

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

“VALORACIÓN DEL SENTIDO DE VIDA EN EL TRABAJO
EN COLABORADORES DE FUEGO & SEGURIDAD”

OLGA MARGARITA PINEDA MARTÍNEZ

SULY GRISELDA SAJBOCHOL SIMÓN

GUATEMALA, SEPTIEMBRE, 2021

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

“VALORACIÓN DEL SENTIDO DE VIDA EN EL TRABAJO
EN COLABORADORES DE FUEGO & SEGURIDAD”

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR
OLGA MARGARITA PINEDA MARTÍNEZ
SULY GRISELDA SAJBOCHOL SIMÓN

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS
EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADAS

GUATEMALA, SEPTIEMBRE, 2021



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

M.A. MYNOR ESTUARDO LEMUS URBINA

DIRECTOR

LICENCIADA JULIA ALICIA RAMÍREZ ORIZÁBAL DE LEÓN

SECRETARIA

M. A. KARLA AMPARO CARRERA VELA

M. Sc. JOSÉ MARIANO GONZÁLEZ BARRIOS

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

VIVIANA RAQUEL UJPÁN ORDÓÑEZ

NERY RAFAEL OCOX TOP

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

M. A. OLIVIA MARLENE ALVARADO RUÍZ

REPRESENTANTE DE EGRESADOS

C.c. Control Académico
CIEPs.
UG
Archivo
Reg.129-2020
CODIPs.894-2021

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

4 de junio de 2021

Estudiantes

Olga Margarita Pineda Martínez
Suly Griselda Sajbochol Simón
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto CUARTO (4º) del Acta VEINTINUEVE GUIÓN DOS MIL VEINTIUNO (29-2021), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 3 de junio de 2021, que copiado literalmente dice:

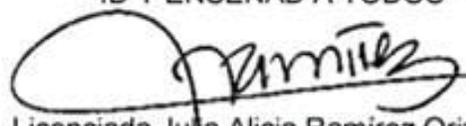
"CUARTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"VALORACIÓN DEL SENTIDO DE VIDA EN EL TRABAJO EN COLABORADORES DE FUEGO & SEGURIDAD"**, de la carrera de: **Licenciatura en Psicología**, realizado por:

Olga Margarita Pineda Martínez
Suly Griselda Sajbochol Simón

CARNÉ: 2165 24598 0613
CARNÉ: 3073 29062 0402

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Gladys Aracely Enríquez y revisado por la Licenciada Iris Janeth Nolasco Molina. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciada Julia Alicia Ramirez Orizabal
SECRETARIA



/Gaby

Guatemala, 27 de mayo del 2021

Señores

Miembros del Consejo Directivo

Escuela de Ciencias Psicológicas

CUM

Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, las estudiantes, **OLGA MARGARITA PINEDA MARTÍNEZ, CARNÉ NO. 2165-24598-0613, REGISTRO ACADÉMICO No. 2014-07800 y Expediente de Graduación No. L-101-2020-I-EPS / SULLY GRISELDA SAJBOCHOL SIMÓN, CARNÉ NO. 3073-29062-0402, REGISTRO ACADÉMICO No. 2014-01213 y Expediente de Graduación No. L-155-2019-C-EPS** han completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- 10 créditos académicos del Área de Desarrollo profesional
- 10 créditos académicos por trabajo de graduación
- 15 créditos académicos por haber aprobado el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-

Por lo antes expuesto, en base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación "**VALORACIÓN DEL SENTIDO DE VIDA EN EL TRABAJO EN COLABORADORES DE FUEGO & SEGURIDAD**", mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 08 de MARZO del año 2021.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



M.A. MAYRA LUNA DE ÁLVAREZ
COORDINACIÓN
UNIDAD DE GRADUACIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Lucía, G.

CC. Archivo

Adjunto: Expediente completo digital e Informe Final de Investigación digital.



CIEPs. 019-2021
REG. 129-2020

INFORME FINAL

Guatemala, 12 de abril de 2021

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Iris Janeth Nolasco** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“VALORACIÓN DEL SENTIDO DE VIDA EN EL TRABAJO EN COLABORADORES DE FUEGO & AMP; SEGURIDAD”.

ESTUDIANTES:
Olga Margarita Pineda Martínez
Suly Griselda Sajbochol Simón

DPL. No.
2165245980613
3073290620402

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 08 de marzo de 2021 por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 06 de abril de 2021, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



Centro Universitario Metropolitano -CUM- Edificio “A”
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24187530



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



CIEPs. 019-2021
REG. 129-2020

Guatemala, 12 de abril de 2021

Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enriquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

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

- **“VALORACIÓN DEL SENTIDO DE VIDA EN EL TRABAJO EN COLABORADORES DE FUEGO & AMP; SEGURIDAD”.**

ESTUDIANTES:

Olga Margarita Pineda Martínez
Suly Griselda Sajbochol Simón

DPL No.

