y/o incentivos a los colaboradores respecto al nivel educativo, de la empresa del sector público, de manera que sientan que sus esfuerzos han sido compensados.

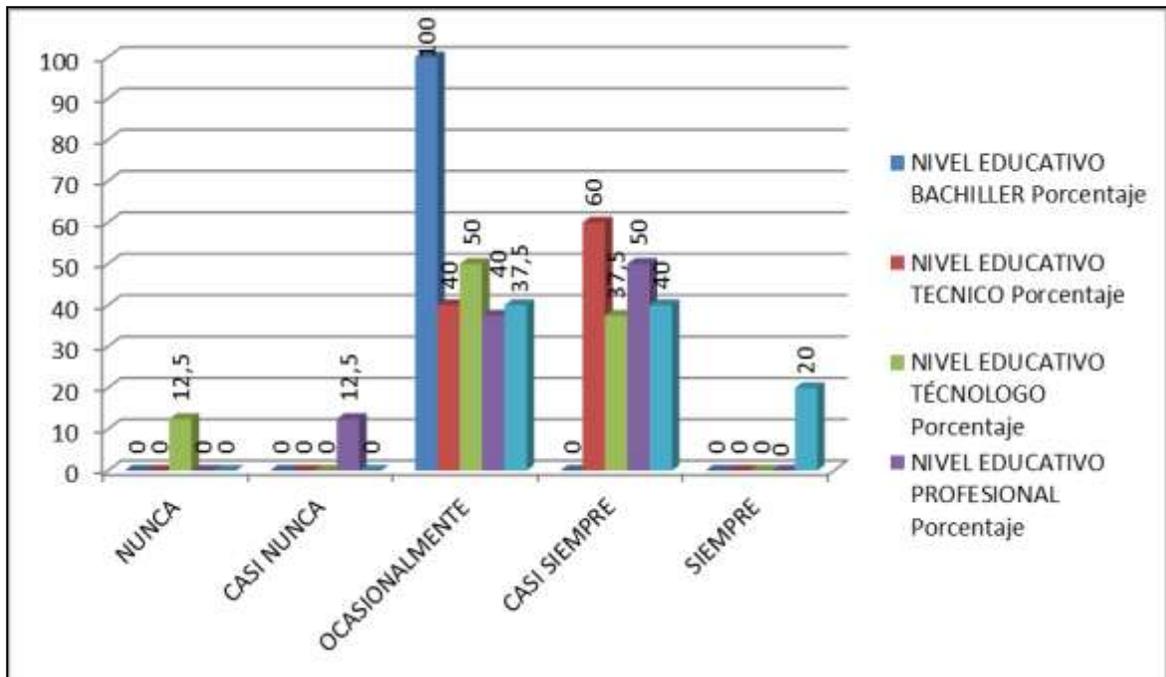
Tabla 63. Tabla cruzada ¿considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados? *nivel educativo

COMPENSACIÓN	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestria	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,0	1	12,50	0	0,00	0	0
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	12,50	0	0
OCASIONALMENTE	1	100,00	3	40,00	4	50,00	3	37,50	2	40
CASI SIEMPRE	0	0,00	2	60,00	3	37,50	4	50,00	2	40
SIEMPRE	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20
Total	1	100,00	5	100,00	8	100,00	8	100,00	5	100,00

Fuente: Trabajo de Campo

Se detecta que el 50% de los tecnólogos consideran que sus esfuerzos son bien compensados en la empresa del sector público, a la vez que solo el 12,50% de los profesionales sienten que casi nunca son bien compensados sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público.

Gráfica 59. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del sector público donde labora han sido bien compensados? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de campo.

En términos generales, la identificación interna de los colaboradores de empresas del sector público de la ciudad de Pereira, es media alta, sus colaboradores en el mayor Porcentaje % consideran que casi siempre se sienten orgullosos de la entidad a la cual pertenecen, y existe prestigio social en el entorno de la empresa en la cual laboran, los colaboradores además consideran que casi siempre sus esfuerzos han sido bien compensados.

Sin embargo, en cuanto al clima organizacional los colaboradores del sector público se sienten felices con sus compañeros de labores de forma ocasional, lo cual denota que no se generan buenas prácticas de gestión del clima laboral, tales como el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo cual es fundamental en todo ente económico para que pueda lograr sus metas u objetivos organizacionales.

3. IDENTIFICACIÓN INTERNA DE LOS COLABORADORES EN EL TERCER SECTOR EN PEREIRA

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la investigación, utilizada la técnica de recolección de la información en fuentes primarias, a través de la encuesta aplicada a la muestra estratificada setenta y seis (76) colaboradores de empresas del tercer sector (ONG), lo cual equivale al 18.87% de la población pereirana empleada de manera formal.

Para el análisis de información se utilizó el programa SPSS, para la realización de las tablas de frecuencias y gráficas.

3.1 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA SOBRE COLABORADORES DEL TERCER SECTOR

Se recopilaron datos demográficos de los encuestados, entre los cuales se preguntó la empresa donde labora, cargo en la empresa, nivel educativo, antigüedad en la empresa, la edad y el sexo, entre otros.

3.1.1 Empresa del tercer sector. A continuación, se presenta la lista de organizaciones pertenecientes al tercer sector, a la cual pertenecen los colaboradores encuestados. Se entiende como empresa del tercer sector, las empresas con origen de capital privado sin ánimo de lucro, como las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), fundaciones, corporaciones, asociaciones, partidos políticos, juntas de acción comunal, entre otros.

Tabla 64. Empresas del tercer sector

FUNDACIÓN ARCA DE NOÉ
COOMPER
COOEDUCAR
FUNDACIÓN HOGAR STA. MARÍA VERACRUZ
ASSERVI
BANCO COOPERATIVO COOPCENTRAL
COMFAMILIAR RISARALDA
HOGAR DEL ABUELO DIVINO PASTOR
FUNDACIÓN COL SALUD
COTRASENA
SEDE ISRAEL LONDOÑO
SEDE SIGFREDO
ATRAER
PARROQUIA MARÍA AUXILIADORA
FUNDACIÓN MANOS UNIDOS
COTELCO
UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
REMINGTON
FUNDACIÓN REVIVAMOS
COFINCAFE
PARTIDO LIBERAL
SEDE JUAN PABLO GALLO
COOPISS
COOPERATIVA DEL MUNICIPIO DE PEREIRA
CORPORACIÓN DEPARTAMENTAL
ATESA DE OCCIDENTE
FUNDACIÓN SANAR
FUNDACIÓN HOGAR NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES
FUNDACIÓN MUNDO MUJER
FUNDACIÓN WWB

Fuente: Trabajo de Campo.

Entre los colaboradores de las empresas del tercer sector encuestados, se encuentran organizaciones que corresponden a fundaciones, movimientos políticos, asociaciones, corporaciones, entre otras empresas.

3.1.2 Cargo en la empresa de los colaboradores del tercer sector (ONG). Esta subvariable muestra la información obtenida, mediante las encuestas realizadas para la obtención de datos, donde los encuestados de las diferentes empresas del tercer sector, manifiestan qué tipo de cargo o función desempeñan dentro de la compañía a la cual pertenecen.

La clasificación de los cargos cubre todos los niveles jerárquicos, desde el nivel operario con cargos como recepcionista o portero, hasta el nivel directivo con encuestados que ocupan el cargo de gerentes o administradores. También entre los encuestados se encuentran mandos medios, como coordinador de operaciones, analista de operaciones, asesor comercial o contador.

Esta amplia clasificación, permite tener una visión panorámica y general de la identificación interna por parte de los colaboradores pertenecientes a las empresas del tercer sector.

Tabla 65. Cargo en la empresa de los colaboradores de (ONG)

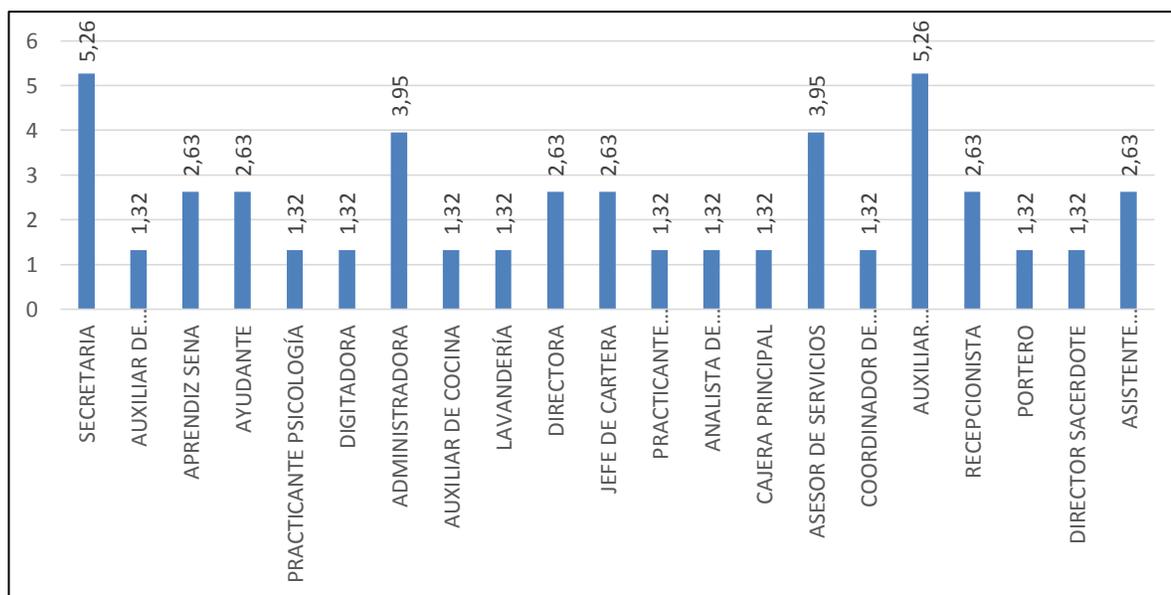
Cargo	No.	Porcentaje %	Porcentaje % válido	Porcentaje acumulado
SECRETARIA	4	5,26	5,26	5,26
AUXILIAR DE FACTURACIÓN Y CARTERA	1	1,32	1,32	6,58
APRENDIZ SENA	2	2,63	2,63	9,21
AYUDANTE	2	2,63	2,63	11,84
PRACTICANTE PSICOLOGÍA	1	1,32	1,32	13,16
DIGITADORA	1	1,32	1,32	14,47
ADMINISTRADORA	3	3,95	3,95	18,42
AUXILIAR DE COCINA	1	1,32	1,32	19,74

LAVANDERÍA	1	1,32	1,32	21,05
DIRECTORA	2	2,63	2,63	23,68
JEFE DE CARTERA	2	2,63	2,63	26,32
PRACTICANTE ADMINISTRATIVO	1	1,32	1,32	27,63
ANALISTA DE OPERACIONES	1	1,32	1,32	28,95
CAJERA PRINCIPAL	1	1,32	1,32	30,26
ASESOR DE SERVICIOS	3	3,95	3,95	34,21
COORDINADOR DE OPERACIONES	1	1,32	1,32	35,53
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	4	5,26	5,26	40,79
RECEPCIONISTA	2	2,63	2,63	43,42
PORTERO	1	1,32	1,32	44,74
DIRECTOR SACERDOTE	1	1,32	1,32	46,05
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	2	2,63	2,63	48,68
ATENCIÓN ADULTO MAYOR	1	1,32	1,32	50
AUXILIAR CONTABLE	1	1,32	1,32	51,32
OPERARIA EN SERVICIOS GENERALES	3	3,95	3,95	55,26
ASESORA COMERCIAL	2	2,63	2,63	57,89
CAJERA	1	1,32	1,32	59,21
SUPERNUMERARIA	2	2,63	2,63	61,84
ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	1	1,32	1,32	63,16
TESORERO	1	1,32	1,32	64,47
MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS	3	3,95	3,95	68,42
ASISTENTE DIRECCIÓN	2	2,63	2,63	71,05
ESTUDIANTE	1	1,32	1,32	72,37
CONTADORA	1	1,32	1,32	73,68
ASESOR MICRO	1	1,32	1,32	75
SEGURIDAD	1	1,32	1,32	76,32
GERENTE	1	1,32	1,32	77,63
CUIDADORA	6	7,89	7,89	85,53
VOLUNTARIA	8	10,53	10,53	96,05
AUXILIAR	1	1,32	1,32	97,37
ASISTENTE DIPUTADO	1	1,32	1,32	98,68
CONDUCTOR	1	1,32	1,32	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

El 10.53% de la población encuestada pertenece a los cargos de voluntarios nivel operativo, mientras que el 1,32% de la población pertenece al cargo de contador línea staff a nivel jerárquico dentro de la estructura de la empresa entre otros cargos como tesorero de nivel operativo.

Gráfica 60. Cargo en la empresa de los colaboradores del tercer sector



Fuente: Trabajo de Campo.

3.1.3 Clasificación de la empresa. Las empresas se clasifican de acuerdo al interés social, y al apoyo de sus accionistas lo cual hace de la empresa que se defina, como pública, privada o del tercer sector.

Tabla 66. Clasificación de las empresas del tercer sector

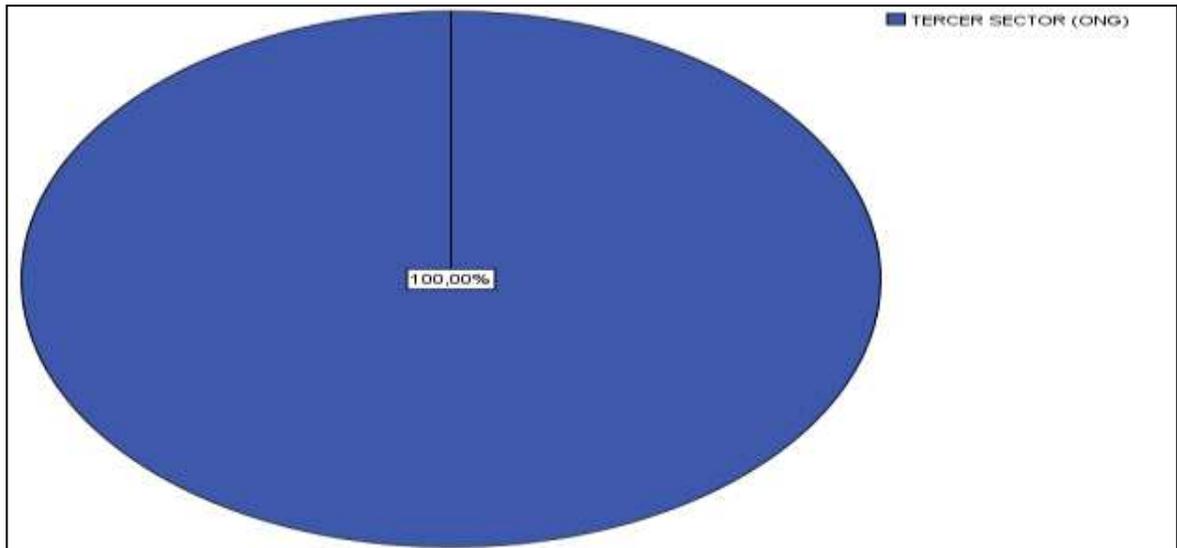
CLASIFICACIÓN	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TERCER SECTOR (ONG)	76	100,00	100,00	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Las encuestas que fueron realizadas a los diferentes encuestados, pertenecen en

un 100% a empresas del tercer sector, conocida como entidades sin ánimo de lucro como lo son las fundaciones, entre otras. El 100% de las personas a las que se realizó las diferentes encuestas, pertenecen a entidades del tercer sector (ONG).

Gráfica 61. Clasificación de las empresas del tercer sector



Fuente: Trabajo de Campo.

3.1.4 Nivel educativo. Esta subvariable determina qué nivel de formación académica, posee la persona a la cual se le está realizando la encuesta, teniendo en cuenta, que puede seleccionar desde grado de escolaridad básica primaria, básica secundaria, bachiller, técnico, tecnólogo, profesional, especializado, hasta magíster.

Tabla 67. Nivel educativo de los colaboradores del tercer sector (ONG)

NIVEL EDUCATIVO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BACHILLER	25	32,89	32,89	32,89
TÉCNICO	23	30,26	30,26	63,16

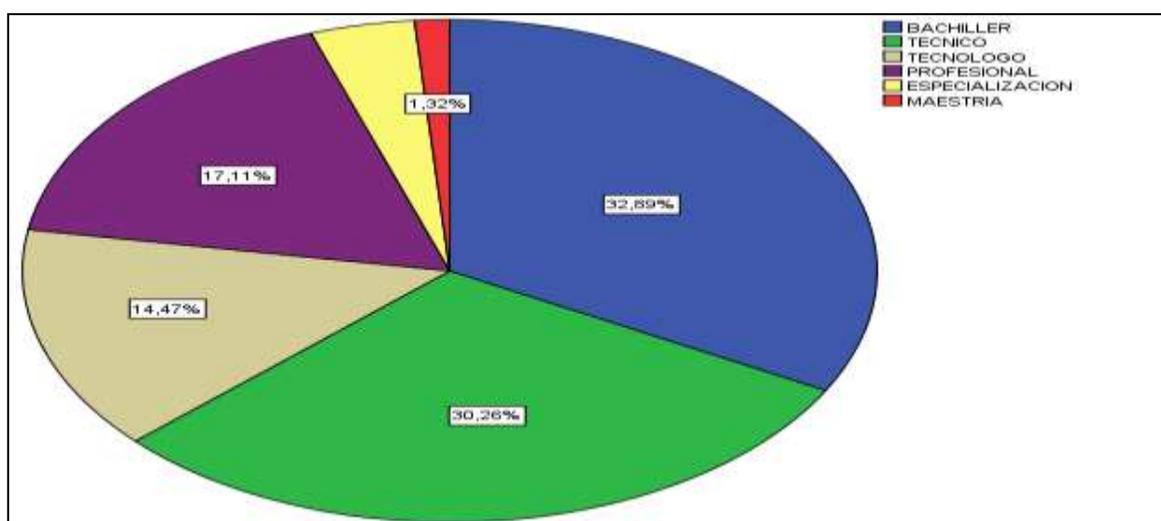
Tabla 67. (Continuación)

NIVEL EDUCATIVO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TECNÓLOGO	11	14,47	14,47	77,63
PROFESIONAL	13	17,11	17,11	94,74
ESPECIALIZACIÓN	3	3,95	3,95	98,68
MAESTRÍA	1	1,32	1,32	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

El 32,9% de la población encuestada tiene como nivel educativo el bachiller, siendo este el nivel de escolaridad más alto entre la mayoría de las personas encuestadas, seguido por el nivel de técnico con el 30.3% mientras que el menor porcentaje de la población representado por el 1% tiene como nivel educativo maestría, siendo este un porcentaje bastante bajo. Esto manifiesta que las personas del tercer sector no poseen un nivel de preparación y formación académica alto, que sería lo esperado.

Gráfica 62. Nivel educativo de los colaboradores del tercer sector



Fuente: Trabajo de Campo.

3.1.5 Edad de los colaboradores del tercer sector (ONG). Esta subvariable corresponde al número de años que tiene cada colaborador encuestado.

Tabla 68. Edad de los colaboradores del tercer sector

EDAD	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
16	1	1,32	1,32	1,32
17	1	1,32	1,32	2,63
18	2	2,63	2,63	5,26
19	3	3,95	3,95	9,21
20	4	5,26	5,26	14,47
22	2	2,63	2,63	17,11
24	2	2,63	2,63	19,74
25	2	2,63	2,63	22,37
27	1	1,32	1,32	23,68
28	4	5,26	5,26	28,95
29	2	2,63	2,63	31,58
30	1	1,32	1,32	32,89
31	3	3,95	3,95	36,84
32	3	3,95	3,95	40,79
33	2	2,63	2,63	43,42
34	4	5,26	5,26	48,68
35	4	5,26	5,26	53,95
36	2	2,63	2,63	56,58
38	2	2,63	2,63	59,21
40	3	3,95	3,95	63,16
41	1	1,32	1,32	64,47
42	1	1,32	1,32	65,79
43	1	1,32	1,32	67,11
16	1	1,32	1,32	1,32
17	1	1,32	1,32	2,63

Tabla 68. (Continuación)

EDAD	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18	2	2,63	2,63	5,26
19	3	3,95	3,95	9,21
20	4	5,26	5,26	14,47
22	2	2,63	2,63	17,11
24	2	2,63	2,63	19,74
25	2	2,63	2,63	22,37
27	1	1,32	1,32	23,68
28	4	5,26	5,26	28,95
29	2	2,63	2,63	31,58
30	1	1,32	1,32	32,89
31	3	3,95	3,95	36,84
32	3	3,95	3,95	40,79
33	2	2,63	2,63	43,42
34	4	5,26	5,26	48,68
35	4	5,26	5,26	53,95
36	2	2,63	2,63	56,58
38	2	2,63	2,63	59,21
40	3	3,95	3,95	63,16
41	1	1,32	1,32	64,47
42	1	1,32	1,32	65,79
43	1	1,32	1,32	67,11
44	1	1,32	1,32	68,42
45	2	2,63	2,63	71,05
46	1	1,32	1,32	72,37
48	2	2,63	2,63	75
49	1	1,32	1,32	76,32
50	1	1,32	1,32	77,63
53	4	5,26	5,26	82,89
55	1	1,32	1,32	84,21

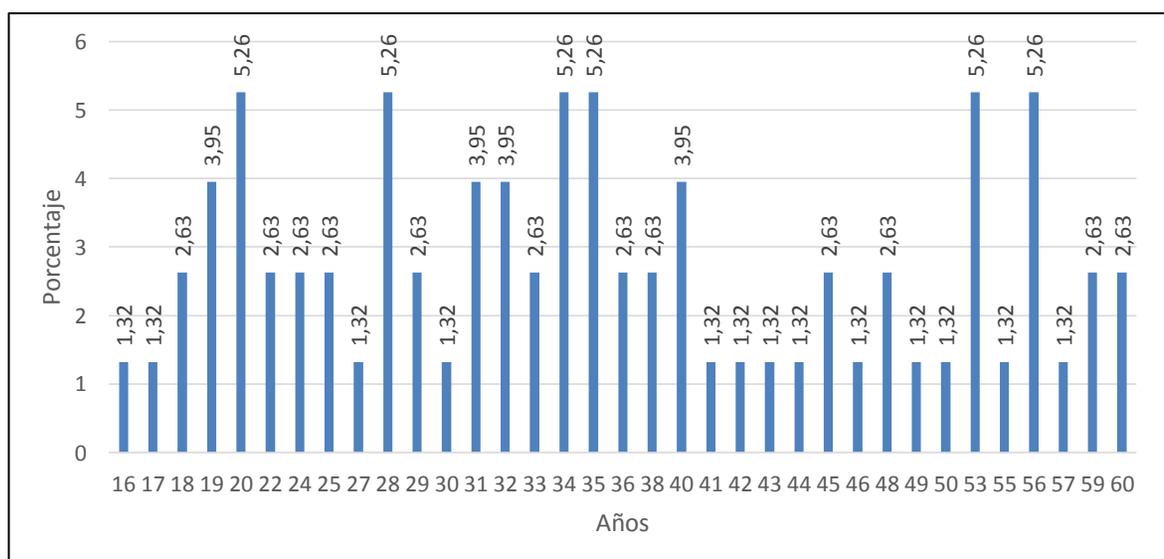
Tabla 68. (Continuación)

EDAD	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
56	4	5,26	5,26	89,47
57	1	1,32	1,32	90,79
59	2	2,63	2,63	93,42
60	2	2,63	2,63	96,05
66	1	1,32	1,32	97,37
70	2	2,63	2,63	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo

El 5,26%, el cual es el porcentaje más alto, a las personas con la misma edad que fueron encuestadas, la edad de 53 años es una de las más comunes en este sector, que laboran en empresas sin ánimo de lucro, en beneficio de la sociedad. También personas de 28 años, 34 y 56 años de edad, según las encuestadas realizadas, mientras que las personas de edades de 16, 17 años personas jóvenes, son menos comunes en empresas con esta denominación.

Gráfica 63. Edad de los colaboradores de las empresas de (ONG)



Fuente: Trabajo de Campo.

3.1.6 Sexo de los colaboradores del tercer sector. Esta subvariable corresponde al género de cada colaborador al que se le está realizando la encuesta de las empresas del tercer sector.

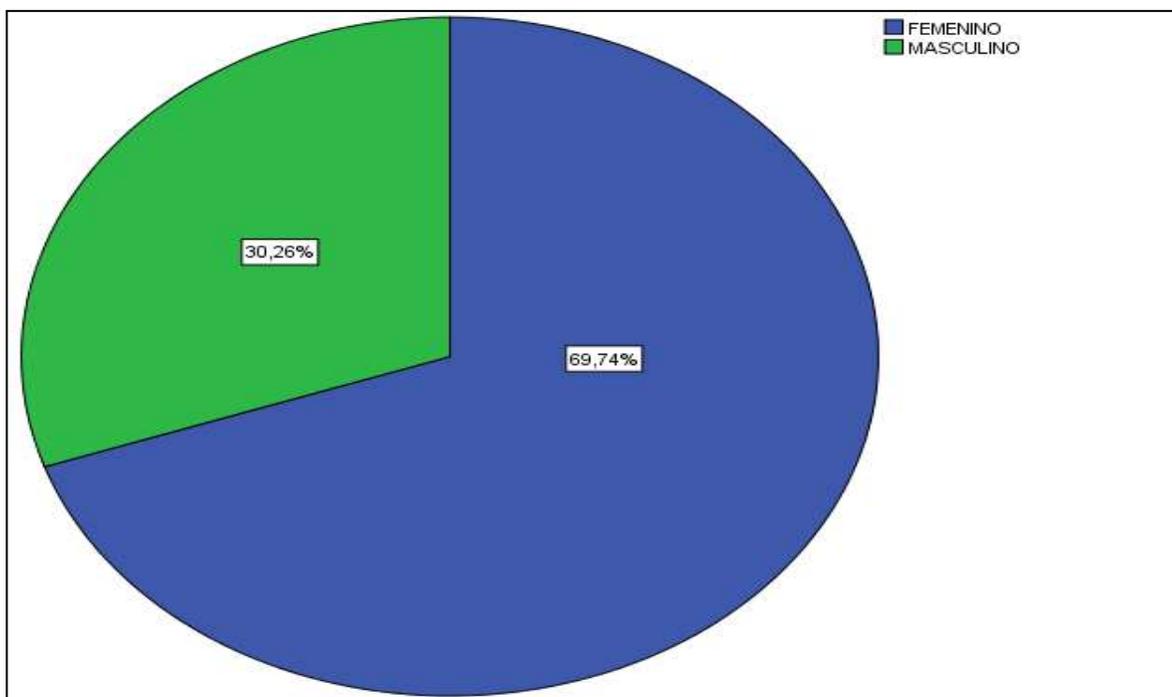
Tabla 69. Sexo de los colaboradores del tercer sector (ONG)

SEXO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	53	69,74	69,74	69,74
MASCULINO	23	30,26	30,26	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo

EL 69.7% de la población encuestada es de género femenino mientras que el 30.3% de la población encuestada pertenece al género masculino.

Gráfica 64. Sexo de los colaboradores del tercer sector (ONG)



Fuente: Trabajo de Campo.

Es por ello que se determina que la mayor parte de las encuestas, fueron realizadas por mujeres pertenecientes a empresas del tercer sector, sin ánimo de lucro. Esto clarifica que las mujeres, están en mayor grado interesadas en pertenecer a empresas de esta índole.

La encuesta realizada a cada uno de los colaboradores pertenecientes a las empresas del tercer sector (ONG) contenía preguntas específicas para identificar la percepción e impacto de acuerdo a las siguientes variables: la variable independiente corresponde a la cultura organizacional, las variables intervinientes corresponden al estatus de la empresa percibido por los colaboradores y la semejanza psicológica entre los colaboradores con los valores de la organización.

3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DEL TERCER SECTOR (ONG).

Según Robbins³⁸, la cultura organizacional de una empresa puede ser fuerte como débil. Las culturas fuertes se caracterizan porque los valores de la organización son firmes y aceptados por todos los integrantes de la misma, en cambio, una cultura débil se observa por los siguientes aspectos:

el personal posee poca libertad en su trabajo, la gerencia muestra poco interés por su personal, no hay métodos de estimulación hacia el empleado, no existe incentivos por el nivel de productividad del trabajador, entre otros, es decir, se observa un desinterés por los empleados que son los elementos más importantes para llevar a cabo el funcionamiento de la organización y cumplir sus metas planteadas. Con el fin de identificar la percepción que tienen los colaboradores de la cultura organizacional, se estructuraron dos preguntas que permitan el análisis.

³⁸ Según Robbins Stephen (1987: 439-440), la cultura organizacional "... es la que designa un sistema de significado común entre los miembros que distingue a una organización de otra...", dicho sistema es tras un análisis detenido de las características que considera la organización

3.2.1 Coherencia en el comportamiento personal con el grupo de compañeros del tercer sector (ONG). Esta pregunta identifica si el comportamiento del encuestado es coherente o congruente al igual que el de sus compañeros de trabajo, o por el contrario tiene su propia forma de actuar en situaciones de la empresa

Tabla 70. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?

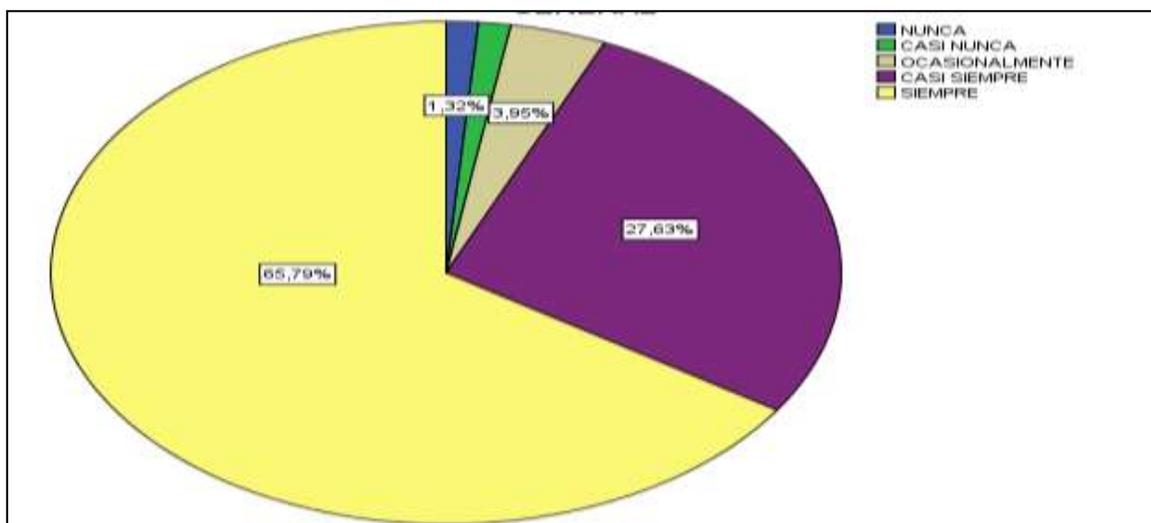
Coherencia	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,32	1,32	1,32
CASI NUNCA	1	1,32	1,32	2,63
OCASIONALMENTE	3	3,95	3,95	6,58
CASI SIEMPRE	21	27,63	27,63	34,21
SIEMPRE	50	65,79	65,79	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo

El 65.8% de la población encuestada, considera su comportamiento dentro de la organización es siempre es coherente con el de sus otros compañeros mientras que el 1.3% considera su comportamiento no es coherente con el de sus compañeros de trabajo.

Por lo cual el resultado obtenido describe que existe una tendencia en las organizaciones del tercer sector, que existe una alta coherencia en el comportamiento individual y colectivo.

Gráfica 65. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de sus compañeros?



Fuente: Trabajo de Campo.

3.2.2 Influencia de la empresa en creencias, valores y conductas en los colaboradores del tercer sector (ONG). En esta pregunta realizada se pretende identificar, si la forma de comportarse, con respecto a creencias, valores y conductas, que posee la persona, ha sido en gran manera inspirado o motivado por la empresa de la denominación a la cual pertenece.

Tabla 71. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora?

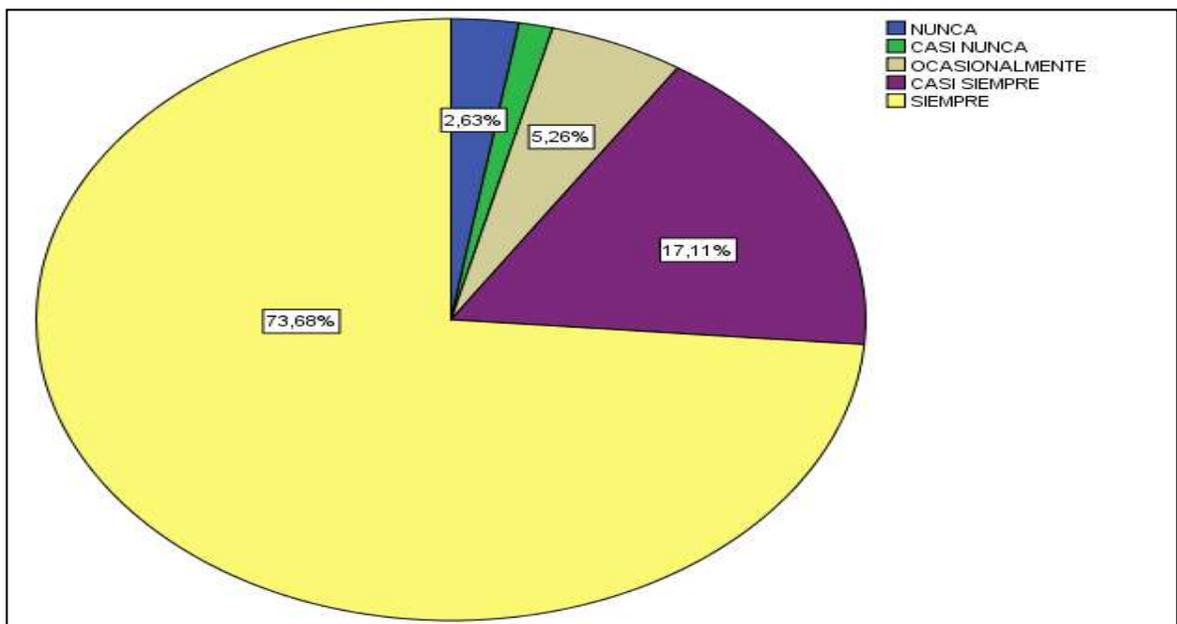
INFLUENCIA	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2,63	2,63	2,63
CASI NUNCA	1	1,32	1,32	3,95
OCASIONALMENTE	4	5,26	5,26	9,21
CASI SIEMPRE	13	17,11	17,11	26,32
SIEMPRE	56	73,68	73,68	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

El 73.7% de la población encuestada considera que siempre actúa con valores y creencias que fueron inspirados o motivados por la empresa en la cual labora actualmente, mientras que el 1.3% considera que las creencias valores casi nunca fueron inspirados en la empresa en la cual laboran, sino que son innatos, o inspirados por sus familias y son personales.

Los resultados obtenidos a través de las respuestas que dieron los colaboradores de las empresas del tercer sector, evidencia una afinidad muy alta entre los valores personales y los valores corporativos.

Gráfica 66. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora?



Fuente: Trabajo de Campo.

3.3 ESTATUS Y SEMEJANZA DEL TERCER SECTOR (ONG)

Daan Van Knipenberg y Van Schie³⁹, afirman que existen factores que determinan

³⁹ VAN KNIPENBERG. Op. cit., p. 35

la identificación interna, entre ellos se encuentra el estatus, la semejanza y el tamaño del grupo.

3.3.1 Estatus del tercer sector ONG. El estatus, **Juan Pérez López**⁴⁰, el autor citado, manifiesta que el hecho de que la compañía tengo un reconocimiento positivamente alto frente a su entorno, factores externos, crea en el colaborador una percepción de agrado en su pensamiento, y es directamente motivacional para él, el estatus que tenga la empresa frente a la sociedad genera orgullo y satisfacción personal en el colaborador que pertenece a ella. Esto es un énfasis de una de las formas de autorrealización como ser humano, lo cual hará que el colaborador sea más eficiente en su desempeño.

Con el fin de determinar el impacto que tiene el estatus de la organización en el sentido de pertenencia de los colaboradores, se formularon dos preguntas.

3.3.2 orgullo de los colaboradores con la imagen que la empresa del tercer sector proyecta hacia el exterior. Esta pregunta pretende identificar, la posición en la que se encuentra el colaborador con respecto a su compañía, si frente a su autorrealización como persona, se siente orgulloso, satisfecho con la imagen que proyecta la empresa hacia su exterior, siendo así objeto de comentarios, por quienes la observan y por lo cual esa imagen ser la imagen que el mismo colaborador refleja a su entorno al ser parte de ella.

El 82.9% de la población considera que siempre se siente orgulloso de la imagen que proyecta la empresa hacia al exterior de la misma, mientras que el 1.3% considera que nunca se ha sentido orgullosos con la imagen que proyecta la empresa, hacia su exterior.

⁴⁰Juan Antonio Pérez López (1934-1996). "Teoría de la Organización" del IESE Business School, escuela de dirección de la Universidad de Navarra

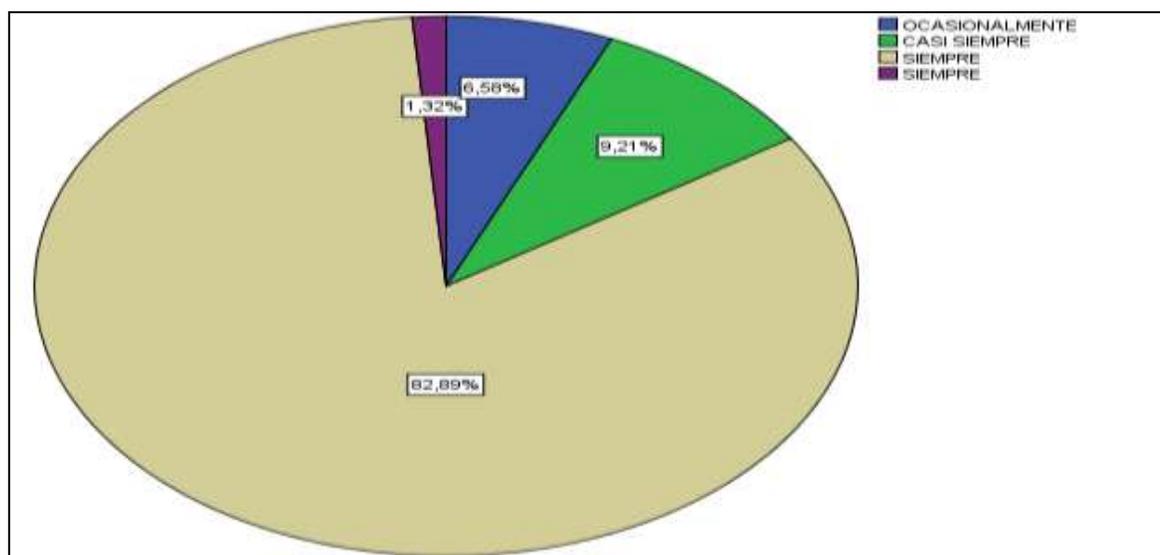
Tabla 72. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector (ONG) donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?

ORGULLOSO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	5	6,58	6,58	6,58
OCASIONALMENTE	7	9,21	9,21	15,79
CASI SIEMPRE	63	82,89	82,89	98,68
SIEMPRE	1	1,32	1,32	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo

Estos resultados representan que las empresas del tercer sector, frente a la sociedad a la cual pertenecen proyectan una imagen satisfactoria, muy estructurada, objetiva, por lo cual la sociedad siente que actúa en beneficio de los mismos, y esto permite que el colaborador se sienta satisfecho y que su orgullo o ego personal se sienta a gusto, con ser parte de la institución de esta índole.

Gráfica 67. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector (ONG) donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?



Fuente: Trabajo de Campo

3.3.3 Impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del tercer sector (ong), en el sector económico donde se encuentra ubicada. Los colaboradores son impactados por el prestigio social que la empresa del tercer sector, tiene al exterior.

Tabla 73. ¿Considera que la empresa del tercer sector (ONG) donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?

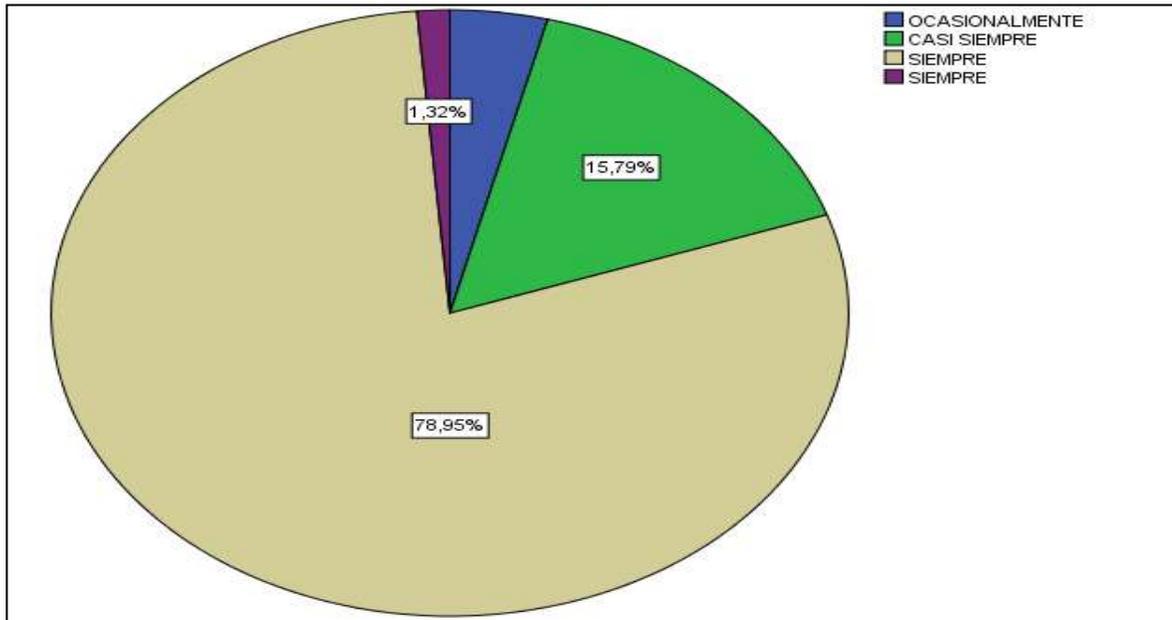
PRESTIGIO SOCIAL	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	3	3,95	3,95	3,95
OCASIONALMENTE	12	15,79	15,79	19,74
CASI SIEMPRE	60	78,95	78,95	98,68
SIEMPRE	1	1,32	1,32	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

El 78,9% de la población considera que siempre la empresa donde labora tiene un prestigio social en el sector económico donde está ubicada, mientras que el 1,3% no lo considera e lo ha considerado.

Estos resultados denotan que las empresas pertenecientes al tercer sector, son empresas, consideradas con un alto prestigio a nivel social y económico, en relación y catalogada así, por la sociedad la cual es su entorno.

Gráfica 68. ¿Considera que la empresa del tercer sector donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?



Fuente: Trabajo de Campo.

3.3.4 Semejanza del tercer sector. “La semejanza es un factor que hace más favorable la identificación con la organización. La semejanza se produce cuando el individuo se percibe psicológicamente enlazado con un grupo. No implica la internalización de valores, pero sí la identificación con ellos”⁴¹.

Con el fin de identificar el grado de semejanza que tienen los trabajadores con las políticas de la organización de los colaboradores, se formularon dos preguntas.

3.3.5 Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del tercer sector (ONG). Esta subvariable busca identificar si la persona encuestada, tiene una afinidad con sus compañeros de trabajo, lo cual le permite sentirse identificado con ellos al ser parte de la misma compañía, del tercer sector.

⁴¹ ÁLVAREZ. Op. cit., p. 34-40

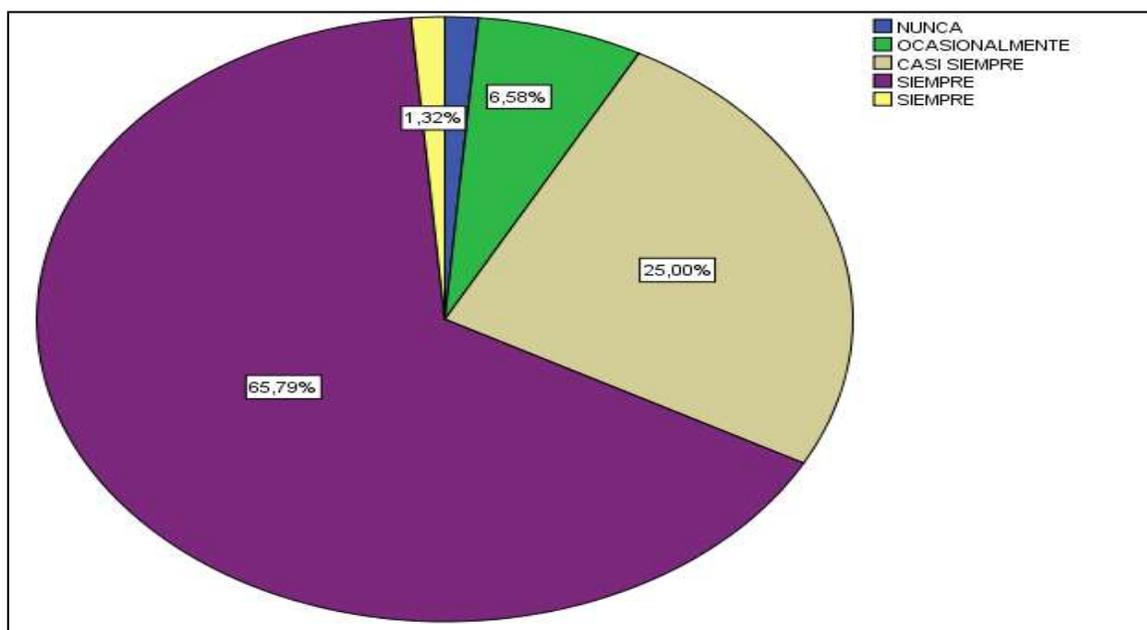
Tabla 74. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector (ONG) donde labora?

IDENTIFICADO	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,3	1,3	1,3
CASI NUNCA	5	6,6	6,6	7,9
OCASIONALMENTE	19	25	25	32,9
CASI SIEMPRE	50	65,8	65,8	98,7
SIEMPRE	1	1,3	1,3	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

El 65.8% de la población considera que siempre se ha identificado con el grupo de colaboradores de la empresa, mientras que el 1,3% de la población cree que nunca se ha sentido identificado con el grupo de colaboradores.

Gráfica 69. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector (ONG) donde labora?



Fuente: Trabajo de Campo.

Estos resultados obtenidos clarifican específicamente que existe una afinidad entre los colaboradores de las empresas del tercer sector, lo cual permite que exista unidad, trabajo en equipo, logrando de una manera más eficiente sus objetivos corporativos, al existir un adecuado y agradable clima organizacional.

3.3.6 Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del tercer sector (ONG). Es una pregunta crucial, que intenta analizar qué relación laboral poseen los colaboradores de las empresas del tercer sector, si es una relación satisfactoria que motive y pueda conducir a la felicidad de contar con sus compañeros como un equipo de trabajo, o por el contrario existe individualismo y posiblemente las personalidades no puedan concordar, permitiendo roles negativos para los resultados de la compañía.

Tabla 75. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del tercer sector que tiene actualmente?

FELICIDAD	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	6	7,89	7,89	7,89
OCASIONALMENTE	18	23,68	23,68	31,58
CASI SIEMPRE	51	67,11	67,11	98,68
SIEMPRE	1	1,32	1,32	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

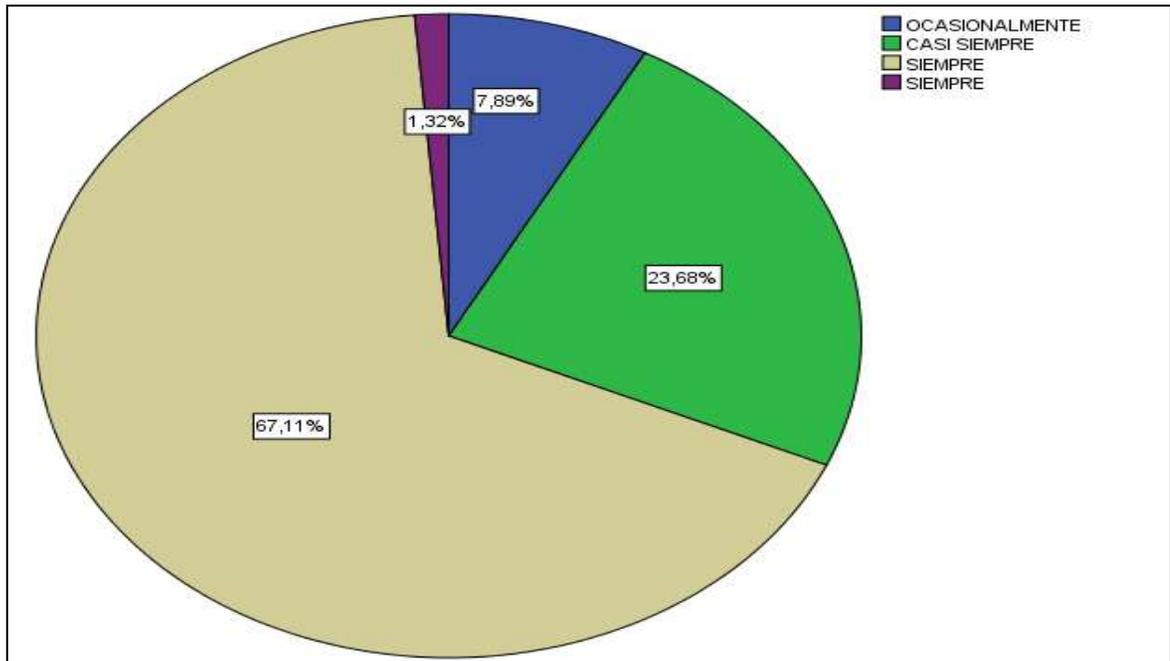
Fuente: Trabajo de Campo

El 67.1% considera que siempre se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente, mientras que el 1.3% considera que nunca se ha sentido feliz con sus compañeros de trabajo actualmente.

Estos resultados son realmente gratificantes, siendo esto una demostración que en las empresas del tercer sector existe una pasiva y clara relación de armonía,

entre el grupo de colaboradores que pertenecen a las empresas de esta denominación., lo cual es transcendentalmente importante para la compañía en el desarrollo de su ciclo de vida crecimiento y desarrollo de la misma.

Gráfica 70. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo de la empresa del tercer sector que tiene actualmente?



Fuente: Trabajo de Campo.

3.4 SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DEL TERCER SECTOR (ONG)

Según Katia Caballero Rodríguez⁴². La satisfacción laboral en el colaborador se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias positivas que se derivan de él.

Con el fin de identificar el grado de satisfacción laboral que presentan de los

⁴² Katia Caballero Rodríguez Becaria investigación, Universidad de Granada, revista de currículum y formación del profesorado, 6 (1-2), 2002

colaboradores, se formularon dos preguntas.

3.4.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del tercer sector. La motivación de los colaboradores es uno de los factores más importantes en el éxito actual de toda compañía, es por ello una pregunta de suma importancia no irrelevante, al lograr identificar que siente el colaborador al dirigirse cada día para su compañía, a ejercer sus labores, funciones y responsabilidades.

Tabla 76. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del tercer sector?

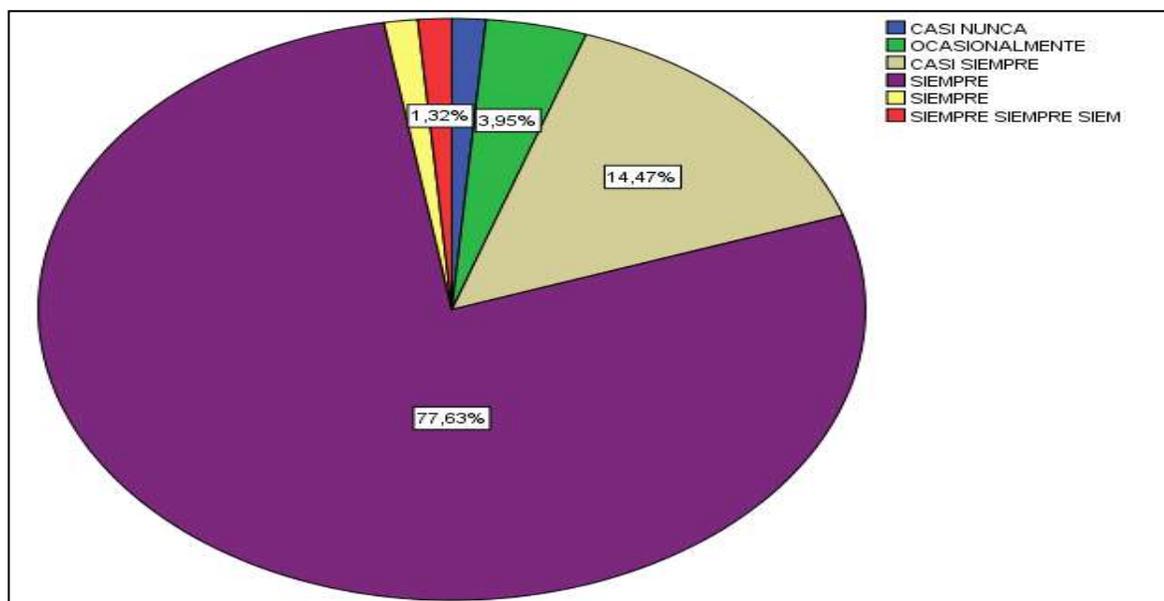
EMOCIÓN POSITIVA	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,32	1,32	1,32
CASI NUNCA	3	3,95	3,95	5,26
OCASIONALMENTE	11	14,47	14,47	19,74
CASI SIEMPRE	59	77,63	77,63	97,37
SIEMPRE	1	1,32	1,32	98,68
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo.

El 77.63% manifiesta que su estado emocional siempre es positivo al momento de dirigirse o desplazarse a laboral, mientras que el 1.32% denota que se siente poco motivado, su estado de ánimo no es positivo al momento de dirigirse a su sitio de trabajo, se siente desmotivado.

Estos resultados ponen, en un alto grado a las empresas del tercer sector, al generar una gran motivación a sus trabajadores, a través de incentivos, el trato, el adecuado y agradable clima organizacional, por la oportunidad de pertenecer a esta compañía que proyecta una imagen satisfactoria a su entorno.

Gráfica 71. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar en la empresa del tercer sector?



Fuente: Trabajo de Campo.

3.4.2 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del tercer sector. Todo colaborador espera que sus esfuerzos extras en beneficio de la compañía, que en muchas ocasiones no se encuentran dentro de su manual de funciones, sino que son inspirados en las necesidades que el mismo como colaborador ha observado y determina que debe hacer algo extra.

Tabla 77. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados?

COMPENSACIÓN	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	8	10,53	10,53	10,53
OCASIONALMENTE	16	21,05	21,05	31,58
CASI SIEMPRE	51	67,11	67,11	98,68

Tabla 77. (Continuación)

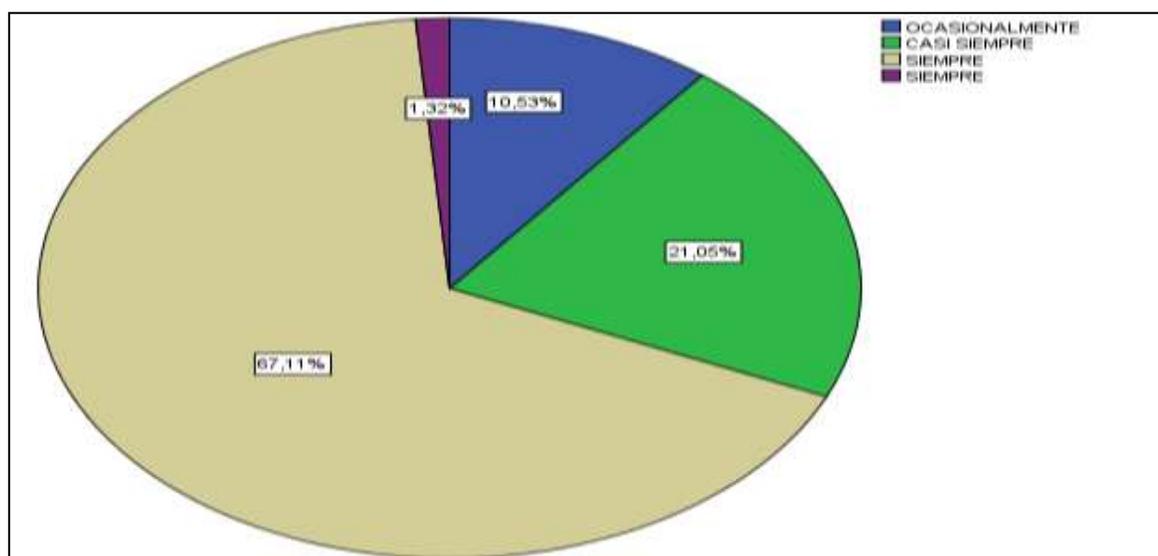
COMPENSACIÓN	No.	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	1	1,32	1,32	100,00
TOTAL	76	100,00	100,00	

Fuente: Trabajo de Campo

El 67.1% de la población encuestada considera que siempre sus esfuerzos han sido bien recompensados, mientras que el 1,3% considera que siempre que sus logros no han sido bien recompensados.

Los resultados obtenidos, ratifican que las empresas del tercer sector, son entidades que valoran cada uno de los esfuerzos de su equipo de colaboradores, lo cual crea una atmosfera agradable en el clima organizacional, aumenta la productividad, y crea una gran motivación en los trabajadores lo cual es la clave del éxito para el cumplimiento de metas.

Gráfica 72. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados?



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5 CRUCE DE VARIABLES DEL TERCER SECTOR

3.5.1 Coherencia del comportamiento personal de la empresa del tercer sector con el general, respecto al sexo. Este segmento, pretende identificar con respecto a la coherencia del comportamiento personal dentro de la compañía sí, es más alto en colaboradores masculinos o en colaboradores de sexo femenino, frente a la cultura organizacional.

Tabla 78. Tabla cruzada ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *sexo

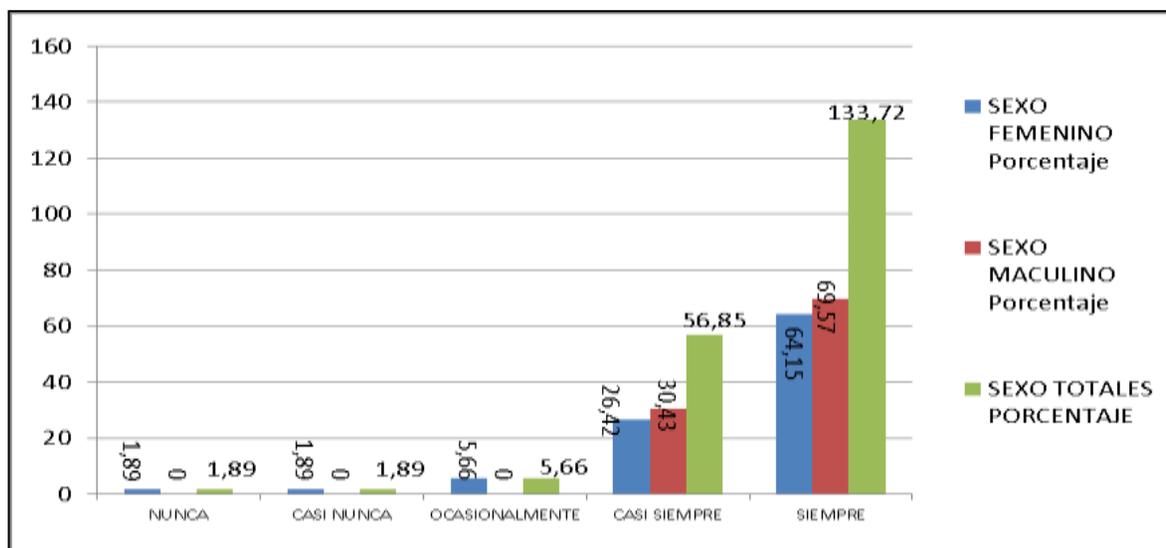
COMPORTAMIENTO COHERENTE	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje
NUNCA	1	1,89	0	0
CASI NUNCA	1	1,89	0	0
OCASIONALMENTE	3	5,66	0	0
CASI SIEMPRE	14	26,42	7	30,43
SIEMPRE	34	64,15	16	69,57
TOTAL	53	100,00	23	100,00

Fuente: Trabajo de Campo

Los resultados obtenidos clarifican que el 64.15% de las mujeres encuestadas, de las empresas del tercer sector, han sentido siempre que su comportamiento es coherente con el de sus compañeros de trabajo al igual que en el caso de los hombres donde el 69.57% coinciden que siempre ha sido así, mientras que los que consideran que nunca ha sido así son solo el 1.89% de las mujeres.

Los hombres son los más coherentes en sus comportamientos.

Gráfica 73. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de compañeros? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo

3.5.2 Influencia de la empresa del tercer sector en creencias, valores y conductas, respecto al sexo. Esta variable, pretende identificar con referencia a la cultura organizacional de qué manera influye las creencias, valores en la conducta de cada colaborador de la compañía, si es posible más en los colaboradores de sexo.

Tabla 79. Tabla cruzada ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora? *sexo

INSPIRACIÓN EN CREENCIAS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	1	1,89	1	4,35
CASI NUNCA	1	1,89	0	0,00
OCASIONALMENTE	2	3,77	2	8,70
CASI SIEMPRE	10	18,87	3	13,04

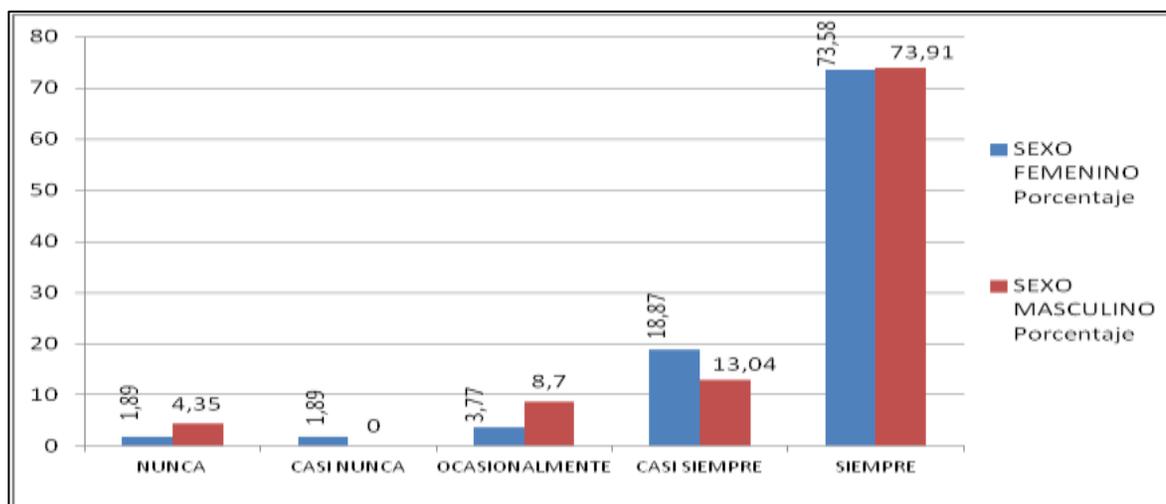
Tabla 79. (Continuación)

INSPIRACIÓN EN CREENCIAS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
SIEMPRE	39	73,58	17	73,91
TOTAL	53	100,00	23	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Se evidencia a través de este método de obtención de datos que el 73.58% de las mujeres poseen creencias, valores, y conductas que han sido claramente inspiradas por la organización a la cual pertenecen, sus valores son los de la compañía, un porcentaje muy similar al de los hombres siendo el 73.91% del género masculino que han sido formados en valores y han crecido como seres humanos dentro de la organización, sin embargo, el 1.89% de las mujeres encuestadas considera que no es así, que son valores innatos o provenientes de sus familias y esto es más alto en los hombres dado el resultado de 4.35% que nunca ha sido por la empresa.

Gráfica 74. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5.3 Estatus y semejanza del tercer sector

Estatus: Orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del tercer sector proyecta hacia el exterior, respecto al sexo. Este segmento analiza de qué manera influye el estatus organizacional, como eje motivador y generador de orgullo en los colaboradores.

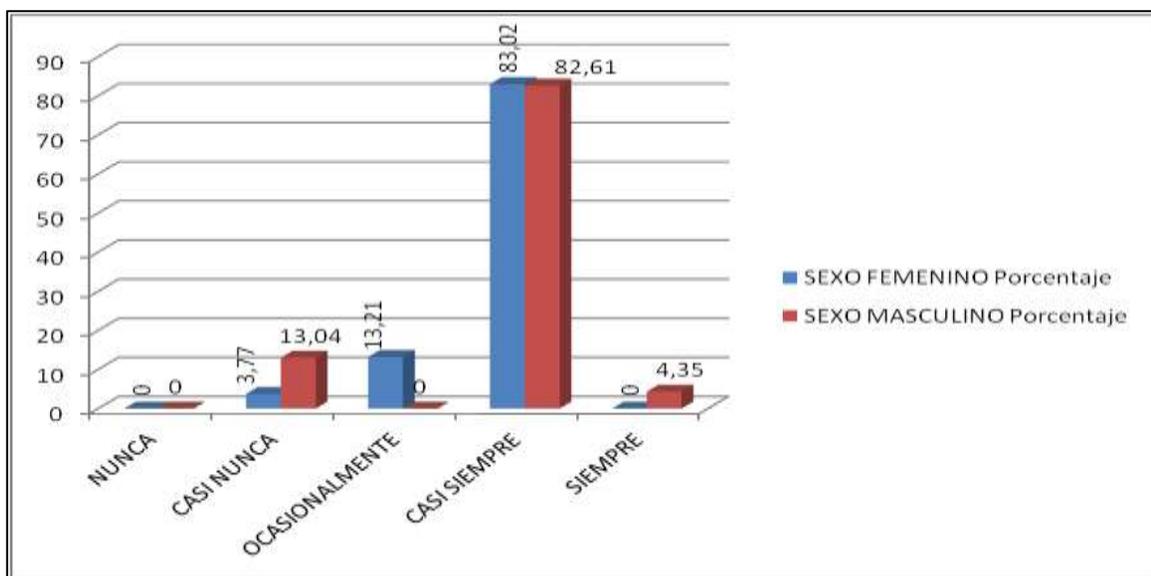
Tabla 80. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *sexo

ORGULLO DE LA IMAGEN DE LA EMPRESA	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	2	3,77	3	13,04
OCASIONALMENTE	7	13,21	0	0,00
CASI SIEMPRE	44	83,02	19	82,61
SIEMPRE	0	0,00	1	4,35
TOTAL	53	100,00	23	100,00

Fuente: Trabajo de Campo

La Tabla 80 demuestra que el 0% de las mujeres nunca se han sentido orgullosas de la imagen que proyecta la empresa a la cual pertenecen, por el contrario el 83.02% de las 53 mujeres encuestadas considera que casi siempre se han sentido orgullosas de la organización, siendo muy similar en los 23 hombres encuestados donde el 13.04% siente que casi nunca se ha sentido orgulloso de la imagen que proyecta la empresa al exterior de la misma pero el 82.61% denota que casi siempre han tenido ese sentimiento positivo.

Gráfica 75. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo

Estatus: Impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del tercer sector, en el sector económico donde se encuentra ubicada, respecto al sexo. Esta variable, busca comprender cuál ha sido el impacto que ha tenido el prestigio de la compañía del tercer sector, la cual se encuentra ubicada dentro de un sector económico, analizando si existe un alto porcentaje de colaboradores masculinos y femeninos motivados por esta razón.

Tabla 81. Tabla cruzada ¿Considera que la empresa del tercer sector donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *sexo

PRESTIGIO SOCIAL DE LA EMPRESA	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	1	1,89	2	8,70

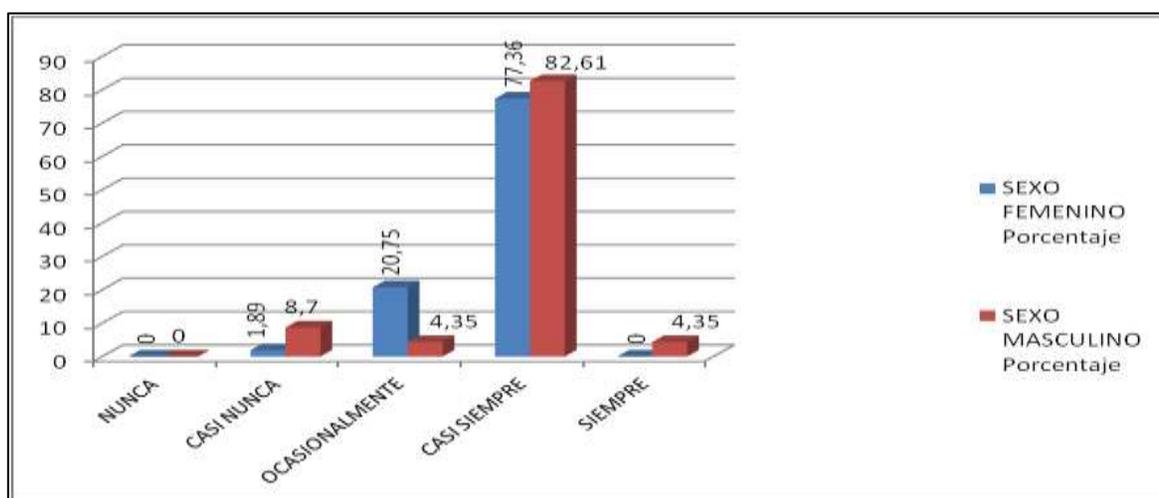
Tabla 81. (Continuación)

PRESTIGIO SOCIAL DE LA EMPRESA	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
OCASIONALMENTE	11	20,75	1	4,35
CASI SIEMPRE	41	77,36	19	82,61
SIEMPRE	0	0,00	1	4,35
TOTAL	53	100,00	23	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

En las mujeres encuestadas se muestra que solo el 1.89% consideran que nunca han llegado a considerar que la empresa al cual pertenecen tenga un prestigio social en el sector económico en el que está ubicada, mientras que el 77.36% analizo que si existe este prestigio, y en los 23 hombres encuestados para las empresas el tercer sector el 4.35% cree que es solo ocasionalmente, pero el 82.61% ha logrado deducir que si ha existido casi siempre ese prestigio.

Gráfica 76. ¿Considera que la empresa del tercer sector donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5.4 Semejanza: identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del tercer sector, respecto al sexo. Este segmento, analiza si existe más identidad en mujeres u hombres en las empresas del tercer sector, con respecto a la semejanza.

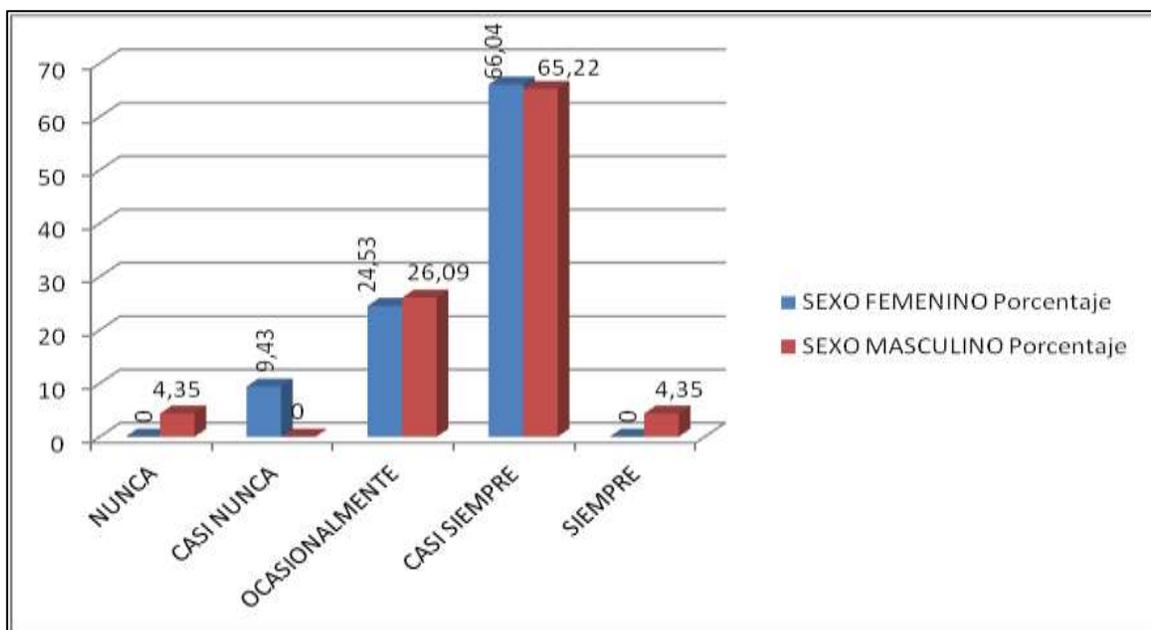
Tabla 82. Tabla cruzada ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector donde labora?*sexo

IDENTIFICADO CON COLABORADORES	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	1	4,35
CASI NUNCA	5	9,43	0	0,00
OCASIONALMENTE	13	24,53	6	26,09
CASI SIEMPRE	35	66,04	15	65,22
SIEMPRE	0	0,00	1	4,35
TOTAL	53	100,00	23	100,00

Fuente: trabajo de campo.

Se presenta una diferencia entre mujeres y hombres donde las mujeres expresan que el 0% de ellas nunca se ha sentido identificadas con el grupo de colaboradores mientras que el 4.35 de los hombres considera que nunca se sintió identificado, por otro lado un gran porcentaje que es el 66.04% de mujeres y el 65.22% de los hombres casi siempre se ha identificado con sus compañeros de trabajo.

Gráfica 77. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector donde labora?*sexo



Fuente: trabajo de campo.

3.5.5 Semejanza: felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del tercer sector, respecto al sexo. Esta variable, analiza si existe un agradable y adecuado clima organizacional, entre compañeros de labor, si son felices con el equipo de trabajo con el cual deben desarrollar sus tareas, si existe trabajo en equipo, si hay compañerismo en las empresas del tercer sector.

Tabla 83. Tabla cruzada ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del tercer sector?*sexo

FELICIDAD CON COMPAÑEROS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	6	11,32	0	0,00

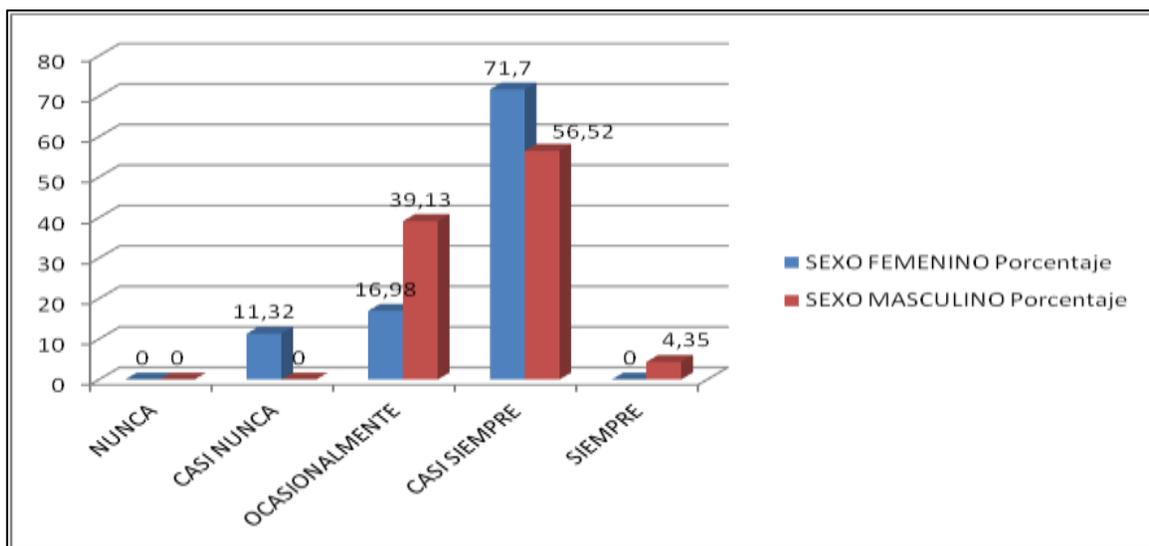
Tabla 83. (Continuación)

FELICIDAD CON COMPAÑEROS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
OCASIONALMENTE	9	16,98	9	39,13
CASI SIEMPRE	38	71,70	13	56,52
SIEMPRE	0	0,00	1	4,35
TOTAL	53	100,00	23	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

Tanto el 0% de mujeres y de hombres coinciden que nunca se han sentido felices con sus compañeros actuales de labores, al igual que los porcentajes más altos como lo es el 71.70% de las 53 mujeres encuestadas y el 56.52% de los hombres consideran que casi siempre es así, y solamente el 4.35% de los hombres que equivale a un hombre encuestado considera que siempre se ha sentido feliz. Lo cual genera un excelente clima organizacional.

Gráfica 78. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente en la empresa del tercer sector?*sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5.6 Satisfacción laboral del tercer sector. Este segmento refiere a un variable fundamental en la vida laboral de todo colaborador, el sentirse satisfecho, feliz con su lugar de trabajo, su empresa, su salario, su autorrealización como ser humano, analizando esta determinante en empresas del tercer sector.

3.5.7 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del tercer sector, respecto al sexo. Este segmento, analiza si el colaborador se siente motivado cada día, para ir a su lugar de trabajo a realizar sus funciones, porque está satisfecho con lo que recibe, y por pertenecer a esta compañía.

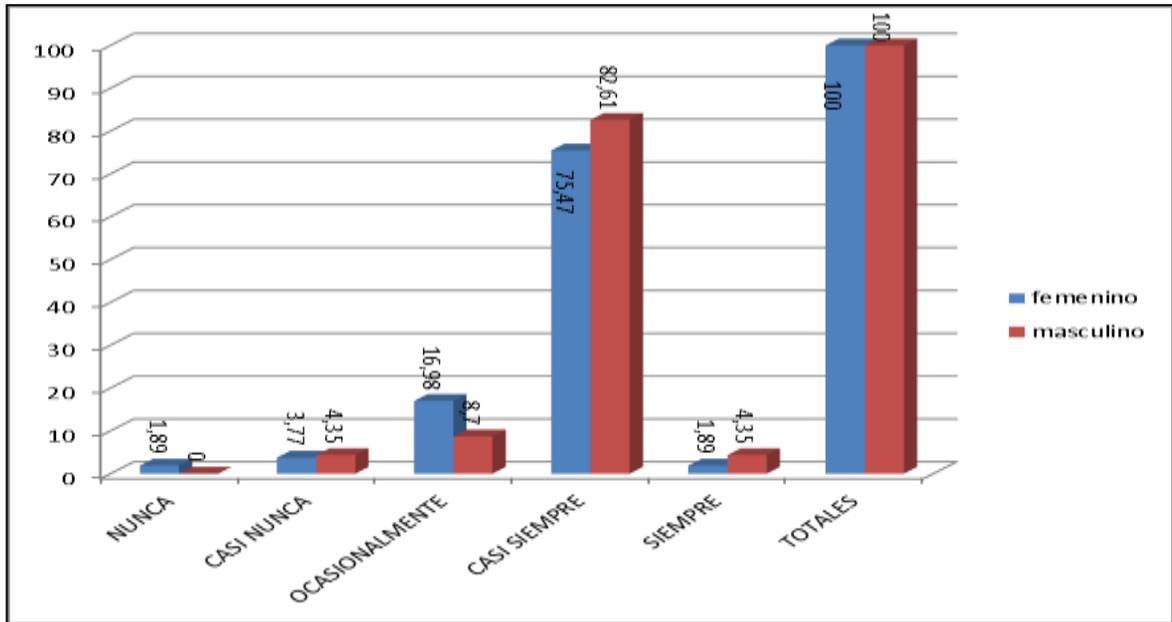
Tabla 84. Tabla cruzada ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del tercer sector? *sexo

ESTADO EMOCIONAL	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	1	1,89	0	0,00
CASI NUNCA	2	3,77	1	4,35
OCASIONALMENTE	9	16,98	2	8,70
CASI SIEMPRE	40	75,47	19	82,61
SIEMPRE	1	1,89	1	4,35
TOTAL	53	100,00	23	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

El 75.47% de las mujeres encuestadas que es el porcentaje más alto, concluyen que su estado emocional es realmente casi siempre positivo al momento de dirigirse a su empresa a laborar y ejercer sus funciones como colaborador, al igual que el 82.61% de los hombres piensa de la misma forma. Y solo el 3.77% de mujeres y el 4.35% de hombres dicen que casi nunca es así, demostrando que es más el estado negativo al que se dirigen a su sitio de labor.

Gráfica 79. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del tercer sector? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5.8 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del tercer sector, respecto al sexo. Esta variable refiere en cuanto al esfuerzo de cada colaborador masculino y femenino, si en realidad sienten q su dedicación por la compañía ha sido reconocida y valorada a lo largo del tiempo.

Tabla 85. Tabla cruzada ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados? *sexo

ESFUERZOS COMPENSADOS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	5	9,43	3	13,04
OCASIONALMENTE	13	24,53	3	13,04

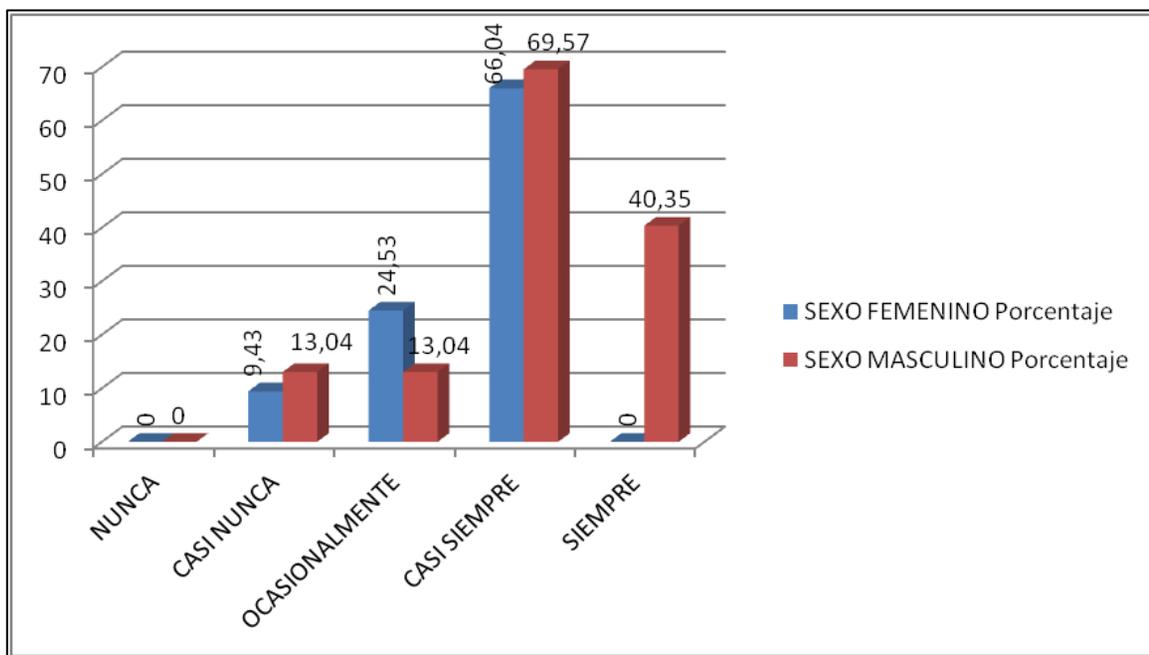
Tabla 85. (Continuación)

ESFUERZOS COMPENSADOS	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
CASI SIEMPRE	35	66,04	16	69,57
SIEMPRE	0	0,00	1	40,35
TOTAL	53	100,00	23	100,00

Fuente: Trabajo de Campo.

La minoría de hombres y mujeres consideran que nunca han valorado sus esfuerzos y han sido recompensados, el 0% mientras que el 66.04% de las mujeres considera que casi siempre son recompensados al igual que el 69.57%, pero se observa que solamente en los hombres se da que siempre ha sido así en un muy alto valor porcentual 40.35% y las mujeres 0%.

Gráfica 80. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados? *sexo



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5.9 Cultura organizacional del tercer sector.

3.5.10 Coherencia del comportamiento personal con el general de la empresa del tercer sector, respecto al nivel educativo. Este segmento analiza la coherencia en el comportamiento personal de cada colaborador, en los diferentes niveles de preparación académica desde bachiller hasta el magister, para identificar en qué nivel existe la mayor coherencia.

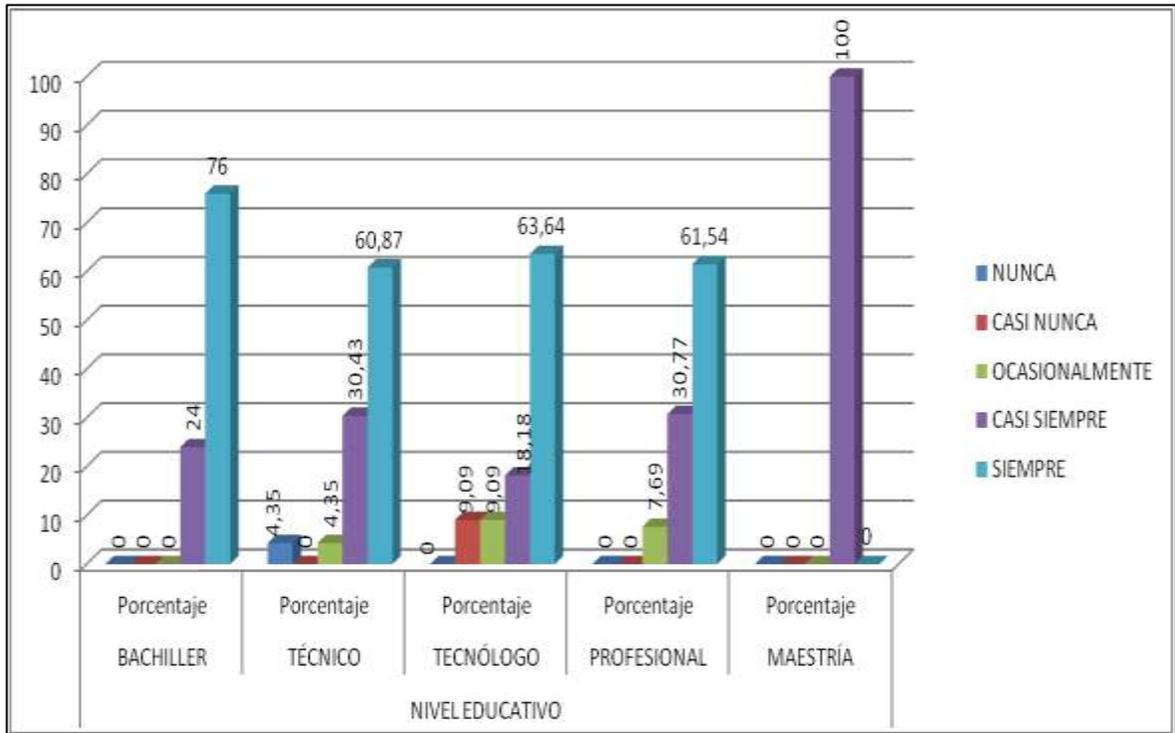
Tabla 86. Tabla cruzada, ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo

COHERENCIA DE COMPORTAMIENTO	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestría	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00	1	4.35	0	0.00	0	0.00	0	0.00
CASI NUNCA	0	0.00	0	0.00	1	9.09	0	0.00	0	0.00
OCASIONALMENTE	0	0.00	1	4.35	1	9.09	1	7.69	0	0.00
CASI SIEMPRE	6	24.00	7	30.43	2	18.18	4	30.77	1	100.00
SIEMPRE	19	76.00	14	60.87	7	63.64	8	61.54	0	0.00
TOTAL	25	100.00	23	100.00	11	100.00	13	100.00	1	100.00

Fuente: Trabajo de Campo.

Existe una similitud en la percepción de la empresa, en cuanto a si su comportamiento casi siempre es coherente, con el de sus demás compañeros colaboradores en los diferentes niveles educativos, el 24.00% bachilleres, 30.43% técnicos, 18.18% tecnólogos, 30.77% profesionales, y el 100% en magister. Al igual en que todos concuerdan en un 0% que nunca ha existido coherencia.

Gráfica 81. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa del tercer sector es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5.11 Influencia de la empresa del tercer sector en creencias, valores y conductas en los colaboradores, respecto al nivel educativo. Esta variable determina si se ha influido en las creencias y valores de los colaboradores masculinos y femeninos de las empresas del tercer sector en sus conductas.

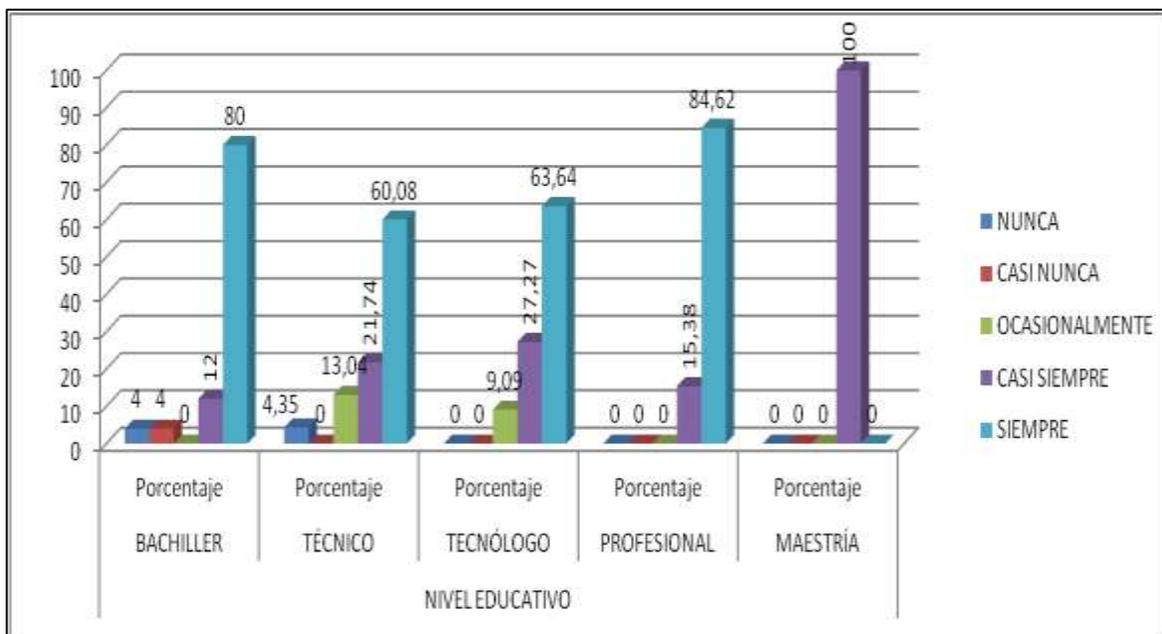
En un alto porcentaje se considera en todos los niveles educativos que los valores y creencias que poseen los colaboradores han sido inspirados por la empresa en la cual laboran, siendo los valores organizacionales y las políticas, también las de ellos, bachilleres en un 12.00%, técnicos 21.74, tecnólogos 27.27%, profesionales 15.38%, y magister en un 100%. Lo cual clarifica que la empresa ejerce un buen impacto en sus colaboradores en ética y moral.

Tabla 87. Tabla cruzada ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora? *nivel educativo

CREENCIAS INSPIRADAS POR LA EMPRESA	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestría	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	1	4.00	1	4.35	0	0.00	0	0.00	0	0.00
CASI NUNCA	1	4.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
OCASIONALMENTE	0	0.00	3	13.04	1	9.09	0	0.00	0	0.00
CASI SIEMPRE	3	12.00	5	21.74	3	27.27	2	15.38	1	100.00
SIEMPRE	20	80.00	14	60.08	7	63.64	11	84.62	0	0.00
TOTAL	25	100.00	23	100.00	11	100.00	13	100.00	1	100.00

Fuente: Trabajo de Campo.

Gráfica 82. ¿Posee usted creencias valores y conductas inspiradas por la empresa del tercer sector donde labora? *nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo

3.5.12 Estatus y semejanza.

3.5.13 Estatus: orgullo de los colaboradores de la imagen que la empresa del tercer sector proyecta hacia el exterior, respecto al nivel educativo. Esta variable, analiza cada nivel académico de preparación de los colaboradores y determina en cada uno de ellos que impacto tiene el estatus organizacional dentro de su eficacia y motivación de sus labores.

**Tabla 88. Tabla cruzada ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?
*nivel educativo**

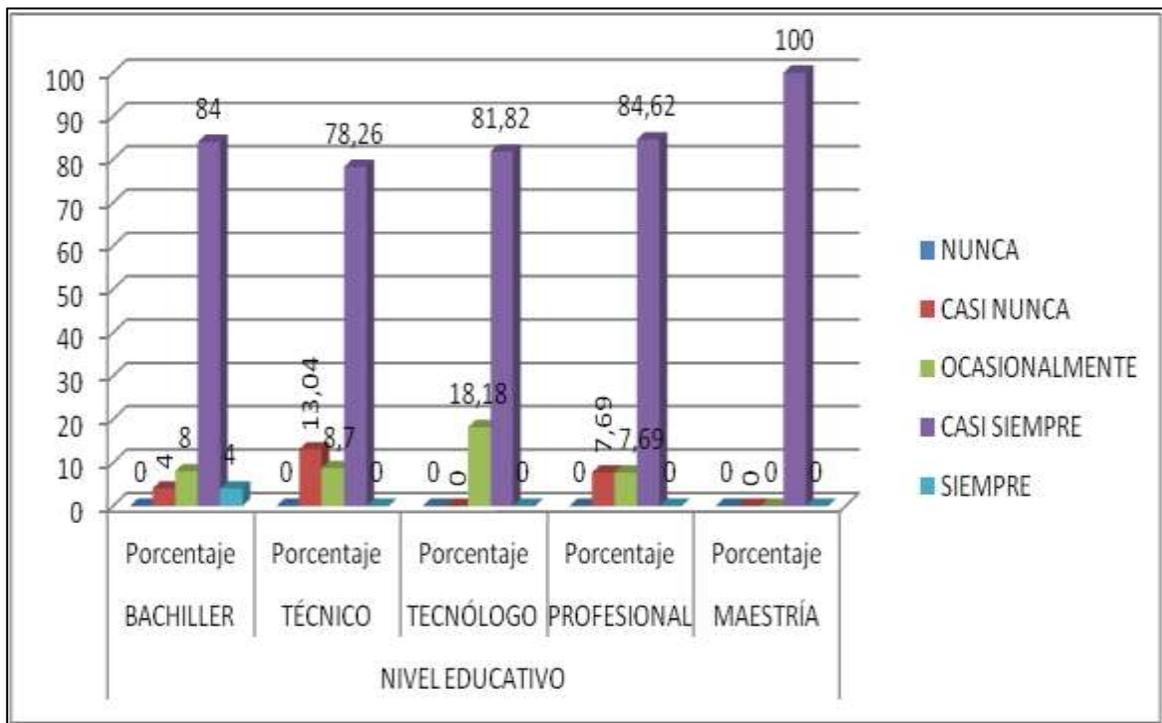
ORGULLOSO DE LA IMAGEN DE LA EMPRESA	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestría	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
CASI NUNCA	1	4.00	3	13.04	0	0.00	1	7.69	0	0.00
OCASIONALMENTE	2	8.00	2	8.70	2	18.18	1	7.69	0	0.00
CASI SIEMPRE	21	84.00	18	78.26	9	81.82	11	84.62	1	100.00
SIEMPRE	1	4.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	25	100.00	23	100.00	11	100.00	13	100.00	1	100.00

Fuente: Trabajo de Campo.

Los bachilleres en un 8.00% consideran que ocasionalmente se han sentido orgullosos, los técnicos en un 78.26 al menos consideran que casi siempre ha sido de esta manera, los tecnólogos se encuentran en la misma posición siendo este el más alto porcentaje en un 81.82%, los profesionales en un 0%, manifiestan que

siempre ha sido así, lo cual es desmotivante y el 100% de los magister que equivale a 1 persona considera que casi siempre se ha sentido orgulloso por la imagen que proyecta el ente al exterior de la misma.

Gráfica 83. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa del tercer sector donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? *nivel educativo



Fuente: trabajo de campo.

3.5.14 Estatus: impacto en los colaboradores del prestigio social de la empresa del tercer sector, en el sector económico donde se encuentra ubicada, respecto al nivel educativo. Este segmento analiza el comportamiento de cada colaborador según su nivel de preparación académica, si ha influido en él, cómo factor motivacional el estatus de la compañía a la que pertenece en la eficacia de su desempeño.

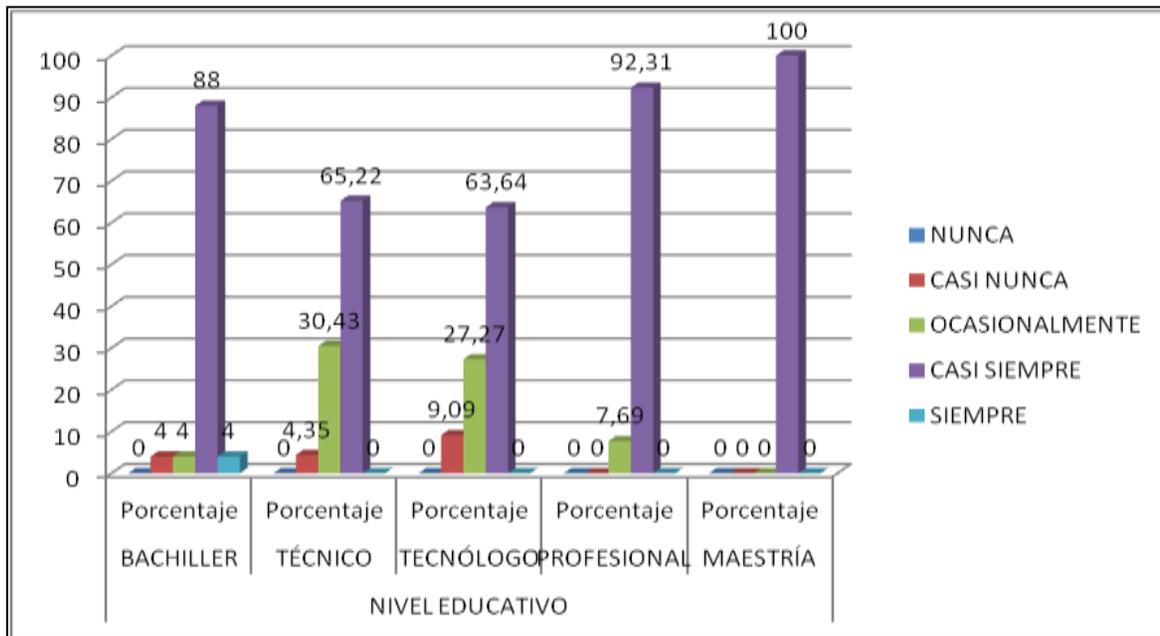
Tabla 89. Tabla cruzada ¿Considera que la empresa del tercer sector donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?*nivel educativo

PRESTIGIO SOCIAL DE LA EMPRESA	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestría	
	No	Porcentaje %	No	Porcentaje %	No	Porcentaje %	No	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
CASI NUNCA	1	4.00	1	4.35	1	9.09	0	0.00	0	0.00
OCASIONALMENTE	1	4.00	7	30.43	3	27.27	1	7.69	0	0.00
CASI SIEMPRE	22	88.00	15	65.22	7	63.64	12	92.31	1	100.00
SIEMPRE	1	4.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	25	100.00	23	100.00	11	100.00	13	100.00	1	100.00

Fuente: Trabajo de Campo.

Para los colaboradores de las empresas del tercer sector, identifican que casi siempre la empresa es reconocida y tiene un prestigio social, dentro del sector económico donde se encuentra ubicada, en un 88.00% en los bachilleres, 65.22% para los técnicos es así, 63.64% en tecnólogos existe ese pensamiento motivador, en profesionales en un 92.31%, y el 100% en magister que equivale a una persona con este grado de nivel educativo encuestado.

Gráfica 84. ¿Considera que la empresa del tercer sector donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?*nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5.15 Semejanza: identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa del tercer sector, respecto al nivel educativo. Esta variable analiza y determina con respecto a la semejanza, la identidad que existe en los diferentes niveles de preparación y formación académica, entre colaboradores de empresas del tercer sector.

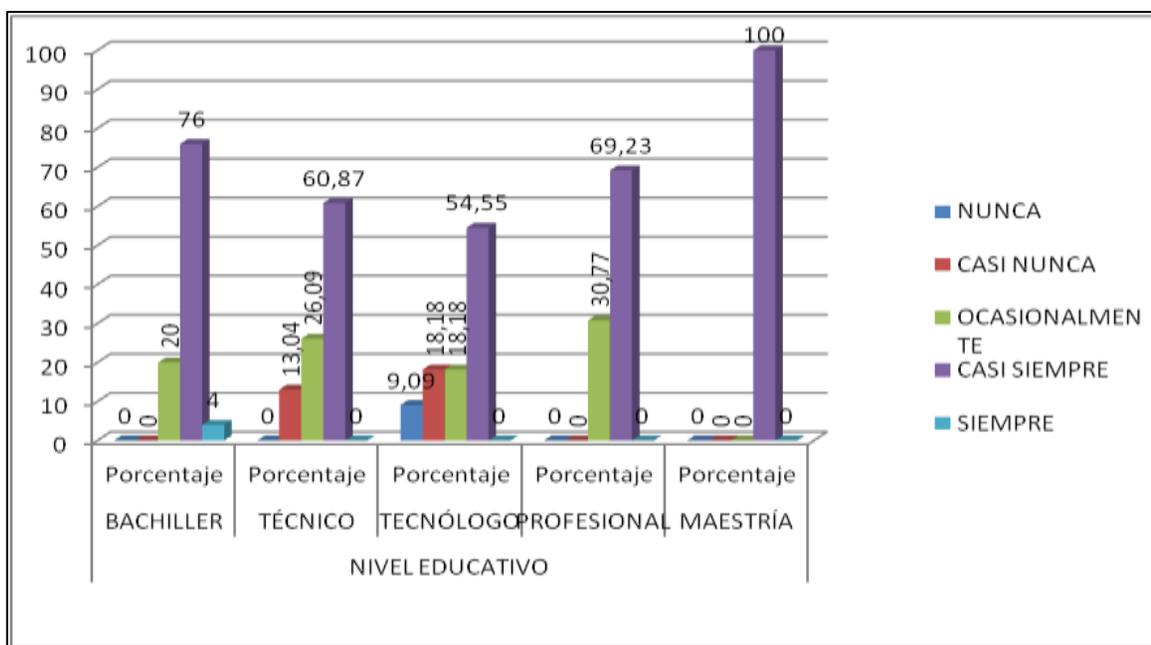
Los resultados muestran que los bachilleres al menos el 20% considera que ocasionalmente se siente identificado con el grupo de colaboradores con los que se desenvuelve para realizar sus labores, por otro lado los técnicos en un 60.87% consideran que casi siempre es así, más de la mitad de los tecnólogos reflejado en el 54.55%, casi siempre se ha sentido así, los profesionales un alto porcentaje equivalente al 69.23% casi siempre se han sentido identificados, y el magister casi siempre, lo cual genera un adecuado y saludable clima organizacional.

Tabla 90. Tabla cruzada ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector donde labora?*nivel educativo

IDENTIFICADO CON COLABORADORES	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestría	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00	0	0.00	1	9.09	0	0.00	0	0.00
CASI NUNCA	0	0.00	3	13.04	2	18.18	0	0.00	0	0.00
OCASIONALMENTE	5	20.00	6	26.09	2	18.18	4	30.77	0	0.00
CASI SIEMPRE	19	76.00	14	60.87	6	54.55	9	69.23	1	100.00
SIEMPRE	1	4.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	25	100.00	23	100.00	11	100.00	13	100.00	1	100.00

Fuente: Trabajo de Campo.

Gráfica 85. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa del tercer sector donde labora?*nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5.16 Semejanza: Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa del tercer sector, respecto al nivel educativo. Con respecto a la semejanza este segmento analiza si la felicidad entre compañeros de diferentes niveles educativos de las empresas del tercer sector.

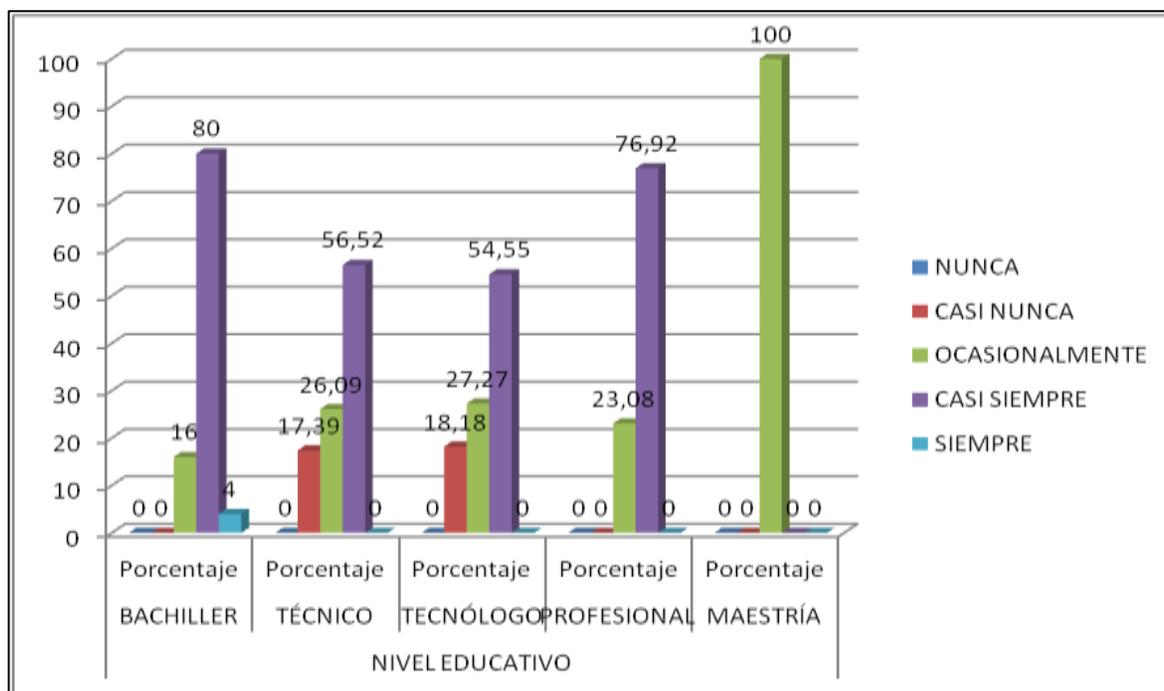
Tabla 91. Tabla cruzada ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del tercer sector?*nivel educativo

FELIZ CON COMPAÑEROS	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestría	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
CASI NUNCA	0	0.00	4	17.39	2	18.18	0	0.00	0	0.00
OCASIONALMENTE	4	16.00	6	26.09	3	27.27	3	23.08	1	100.00
CASI SIEMPRE	20	80.00	13	56.52	6	54.55	10	76.92	0	0.00
SIEMPRE	1	4.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	25	100.00	23	100.00	11	100.00	13	100.00	1	100.00

Fuente: Trabajo de Campo.

La mayoría de los bachilleres encuestados el 80%, ratifican que se siente felices con sus compañeros de trabajo, los técnicos al menos el 17.39% consideran que casi nunca, los tecnólogos en un porcentaje considerable 27.27% ocasionalmente se sienten felices, pero más de la mitad de los tecnólogos casi siempre el 54.55%, el 76.92% de los profesionales manifiestan que casi siempre es así, y el colaborador de nivel educativo de posgrado solo ocasionalmente.

Gráfica 86. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente de la empresa del tercer sector?*nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5.17 Satisfacción laboral en el tercer sector.

3.5.18 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar en la empresa del tercer sector, respecto al nivel educativo. Este segmento analiza en cada nivel educativo el estado emocional en el cual cada colaborador se encuentra al momento de dirigirse a la compañía para realizar sus labores, si es altamente positivo o negativo, intermedio.

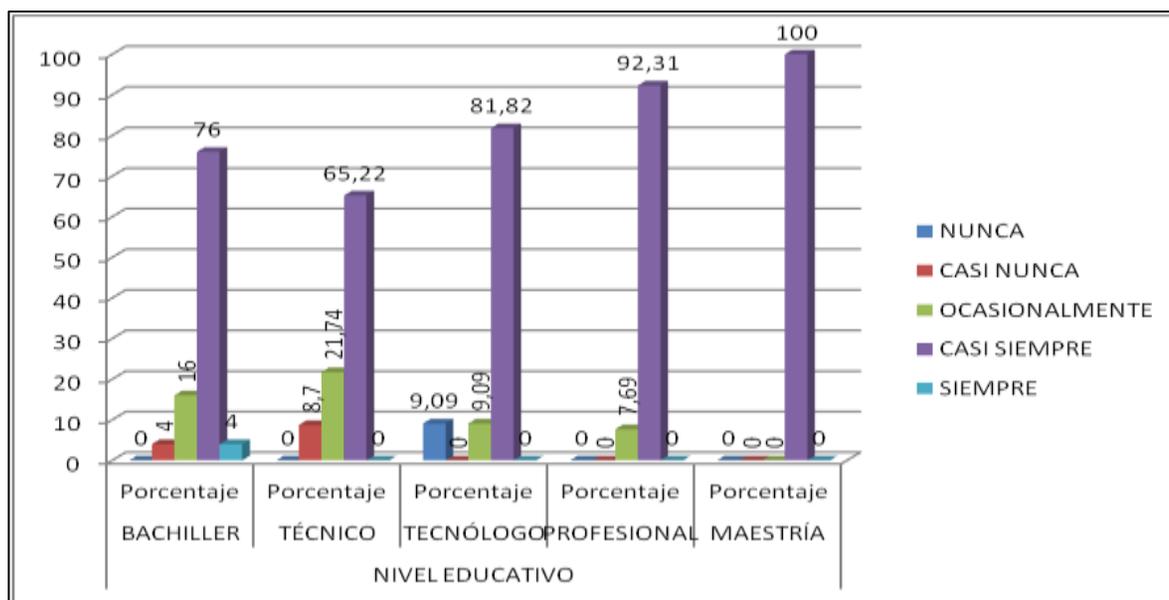
El 4% de los bachilleres consideran que casi nunca su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar, el 27.74% de los técnicos consideran que ocasionalmente es así, el 90.0% de los tecnólogos manifiestan que nunca es así, el 92.31% de los profesionales consideran que casi siempre, y el magister casi siempre en un 100%.

Tabla 92. Tabla cruzada ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del tercer sector?*nivel educativo

ESTADO EMOCIONAL POSITIVO	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestría	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00	0	0.00	1	9.09	0	0.00	0	0.00
CASI NUNCA	1	4.00	2	8.70	0	0.00	0	0.00	0	0.00
OCASIONALMENTE	4	16.00	5	21.74	1	9.09	1	7.69	0	0.00
CASI SIEMPRE	19	76.00	15	65.22	9	81.82	12	92.31	1	100.00
SIEMPRE	1	4.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	25	100.00	23	100.00	11	100.00	13	100.00	1	100.00

Fuente: Trabajo de Campo.

Gráfica 87. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laboral en la empresa del tercer sector?*nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

3.5.19 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa del tercer sector, respecto al nivel educativo. Este segmento, identifica si los esfuerzos de cada colaborador dentro de la compañía en los diferentes niveles de formación académica han sido valorados y por ende recompensados.

Tabla 93. Tabla cruzada ¿Considera usted que sus esfuerzos que a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados?*nivel educativo

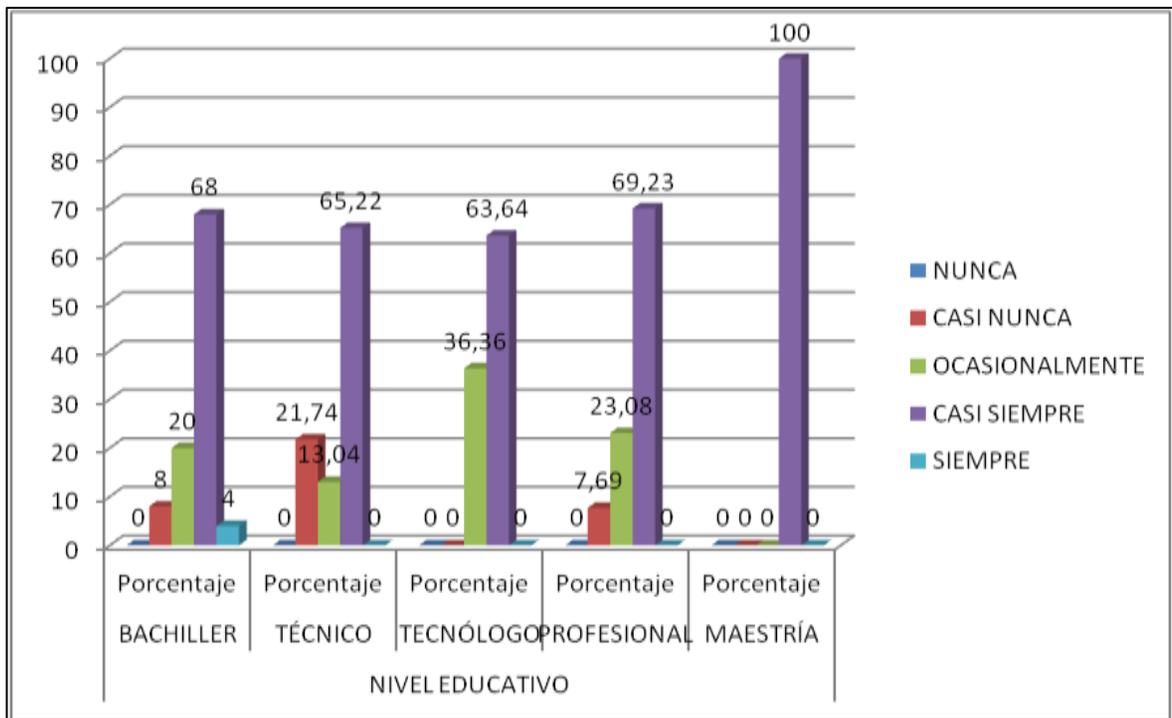
ESFUERZOS COMPENSADOS	Nivel Educativo									
	Bachiller		Técnico		Tecnólogo		Profesional		Maestría	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
CASI NUNCA	2	8.00	5	21.74	0	0.00	1	7.69	0	0.00
OCASIONALMENTE	5	20.00	3	13.04	4	36.36	3	23.08	0	0.00
CASI SIEMPRE	17	68.00	15	65.22	7	63.64	9	69.23	1	100.00
SIEMPRE	1	4.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	25	100.00	23	100.00	11	100.00	13	100.00	1	100.00

Fuente: Trabajo de Campo.

En el nivel educativo bachiller el 8% considera que casi nunca sus esfuerzos han sido bien recompensados o tenidos en cuenta, pero el 68% considera que casi siempre es así, en el nivel de técnicos el 13.04% manifiestan que solo ocasionalmente sucede, mientras que el 65.22% están convencidos de que casi siempre son bien recompensados sus labores extras, en beneficio de la

organización, el 36.36 dice que solo es ocasional, pero el 69.23 considera que por lo menos casi siempre lo es, y el posgrado 100% casi siempre.

Gráfica 88. ¿Considera usted que sus esfuerzos que a favor de la empresa del tercer sector donde labora han sido bien compensados?*nivel educativo



Fuente: Trabajo de Campo.

En síntesis la identificación interna en las empresas de tercer sector (ONG), es considerable alta, existe una gran coherencia entre los compañeros de trabajo, y felicidad entre los mismos, además que se poseen creencias casi siempre inspiradas en la entidad en la cual pertenecen, existe una sensación motivacional al momento de dirigirse a laboral, porque existe un prestigio social alto, al ser empresas de gran apoyo a la comunidad y de ejemplo para la sociedad, entre otros, un agradable y saludable clima organizacional vital para el logro de metas u objetivos organizacionales, por otra parte los esfuerzos generados por cada colaborador sienten que han sido bien recompensados y por lo menos tenidos en

cuenta, sin embargo, existe poca preparación en materia académica profesional, las personas con niveles altos no pertenecen a este tipo de empresas de este sector como los magister, lo cual, es una desventaja, ya que se podría tener mejores procesos.

4. COMPARACIÓN DE LA IDENTIFICACIÓN INTERNA DE LOS COLABORADORES, SEGÚN SU VINCULACIÓN AL TIPO DE EMPRESA PRIVADA, PÚBLICO O DEL TERCER SECTOR EN PEREIRA

Los hallazgos principales sobre la identificación interna de los colaboradores, según su vinculación a los tipos de empresas pública, privada o del tercer sector fueron comparados, para señalar el punto crítico en la identificación interna que lleva a los colaboradores a percepciones distintas, según el sector al que se encuentran vinculados.

4.1 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA SOBRE COLABORADORES – INTERSECTORIAL

La información demográfica segmentó a los colaboradores encuestados, según su nivel educativo, grupo etario y género, como se presenta a continuación.

4.1.1 Nivel educativo de los colaboradores – intersectorial. El nivel educativo corresponde al más alto título de formación académico alcanzado por los colaboradores encuestados, desde bachiller hasta maestría.

Tabla 94. Nivel educativo de los colaboradores - intersectorial

NIVEL EDUCATIVO	Privado		Público		Tercer Sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
BACHILLER	8	2,67	1	3,70	25	32,89	34	8,44
TÉCNICO	40	13,33	5	18,52	23	30,26	68	16,87
TECNÓLOGO	127	42,33	8	29,63	11	14,47	146	36,23
PROFESIONAL	96	32,00	8	29,63	13	17,11	117	29,03
ESPECIALIZACIÓN	29	9,67	0	0,00	3	3,95	32	7,94

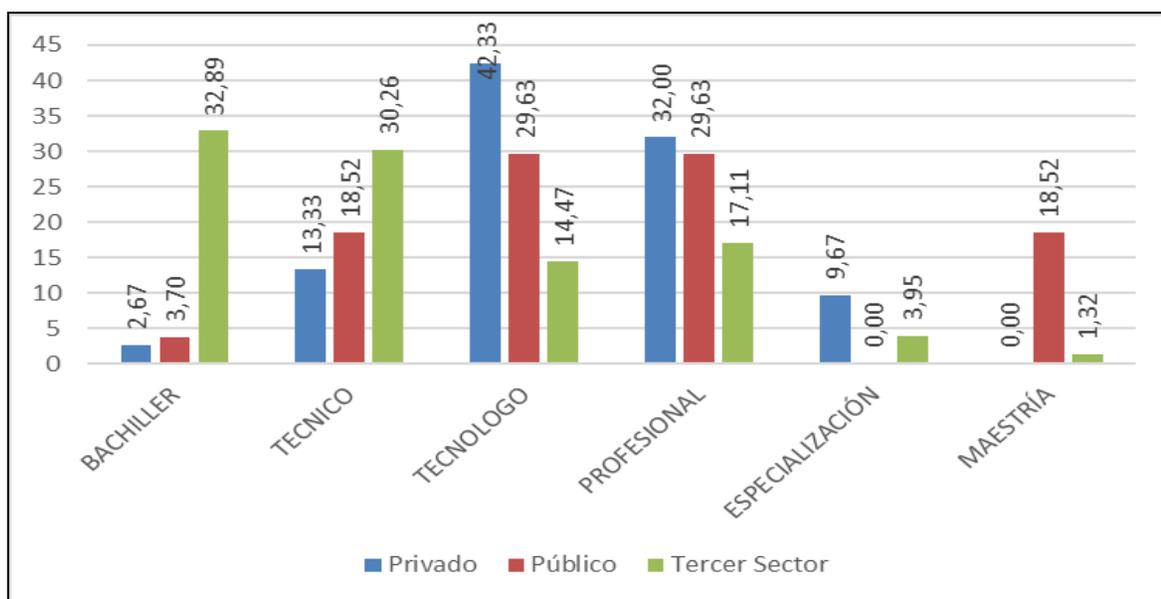
Tabla 94. (Continuación)

NIVEL EDUCATIVO	Privado		Público		Tercer Sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
MAESTRÍA	0	0,00	5	18,52	1	1,32	6	1,49
TOTAL	300	100,00	27	100,00	76	100,00	403	100,00

Fuente: encuesta a colaboradores

El mayor porcentaje de los colaboradores encuestados en Pereira tienen una educación tecnológica con el 36,23 por ciento de la muestra. En segundo lugar, se encuentran los encuestados con un nivel educativo profesional con el 29,03 por ciento de los colaboradores indagados.

Gráfica 89. Nivel educativo de los colaboradores – intersectorial (%)



Fuente: encuesta a colaboradores

El nivel de formación académica de los colaboradores encuestados tiene puntos comunes en los sectores público y privado, al situar el mayor número en formación

tecnológica y profesional. Mientras que en el tercer sector, el mayor número de colaboradores se sitúan como bachilleres o técnicos. La razón está en el perfil de los colaboradores. En el sector público y privado, se exigen unos mínimos de titulación formal, mientras que en el tercer sector, se aceptan voluntarios para cargos más operativos para servicio social.

4.1.2 Edad de los colaboradores – intersectorial. La edad corresponde al grupo etario al que pertenece cada segmento de los encuestados, dentro de cada uno de los tres tipos de empresa: privada, público y tercer sector.

Tabla 95. Edad de los colaboradores - intersectorial

RANGO DE EDAD	Privado		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %
Menores de 18	0	0,00	0	0,00	2	2,63	2	0,50
18 a 25	205	68,33	7	25,93	15	19,74	227	56,33
26 a 35	66	22,00	14	51,85	24	31,58	104	25,81
36 a 45	17	5,67	6	22,22	13	17,11	36	8,93
Mayor a 45	12	4,00	0	0,00	22	28,95	34	8,44
TOTAL	300	100,00	27	100,00	76	100,00	403	100,00

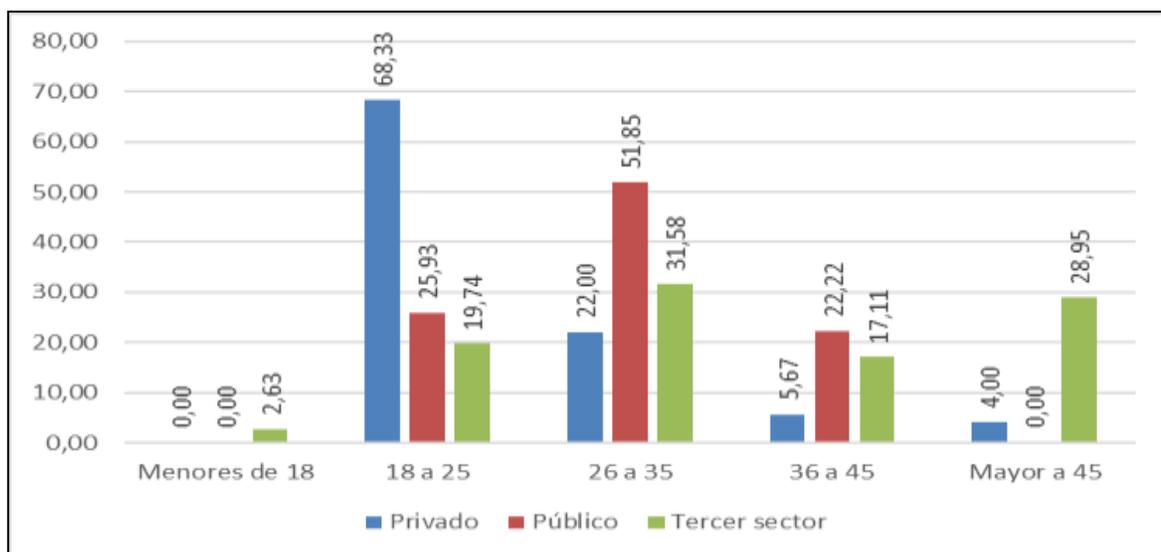
Fuente: encuesta a colaboradores

El mayor número de encuestados pertenece al rango de edad entre 18 y 25 años con un 56,33 por ciento. En segundo lugar, se encuentran los colaboradores entre 26 y 35 años con un 25,81 por ciento.

La comparación intersectorial muestra que los colaboradores encuestados en el

sector privado tienden a ser más jóvenes al ubicarse el 68,33 por ciento en el rango de 18 a 25 años. Por otro lado, en el sector público y el tercer sector, el rango etario con mayor número de colaboradores se encuentra entre 26 y 35 años.

Gráfica 90. Edad de los colaboradores – intersectorial (%)



Fuente: encuesta a colaboradores

4.1.3 Género de los colaboradores – intersectorial. El género corresponde al porcentaje de hombres y mujeres distribuidos en cada uno de los tres sectores, dentro de los colaboradores encuestados

Tabla 96. Género de los colaboradores – intersectorial

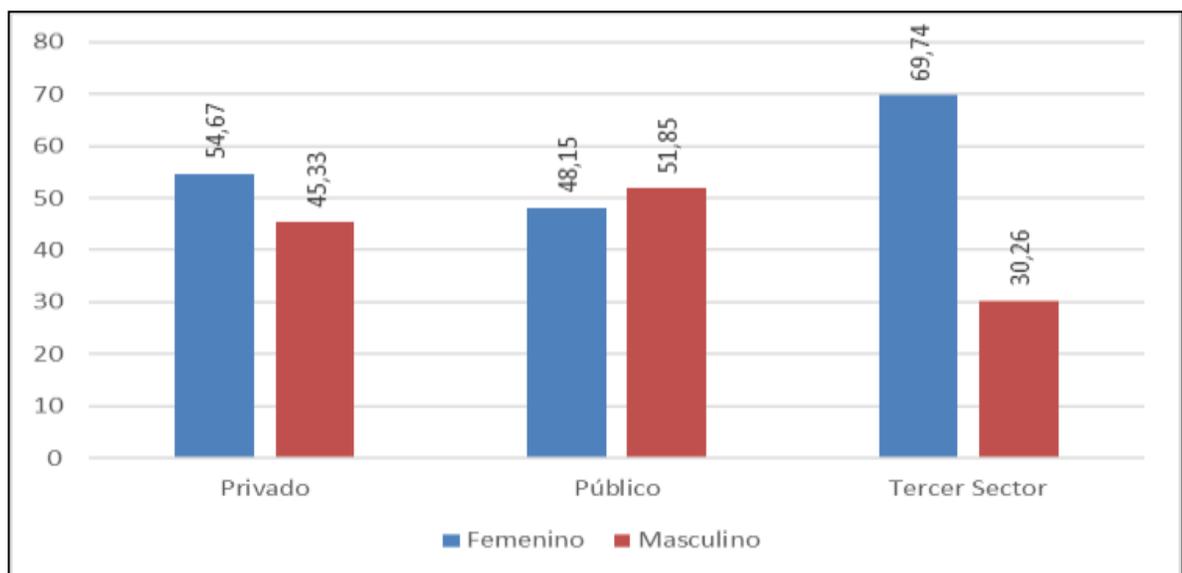
GÉNERO	Privado		Público		Tercer Sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	Total frecuencia	Porcentaje %
Femenino	164	54,67	13	48,15	53	69,74	230	57,07
Masculino	136	45,33	14	51,85	23	30,26	173	42,93
Total	300	100,0	27	100,00	76	100,00	403	100,00

Fuente: encuesta a colaboradores

Se registra un mayor porcentaje de mujeres que hombre en la muestra encuestada entre los colaboradores en Pereira. Un 57,07 por ciento pertenecen al género femenino y un 42,93 por ciento al género masculino.

La comparación indica que hay un leve mayor porcentaje de hombres en el sector público, al registrar un 51,85 por ciento en el género masculino. Por el contrario, en el sector privado y en el tercer sector, predomina el número de mujeres con 54,67 por ciento y 69,74 por ciento de manera respectiva. Llama la atención, en forma específica en el tercer sector, donde la relación de mujeres a hombres es de dos a uno. Según este resultado, las mujeres tendrían mayor propensión al trabajo social que los hombres.

Gráfica 91. Género de los colaboradores – intersectorial (%)



Fuente: encuesta a colaboradores

4.2 CULTURA ORGANIZACIONAL – INTERSECTORIAL

La cultura organizacional corresponde al comportamiento y a la percepción compartida por un grupo de personas dentro de una organización. De manera

específica, la cultura organizacional es estudiada en relación con la identificación interna, desde la coherencia en el comportamiento individual y colectivo y en la influencia de la empresa en los valores y creencias del colaborador.

4.2.1 Coherencia en el comportamiento personal con el grupo de compañeros – intersectorial. La coherencia en el comportamiento personal con el grupo de compañeros, indica el nivel de afinidad entre el individuo y el colectivo dentro del ambiente de trabajo.

Tabla 97. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa es coherente con el comportamiento de sus compañeros? - Intersectorial

COMPORTAMIENTO COHERENTE	Privado		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	Total frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	1	3,7	1	1,32	2	0,50
CASI NUNCA	4	1,33	1	3,7	1	1,32	6	1,49
OCASIONALMENTE	42	14,00	9	33,33	3	3,95	54	13,40
CASI SIEMPRE	111	37,00	13	48,15	21	27,63	145	35,98
SIEMPRE	143	47,67	3	11,11	50	65,79	196	48,64
TOTAL	300	100,00	27	100,00	76	100,00	403	100,00

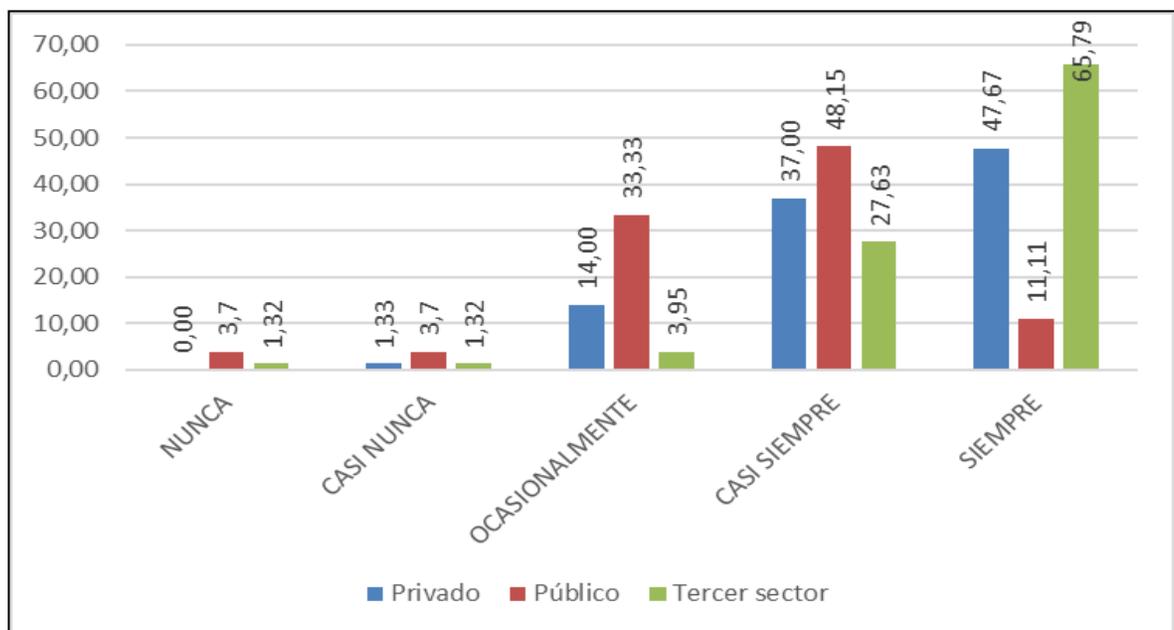
Fuente: encuesta a colaboradores

Un mayor porcentaje de encuestados afirma que siempre hay coherencia entre el comportamiento individual y el de los compañeros con un 48,64 por ciento. Mientras que un 35,98 por ciento de los encuestados indica que casi siempre hay coherencia. Es decir, que entre la población encuestada hay una alta coherencia entre el individuo y el colectivo en el trabajo.

En términos generales, se evidencia una coherencia entre el comportamiento colectivo de los compañeros y el comportamiento individual del colaborador encuestado en los tres tipos de empresa: privada, pública y del tercer sector. Se registra una leve mayor coherencia en el sector privado y el tercer sector, donde el mayor número de encuestados respondieron que siempre hay coherencia con un 47,67 por ciento para el sector privado y un 65,79 por ciento para el tercer sector.

Es decir, que en el tercer sector los colaboradores encuentran una mayor coherencia en su comportamiento frente al grupo de trabajo. Por lo general, las empresas del tercer sector tienen unidad con los colaboradores al enfocarse en iniciativas sociales particulares que son compartidas por vocación de las personas que laboran allí. Mientras que en el sector público, el comportamiento colectivo es casi siempre coherente con el comportamiento individual, al marcar un 48,15 por ciento.

Gráfica 92. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa es coherente con el comportamiento de sus compañeros? – Intersectorial (%)



Fuente: encuesta a colaboradores

4.2.2 Influencia de la empresa en creencias, valores y conductas en los colaboradores – intersectorial. La influencia de la empresa en creencias, valores y conductas de los colaboradores se refiere a la asimilación por parte del colaborador frente a la filosofía corporativa de la organización.

Tabla 98. ¿Posee usted creencias, valores y conductas inspiradas por la empresa donde labora? – intersectorial

CREENCIAS, VALORES Y CONDUCTAS	Privado		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	Total No.	%
NUNCA	1	0,33	2	7,41	2	2,63	5	1,24
CASI NUNCA	4	1,33	2	7,41	1	1,32	7	1,74
OCASIONALMENTE	28	9,33	7	25,93	4	5,26	39	9,68
CASI SIEMPRE	116	38,67	13	48,15	13	17,11	142	35,24
SIEMPRE	151	50,33	3	11,11	56	73,68	210	52,11
TOTAL	300	100	27	100	76	100	403	100,00

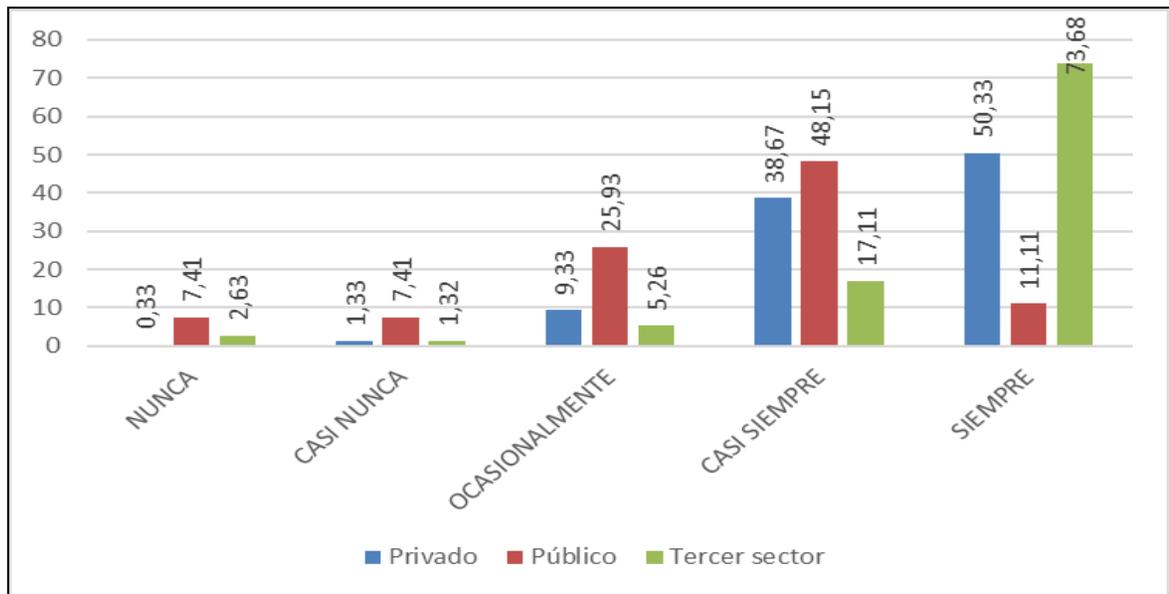
Fuente: encuesta a colaboradores

El 52,11 de los encuestados acepta que siempre hay valores y creencias personales inspiradas por la organización, donde laboran y pasan un gran porcentaje de su tiempo.

Se registra mayor influencia en el sector privado y el tercer sector sobre el colaborador, que en el sector público. El 50,33 por ciento de los colaboradores en el sector privado indicaron que siempre hay una influencia de la empresa en sus valores, creencias y conductas. La mayor influencia la registra el tercer sector con un 73,68 por ciento de los colaboradores que respondieron que siempre se presenta una influencia. Mientras que en el sector público la influencia de la

empresa en los valores del colaborador es menos contundente, al registrar una mayoría con el 48,15 por ciento de colaboradores que respondieron que casi siempre hay una influencia

Gráfica 93. ¿Posee usted creencias, valores y conductas inspiradas por la empresa donde labora? – intersectorial (%)



Fuente: encuesta a colaboradores

4.3 ESTATUS Y SEMEJANZA – INTERSECTORIAL

El estatus y la semejanza representan la percepción que tiene el colaborador sobre el reconocimiento de la organización por parte de los stakeholders. A mayor estatus, se espera una mayor identidad al incrementar el orgullo, sobre el prestigio social que tiene la organización y también una mayor felicidad por laborar en esa empresa.

4.3.1 Orgullo de los colaboradores con la imagen que la empresa proyecta hacia el exterior – intersectorial. La imagen es la percepción que los stakeholders, es decir los grupos de interés como clientes, proveedores,

competidores, distribuidores, entre otros, tienen sobre la organización. Una imagen favorable enorgullece a los colaboradores por pertenecer a esa organización.

Tabla 99. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? - Intersectorial

ORGULLOSO	Privada		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	Total frecuencia	%
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	2	0,67	0	0,00	5	6,58	7	1,74
OCASIONALMENTE	11	3,67	5	18,52	7	9,21	23	5,71
CASI SIEMPRE	62	20,67	16	59,26	63	82,89	141	34,99
SIEMPRE	225	75,00	6	22,22	1	1,32	232	57,57
TOTAL	300	100,00	27	100,00	76	100,00	403	100,00

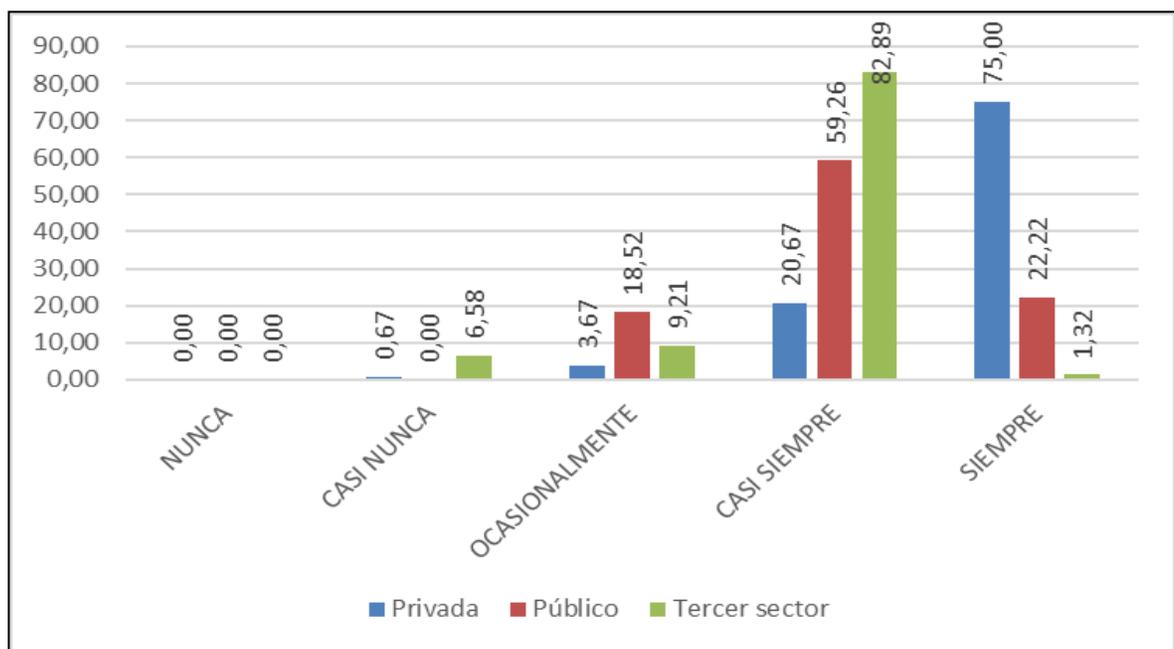
Fuente: encuesta a colaboradores

El 57,57 por ciento de los colaboradores en Pereira siempre siente orgullo con la imagen que la empresa proyecta hacia el exterior. Es un porcentaje aun más alto, cuando se suma con quienes respondieron que casi siempre sienten orgullo, que representan un 34,99 por ciento de encuestados.

Las respuestas de los colaboradores encuestados indican que los trabajadores en las empresas privadas sienten mayor orgullo que los colaboradores de la empresa pública y la empresa del tercer sector. El 75 por ciento de los colaboradores en el sector privado manifestó que siempre se siente orgulloso de la imagen proyectada por la empresa hacia el exterior. Mientras que en el caso del tercer sector, el 82,89

por ciento casi siempre se siente orgulloso de la imagen que la organización proyecta. Por último, el 59,26 por ciento de los colaboradores en el sector público casi siempre se siente orgulloso con la imagen que la organización proyecta hacia el exterior. Es decir, que genera más orgullo entre los colaboradores estar vinculado a una empresa privada. Las empresas del tercer sector tienen poco reconocimiento entre los stakeholders, mientras que las organizaciones públicas suelen generar una imagen poco favorable hacia el exterior, al estar relacionadas de manera frecuente con la burocracia, el clientelismo, el mal servicio al cliente y la corrupción.

Gráfica 94. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma? – Intersectorial (%)



Fuente: encuesta a colaboradores

4.3.2 Impacto del prestigio social de la empresa en los colaboradores – intersectorial. El impacto del prestigio social de la empresa en los colaboradores se refiere a la percepción que tiene el colaborador sobre la reputación de la organización en la sociedad.

Tabla 100. ¿Considera que la empresa donde usted labora tiene un prestigio social? - Intersectorial

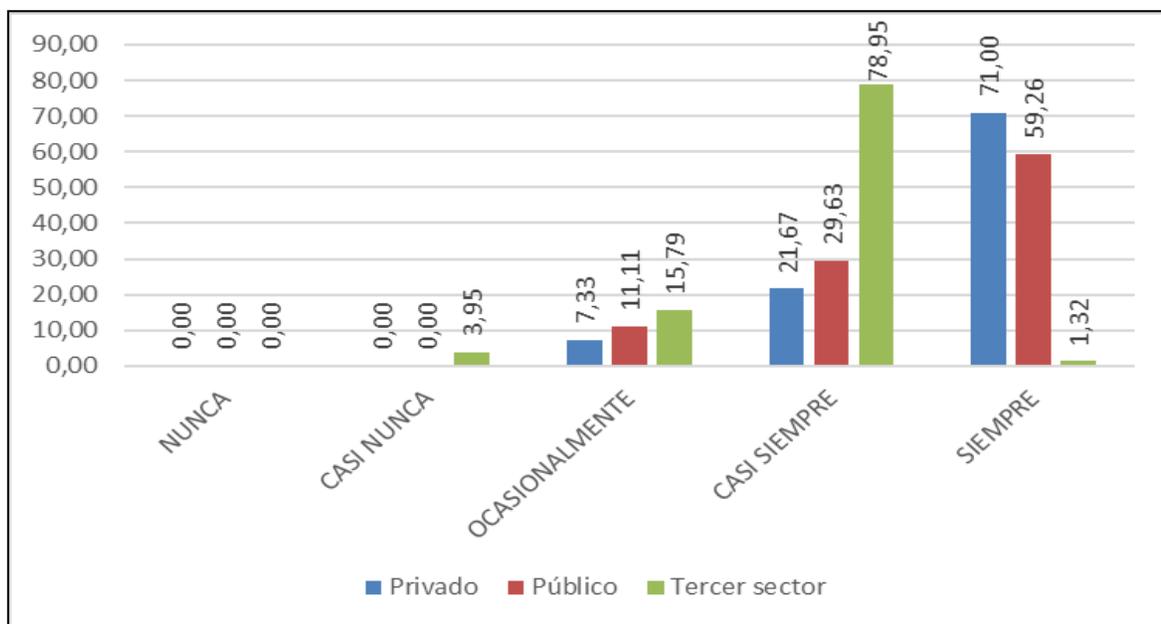
PRESTIGIO SOCIAL	Privado		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	Total No.	Total porcentaje
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	3	3,95	3	0,74
OCASIONALMENTE	22	7,33	3	11,11	12	15,79	37	9,18
CASI SIEMPRE	65	21,67	8	29,63	60	78,95	133	33,00
SIEMPRE	213	71,00	16	59,26	1	1,32	230	57,07
TOTAL	300	100,00	27	100,00	76	100,00	403	100,00

Fuente: encuesta a colaboradores

El 57,07 por ciento de los encuestados respondió que siempre hay un prestigio social en la empresa donde trabaja. Seguido por un 33 por ciento de colaboradores, quienes respondieron que casi siempre hay un prestigio. Esto evidencia una percepción favorable entre los colaboradores en Pereira sobre la organización donde laboran.

El prestigio social de la empresa tiene un mayor impacto en los colaboradores de las organizaciones privadas, al registrar un 71 por ciento de encuestados que perciben que la organización donde trabajan siempre tiene un prestigio social. En segundo lugar, se sitúan los colaboradores en las empresas públicas, quienes indicaron en un 59,26 por ciento que siempre perciben un prestigio social. Por último, el 78,95 por ciento de los colaboradores de las empresas del tercer sector indicaron que casi siempre perciben un prestigio social de la organización donde laboran. Por lo tanto, a partir de la percepción de los colaboradores, se infiere que las empresas del tercer sector tiene un bajo reconocimiento entre los stakeholders.

Gráfica 95. ¿Considera que la empresa donde usted labora tiene un prestigio social? – Intersectorial (%)



Fuente: encuesta a colaboradores

4.3.3 Identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa – intersectorial. La identidad de los colaboradores con los compañeros de la empresa relaciona la percepción que tienen los colaboradores sobre su afinidad con las personas que trabajan.

Tabla 101. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa donde labora? – intersectorial

IDENTIFICADO CON EL GRUPO	Privado		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcenta je %	No.	Porcenta je %	No.	Porcenta je %	Total No.	Porcenta je %
NUNCA	1	0,33	0	0,00	1	1,30	2	0,50
CASI NUNCA	0	0,00	0	0,00	5	6,60	5	1,24
OCASIONALMENTE	27	9,00	12	44,44	19	25,00	58	14,39

Tabla 101. (continuación)

IDENTIFICADO CON EL GRUPO	Privado		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	Total No.	Porcentaje %
CASI SIEMPRE	103	34,33	11	40,74	50	65,80	164	40,69
SIEMPRE	169	56,33	4	14,81	1	1,30	174	43,18
TOTAL	300	100,00	27	100,00	76	100,00	403	100,00

Fuente: encuesta a colaboradores

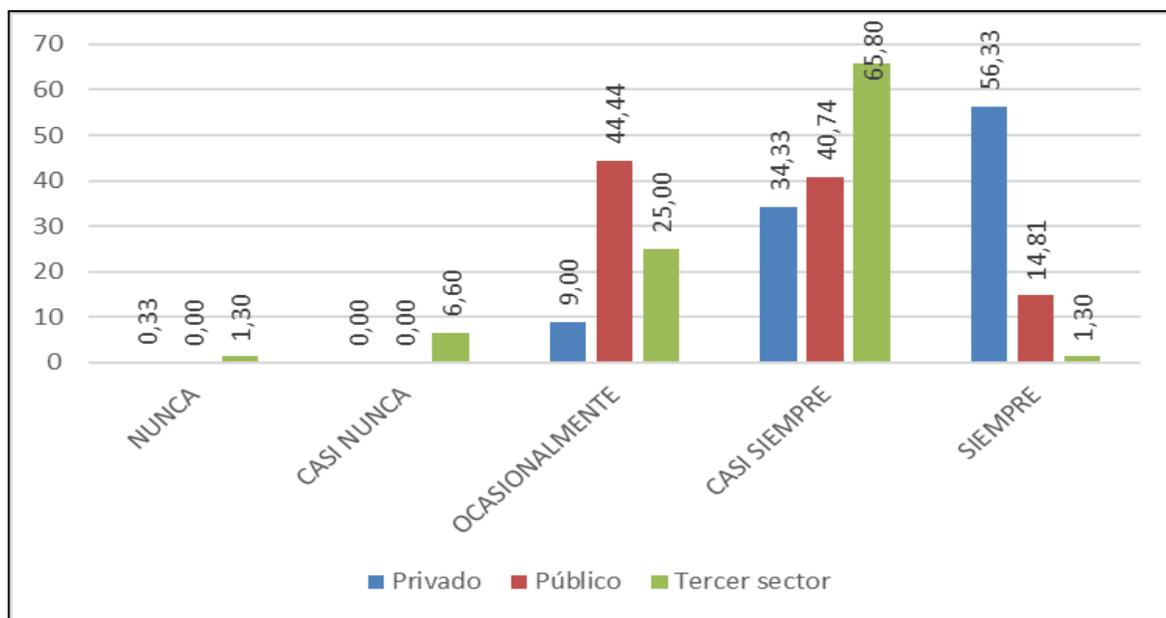
El mayor porcentaje de colaboradores indagados siempre se siente identificado con el grupo de colaboradores en la organización con el 43,18 por ciento de encuestados, seguido por el 40,69 por ciento, quienes casi siempre se siente identificado con el grupo.

Los colaboradores de la empresa privada registran mayor identidad con sus compañeros de trabajo, al registrar un 56,33 por ciento de encuestados, quienes respondieron que siempre hay identidad. El 65,8 por ciento de los colaboradores encuestados en el tercer sector señalaron que casi siempre hay identidad.

Mientras que en el sector público se registró la menor identidad, al contarse un 40,74 por ciento de colaboradores que respondieron que casi siempre hay identidad y una mayoría con el 44,44 por ciento de colaboradores en el sector público, quienes indicaron que ocasionalmente hay identidad.

Es decir, que en la empresa privada se propicia una mayor identificación en los grupos de trabajo. Por otro lado, en la empresa pública hay una mayor diversidad en la identidad de los colaboradores.

Gráfica 96. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa donde labora? – intersectorial (%)



Fuente: encuesta a colaboradores

4.3.4 Felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo en la empresa – intersectorial. La felicidad de los colaboradores con los compañeros de trabajo indica la motivación y la disposición para trabajar con los pares laborales.

Tabla 102. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo? - Intersectorial

FELIZ CON COMPAÑEROS	Privado		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	Total frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASI NUNCA	0	0,00	2	7,41	6	7,89	8	1,99
OCASIONALMENTE	9	3,00	16	59,26	18	23,68	43	10,67

Tabla 102. (continuación)

FELIZ CON COMPAÑEROS	Privado		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	Total frecuencia	Porcentaje %
CASI SIEMPRE	109	36,33	6	22,22	51	67,11	166	41,19
SIEMPRE	182	60,67	3	11,11	1	1,32	186	46,15
TOTAL	300	100,00	27	100,00	76	100,00	403	100,00

Fuente: encuesta a colaboradores

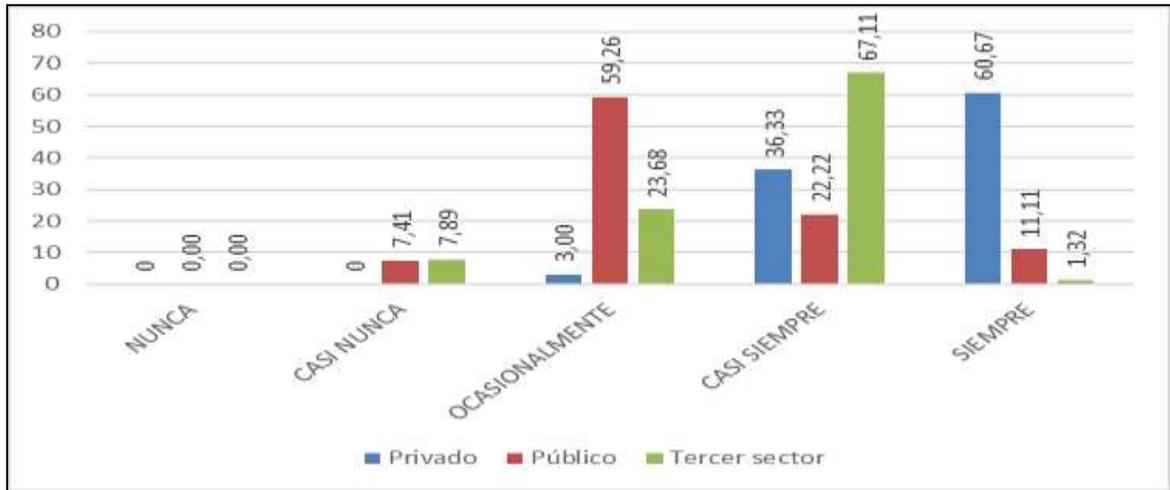
El 46,15 por ciento de los colaboradores siempre se siente feliz con sus compañeros de trabajo. Mientras que el 41,19 por ciento casi siempre se siente feliz con ellos. Se infiere un clima organizacional favorable entre los encuestados en Pereira.

La mayor felicidad se registra en el sector privado, donde el 60,67 por ciento de los colaboradores encuestados respondieron que siempre se encuentran felices con el grupo de trabajo. En segundo lugar, se encuentran los colaboradores de las empresas del tercer sector, quienes en un 67,11 por ciento respondieron que casi siempre se encuentran felices con sus compañeros.

Por último, el 59,26 por ciento de los encuestados en el sector público indicaron que ocasionalmente se sienten felices con sus compañeros de trabajo. Es decir, que en el sector privado hay mayor disposición y motivación para trabajar con los compañeros, mientras que en el sector público la convivencia propiciada con los compañeros de trabajo no genera mayor felicidad.

Gráfica 97. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo? -

Intersectorial



Fuente: encuesta a colaboradores

4.4 SATISFACCIÓN LABORAL – INTERSECTORIAL

La satisfacción laboral se refiere al estado emocional de los trabajadores para responder a sus obligaciones en la empresa y a la compensación percibida frente a ese esfuerzo.

4.4.1 Estado emocional de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar – intersectorial. El estado emocional corresponde a la motivación y disposición del colaborador para responder a sus tareas laborales.

Los colaboradores encuestados en Pereira tienden a tener un estado emocional positivo, al dirigirse a su lugar de trabajo, al responder en un 53,35 por ciento que siempre se encuentran en una buena disposición para trabajar. El mejor estado emocional lo registran los colaboradores del sector privado, quienes en un 70 por ciento siempre se encuentran en disposición para ir a trabajar. Mientras que en el tercer sector el estado de ánimo casi siempre es positivo para trabajar, según el 77,63 por ciento de los colaboradores.

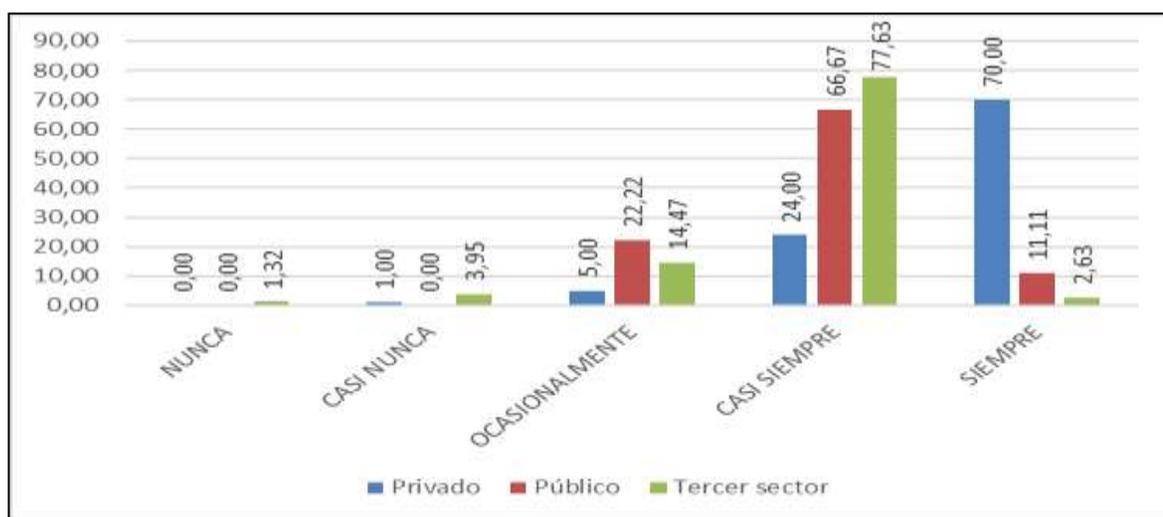
Tabla 103. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar? – intersectorial

ESTADO EMOCIONAL POSITIVO	Privado		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	Total frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	0	0,00	1	1,32	1	0,25
CASI NUNCA	3	1,00	0	0,00	3	3,95	6	1,49
OCASIONALMENTE	15	5,00	6	22,22	11	14,47	32	7,94
CASI SIEMPRE	72	24,00	18	66,67	59	77,63	149	36,97
SIEMPRE	210	70,00	3	11,11	2	2,63	215	53,35
TOTAL	300	100,00	27	100,00	76	100,00	403	100,00

Fuente: encuesta a colaboradores

Por último, el 6,67 por ciento de los colaboradores en el sector público, casi siempre asumen un estado emocional positivo para dirigirse al trabajo.

Gráfica 98. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar? – intersectorial (%)



Fuente: encuesta a colaboradores

4.4.2 Compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa – intersectorial. La compensación de los esfuerzos que invierten los colaboradores a favor de la empresa corresponde a la percepción que tienen los empleados sobre el nivel de retribución que tienen.

Tabla 104. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa donde labora han sido bien compensados? - Intersectorial

Compensación	Privado		Público		Tercer sector		Intersectorial	
	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	No.	Porcentaje %	Total frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0,00	1	3,70	0	0,00	1	0,25
CASI NUNCA	4	1,33	1	3,70	8	10,53	13	3,23
OCASIONALMENTE	11	3,67	13	48,15	16	21,05	40	9,93
CASI SIEMPRE	92	30,67	11	40,74	51	67,11	154	38,21
SIEMPRE	193	64,33	1	3,70	1	1,32	195	48,39
TOTAL	300	100,00	27	100,00	76	100,00	403	100,00

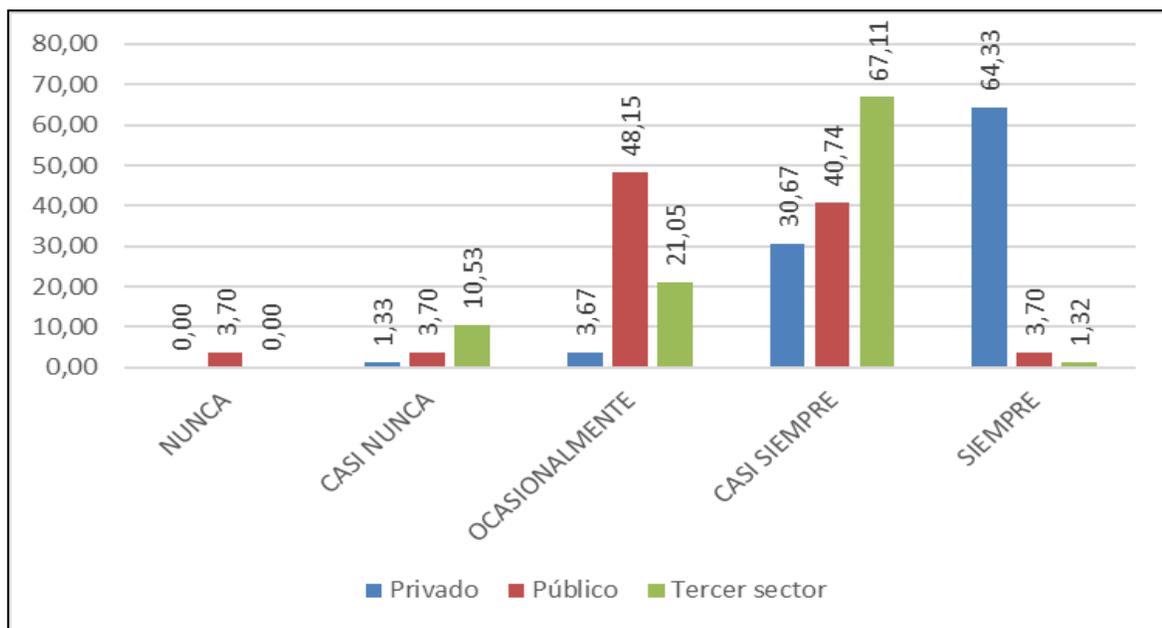
Fuente: encuesta a colaboradores

Los trabajadores en Pereira registran una percepción favorable sobre la retribución de la organización a su trabajo, al responder en un 48,39 por ciento que siempre sus esfuerzos a favor de la empresa donde laboran han sido bien compensados. Sin embargo, se evidencia que más de la mitad de los encuestados eligió las otras opciones. Por lo tanto, la mayoría considera que no siempre hay una compensación.

De manera particular, la mayor compensación es percibida por los colaboradores del sector privado, quienes consideran en un 64,33 por ciento siempre reciben una retribución por sus esfuerzos en la organización. El 67,11 por ciento de los colaboradores en el tercer sector casi siempre perciben que hay una

compensación por sus tareas en la empresa. Por último, los que menos compensación perciben por su trabajo, son los colaboradores en las organizaciones públicas, quienes manifestaron en un 48,15 por ciento que ocasionalmente reciben una compensación comparable con los esfuerzos.

Gráfica 99. ¿Considera usted que sus esfuerzos que a favor de la empresa donde labora han sido bien compensados? – Intersectorial (%)



Fuente: encuesta a colaboradores

En términos generales, los colaboradores del sector privado y del tercer sector perciben una cultura organizacional más favorable que los trabajadores en organizaciones públicas. Sin embargo, los colaboradores del tercer sector perciben un menor estatus en sus organizaciones frente a los colaboradores de las empresas del sector privado. De nuevo, la percepción sobre el estatus y la semejanza es aún menor en la percepción que tienen los trabajadores en las empresas públicas. En cuanto a satisfacción laboral, los empleados vinculados a organizaciones privadas se reconocen más satisfechos en cuanto a la retribución por sus esfuerzos en la empresa.

Los trabajadores en las empresas del tercer sector casi siempre se sienten satisfechos, mientras que los trabajadores en el sector público ocasionalmente se sienten satisfechos. Es decir, que los colaboradores del sector privado presentan la identificación interna más alta con su empresa. Los trabajadores en el tercer sector tienen una identificación medio alta, pero con un bajo reconocimiento por la sociedad y una percepción media en cuanto al estatus. Mientras que los trabajadores de las empresas públicas perciben un estatus alto para las empresas donde laboran, pero registran la menor identificación interna por la empresa donde laboran, al ser los menos satisfechos, con el menor estado de ánimo y la menor felicidad y semejanza con sus compañeros.

5. CONCLUSIONES

- Los colaboradores del sector privado perciben una mejor identificación interna que los trabajadores en el sector público y en el tercer sector, en términos de cultura organizacional, estatus de la empresa y satisfacción laboral.
- Se identifica que la mayoría, siendo el 47.67% de los colaboradores de las empresas del sector privado, perciben una cultura organizacional positiva en cuanto a la coherencia de sus comportamientos, con el comportamiento de sus compañeros, y el 50,80% afirman poseer creencias valores y conductas inspiradas por la empresa donde laboran.
- Se determina un alto impacto que tiene el estatus de la organización en el sentido de pertenencia de los trabajadores la empresa privada, puesto que la mayoría, siendo un 75,00% de los colaboradores siempre se sienten orgullosos con la imagen que la empresa proyecta hacia el exterior, y el 71,00% consideran que la empresa tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada.
- Se identifica un grado alto de semejanza que tienen los trabajadores con las políticas de la organización en la empresa privada, ya que la mayor parte, siendo el 56,33% consideran que siempre se sienten identificados y el 60,67% son felices con los compañeros de trabajo que tienen actualmente.
- Se identifica que el grado de satisfacción laboral que presentan los trabajadores en la empresa privada es alto, debido que se evidencia que la mayoría, siendo el 70,00%, afirma que su estado emocional siempre es positivo al momento de dirigirse a laborar y el 64,33% consideran que los esfuerzos a favor de la empresa siempre han sido bien compensados.

- Se evidencia que los hombres, pese a que son menos, mayor cantidad de ellos con un 58,80% tienen definida la identidad interna organizacional, mientras que las mujeres el 54,40% tienen definida la identidad interna organizacional.
- Se evidencia en general que los bachilleres tienen mayor identidad interna organizacional, mientras que los colaboradores con posgrado, se encuentran menos identificados a nivel interno de la organización, ya en las preguntas realizadas son quienes responden nunca o casi nunca, mientras que los bachilleres, no respondieron nunca o casi nunca.
- En las organizaciones del tercer sector laboran más mujeres que hombres, son empresas más apetecibles para las mujeres.
- Las mujeres son las que poseen más valores y creencias en el tercer sector, inspiradas en las empresas en las que laboran, los hombres consideran que la mayor parte de sus valores y creencias son innatas, provenientes de las familias a las que pertenecen, no inspirados por las empresas.
- Los hombres son los que se sienten más orgullosos por pertenecer a las empresas del tercer sector, consideran que proyectan una imagen excelente al exterior de la misma.
- Para las mujeres de las empresas del tercer sector es fácil identificarse con el grupo de colaboradores, se adaptan más rápido mientras que los hombres no se identifican de una manera tan fácil.
- Tanto hombres como mujeres en porcentajes considerables en el tercer sector se dirigen a laborar con un estado de ánimo positivo a realizar sus labores, aunque no en un 100%, lo que necesita la empresa para su eficiente productividad.

- Alrededor del 65% de hombres y mujeres en el tercer sector consideran que sus esfuerzos por la compañía son bien recompensados, lo cual es motivador y benéfico para la compañía, aumenta la productividad y proyecta hacia el cumplimiento de metas u objetivos organizacionales.
- La cultura organizacional es percibida como más favorable en el sector privado y el tercer sector. Los colaboradores del tercer sector perciben un menor estatus de sus organizaciones frente a las empresas privadas. Mientras que los trabajadores en el sector público son los menos satisfechos.

6. RECOMENDACIONES

- Desarrollar un diagnóstico para hallar la razón por la cual el 0,33% de colaboradores en el sector privado expresa no poseer creencias valores y conductas inspiradas por la empresa donde laboran, para generar la estrategia y gestión de cultura organizacional, y así eliminar las brechas que se generen a partir de ese argumento.
- Afianzar al 52,33% de colaboradores en el sector privado que considera que casi nunca, ocasionalmente y casi siempre, su comportamiento dentro de la empresa es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general, a través de campañas encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia con la cultura organizacional.
- Capacitar a los colaboradores de las empresas del sector privado, con el fin de alcanzar el 100,00% de orgullo con la imagen que la empresa donde laboran proyecta hacia el exterior de la misma y la identidad con el prestigio social que la empresa tiene en el sector económico donde se encuentra ubicada.
- Implementar un programa de gestión de clima laboral, donde el 3,00% de los colaboradores de las empresas del sector privado que fueron encuestados, indicaron que ocasionalmente son felices con los compañeros de trabajo que tienen actualmente, sean intervenidos, ya que éstos en alguna circunstancia pueden influenciar negativamente en el clima laboral, al 97,00% que al menos casi siempre son felices.
- Construir un sistema de compensación, que incluya la implementación del salario emocional, con el fin de influenciar de manera positiva en las emociones de los colaboradores al momento de dirigirse a laborar, y que sientan que los esfuerzos a favor de la empresa donde laboran son bien compensados, para así

lograr el fortalecimiento de la satisfacción laboral en las empresas del sector privado.

- Crear un programa de sentido de pertenencia, donde los colaboradores que poseen el nivel académico de posgrado de las empresas del sector privado, fortalezcan la identificación que tienen con la empresa.
- Analizar por qué la mayoría según lo denota la muestra en un 32.89%, de las personas con bajo nivel educativo, son las que pertenecen a las empresas del tercer sector (ONG), para crear estrategias en las cuales se incentive la contratación de personal con perfiles académicos superiores, con el fin del desarrollo estratégico planeación organizacional.
- Analizar por qué el 5.26% de los colaboradores de las empresas del tercer sector no poseen valores y creencias inspiradas en la organización a la que pertenecen, es importante determinar si es débil la cultura organizacional, deducir si las políticas y valores organizacionales establecidos están fallando con respecto a lo que se necesita en la actualidad para desarrollarse y crecer como una compañía eficiente que supla a cabalidad las necesidades de los stakeholders.
- Analizar por qué el 9.21% de los colaboradores del tercer sector se sienten orgullosos con la imagen que proyecta su empresa al exterior de la misma de manera ocasional, razón por la cual se puede afectar el sentido de pertenencia que tiene el resto de los colaboradores con un porcentaje alto (82.89%), quienes siempre y casi siempre se sienten orgullosos con la imagen que proyecta su empresa al exterior de la misma, lo cual crea un alto estatus o prestigio social, que fortalece el nivel de autorrealización del colaborador como ser humano, hacer parte de una gran empresa.
- Estudiar la razón por la cual el 23.68% no se siente feliz con sus compañeros

de trabajo, es necesario, realizar estrategias como actividades que fortalezcan las relaciones laborales, ya que esto afecta de manera negativa directamente en el clima organizacional, que es vital.

- Indagar por qué el 14.47% ocasionalmente se dirige a laborar cada día con un estado de ánimo positivo, esto es importante realizar un diagnóstico del por qué sucede, ya que un colaborador desmotivado no será igualmente eficaz que uno motivado, esto afecta el cumplimiento de metas, por ello es importante motivar e incentivar al trabajador para que su labor no sea algo monótono sino que se convierta en un momento agradable, y así se aumente la productividad.
- Determinar si como entidad del tercer sector se está reconociendo los esfuerzos extras de sus colaboradores, esto es lo que hace la diferencia y mejora la calidad de los procesos en la compañía, no se debe tener colaboradores desmotivados que tengan la capacidad de dar tanto pero que se nieguen hacerlo porque saben que todo quedara en el olvido. Ya que, esto lo manifestó el 21.05% de los encuestados.

BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ, Ana, et al. Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencias entre Empresas Públicas y Privadas. Reidocrea. 2014. Vol. 3. p. 35

ASHFORTH, Blake y MAEL, Fred. Social Identity theory and the organization. Citado por: ALVAREZ, Ana et al. Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencias entre Empresas Públicas y Privadas. Reidocrea. 2014. Vol. 3. p. 35

CAPRIOTTI, Paul. Branding Corporativo: fundamentos para la gestión estratégica de la identidad corporativa. Santiago de Chile: EBS Consulting Group, 2009. p.145

CIFUENTES, Álvaro; CIFUENTES, Rosa María y SABOGAL, Narciso. Investigación de mercados. UNAD, 2001, p. 224

CURRÁS, Rafael. Identidad e imagen corporativa: revisión conceptual e interrelación. En: Teoría y Praxis. 2010. Vol. 7, p. 9-34

DIEZ, Emilio, et al. Administración y Dirección. Citado por: Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencias entre Empresas Públicas y Privadas. Reidocrea. 2014. Vol. 3. p. 36

MAÑAS, Ángel, et al. La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. Psichotherman. 2007. Vol. 19, no. 3. p. 395-400

PATCHEN, Martin. Participation, achievement, and involvement on the job. Citado por: WITTING, Marjon. Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities. [En línea] [12 de junio de 2015]. Disponible en: http://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf

PÉREZ, Aníbal. El método comparativo: fundamentos y desarrollos recientes. [En línea] [18 de abril de 2014]. Disponible en: <http://www.politicacomparada.com.ar/material/09/documentos/doc-trabajo_n1.pdf>

TOPA, Gabriela. Diferentes perfiles de identificación organizacional: influencia sobre el favoritismo endogrupal y las conductas de ciudadanía. En: Estudios de Psicología. 2007. Vol. 28, no. 3, p. 3-4

TOPA, Gabriela y MORALES, Francisco. Identificación organizacional y ruptura de contrato psicológico: sus influencias sobre la satisfacción de los empleados. En: International Journal of Psychology and Psychological Therapy. 2007. Vol. 7. no. 3. p. 365-379.

VAN KNIPENBERG, Daan y VAN SCHIE, Els. Foci and Correlates of Organizational Identification. Citado por: ALVAREZ, Ana et al. Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencias entre Empresas Públicas y Privadas. Reidocrea. 2014. Vol. 3. p. 35

WITTING, Marjon. Relations between organizational identity, identification and organizational objectives:

An empirical study in municipalities. [En línea] [12 de junio de 2015]. Disponible en: http://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf

WHETTEN, David. Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity. En: Journal of Management Inquiry. Septiembre de 2006. Vol. 15, p. 220.

ANEXO

Anexo A. Formato para diligenciamiento de encuestas



**ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN INTERNA EN EMPRESAS DEL
SECTOR PÚBLICO, PRIVADO Y DEL TERCER SECTOR**

FECHA DE DILIGENCIAMIENTO

DÍA	MES	A Ñ O
------------	------------	----------------------

EMPRESA DONDE LABORA

CARGO EN LA EMPRESA

TIPO DE EMPRESA DONDE LABORA

**PÚBLICA PRIVADA TERCER
SECTOR (ONG)**

NIVEL EDUCATIVO

**BACHILLER TÉCNICO
TECNÓLOGO
PROFESIONAL
ESPECIALIZACIÓN
MAESTRÍA
DOCTORADO**

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

AÑO (S)	MES (ES)
----------------	-----------------

EDAD

**S
E
X
O

F
M**

PREGUNTAS

Indique con una equís (x) la respuesta que corresponda, en un escalafón de 1 a 5

1. ¿Considera que su comportamiento dentro de la empresa, es coherente con el comportamiento de sus compañeros en general?

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	OCASIONALMENTE
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

2. ¿Posee usted creencias, valores y conductas inspiradas por la empresa donde labora?

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	OCASIONALMENTE
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

3. ¿Se siente orgulloso con la imagen que la empresa donde usted labora proyecta hacia el exterior de la misma?

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	OCASIONALMENTE
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

4. ¿Considera que la empresa donde usted labora tiene un prestigio social en el sector económico donde se encuentra ubicada?

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	OCASIONALMENTE
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

5. ¿Se siente identificado con el grupo de colaboradores de la empresa donde labora?

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	OCASIONALMENTE
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

6. ¿Se encuentra feliz con los compañeros de trabajo que tiene actualmente?

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	OCASIONALMENTE
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

7. ¿Su estado emocional es positivo al momento de dirigirse a laborar?

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	OCASIONALMENTE
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

8. ¿Considera usted que sus esfuerzos a favor de la empresa donde labora han sido bien compensados?

1	NUNCA
2	CASI NUNCA

3

OCASIONALMENTE

4

CASI SIEMPRE

5

SIEMPRE

OBSERVACIONES

Comentarios adicionales respecto a la temática de la empresa