2165245980613
3073290620402

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 08 de marzo de 2021, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Iris Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



c. archivo

Centro Universitario Metropolitano -CUM- Edificio "A"
9ª. Avenida 9-15, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24187530

Guatemala, 16 de octubre de 2020

Coordinación

Centro de Investigaciones en Psicología (CIEPs)

“Mayra Gutiérrez”

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Olga Margarita Pineda Martínez, CUI 2165 24598 0613 y Suly Griselda Sajbochol Simón, CUI 3073 29062 0402 aplicaron en esta institución 30 test a los colaboradores de Fuego & Seguridad como parte del trabajo de investigación titulado: “*La valoración del sentido del trabajo en los colaboradores de Fuego & Seguridad*” en el periodo comprendido del 12 al 15 de octubre del presente año, en horario de 8:00 a 14:30 horas.

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

Sin otro particular, me suscribo,



Licenciada Marilyn Colindres
Jefe Administrativa Fuego & Seguridad
2500-5500 rrhh@fuegoysseguridad.net

**Fuego &
Seguridad, S. A.**

Guatemala, 13 de abril de 2020

Licenciado

Marco Antonio de Jesús García Enríquez

Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología

(CIEPs) "Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del proyecto de investigación titulado ***"La valoración del sentido del trabajo en los colaboradores de Fuego & Seguridad"*** realizado por las estudiantes **Olga Margarita Pineda Martínez, CUI 2165 24598 0613** y **Suly Griselda Sajbochol Simón, CUI 3073290620402**.

El trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licenciada Gladys Aracely Enríquez Ortiz

Psicóloga y Profesora de Enseñanza Media en Psicología

Colegiado No. 1057

Asesora de contenido

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR OLGA MARGARITA PINEDA MARTÍNEZ

MARIO ALEJANDRO CORADO MARTIR

INGENIERO CIVIL

COLEGIADO 13,933

POR SULY GRISELDA SAJBOCHOL SIMÓN

GLADYS ARACELY ENRÍQUEZ ORTIZ

PSICÓLOGA

COLEGIADO 1,057

Acto que dedico

Por: Olga Margarita Pineda Martínez

A:

DIOS:

Por hacerme sentir su amor y su presencia incondicional a lo largo de mi vida y especialmente por bendecirme con sabiduría para cumplir con esta meta académica.

MIS PADRES:

Alfredo Pineda y Olga Martínez, por su dedicación, en los primeros años de mi formación académica.

MI ESPOSO:

Mario Alejandro Corado, quien desde el primer día de esta aventura confió y me apoyó incondicionalmente con los recursos necesarios, y especialmente con su paciencia, comprensión y sobre todo con un amor tan fuerte e incondicional que fue el combustible para avanzar en los momentos difíciles.

SULY SAJBOCHOL:

Compañera, amiga y hermana quien desde hace 5 años se ha convertido en un pilar importante en mi vida, y junto a quien estoy celebrando este logro tan importante.

AMIGOS:

Quienes considero mi familia y han estado activamente en cada etapa de mi vida siendo un soporte vital para cumplir con cada reto.

FAMILIA:

Pineda Valdes y Martínez Sánchez quienes me ofrecieron su hospitalidad en etapas muy importantes de mi vida las cuales fueron cruciales para cumplir este sueño.

Acto que dedico

Por: Suly Griselda Sajbochol Simón

A:

DIOS:

Por estar presente en cada momento de mi vida y llenarme de su inmenso amor, por iluminar mi camino con sabiduría y por ayudarme a alcanzar esta meta tan anhelada.

MIS PADRES:

Pedro Sajbochol y Elena Simón, por brindarme su apoyo, paciencia y amor incondicional a lo largo de mi vida. Por ser mi inspiración y por enseñarme con su ejemplo a seguir adelante ante las adversidades.

HERMANO:

Mayco Sajbochol, por ser pilar importante en mi vida, un ejemplo de sabiduría, valentía y esfuerzo. Por estar al pendiente y brindarme todo su apoyo, cariño y amor en todas las etapas de mi vida.

MARGARITA PINEDA:

Compañera, amiga y hermana, a quien admiro por su dedicación, inteligencia y carisma, quien durante 5 años me ha brindado apoyo incondicional y es junto a ella que comparto este logro tan soñado.

AMIGOS:

Quienes han sido parte de este proceso, quienes me sacaron una sonrisa en mis momentos de cansancio, quienes creyeron en mí y me brindaron palabras de aliento para seguir adelante.

FAMILIA:

Iris de Paz, Kevin Simón y Elvia Solano quienes me han acompañado, apoyado y animado de distintas formas a lo largo del camino.

Agradecimientos

A:

Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser nuestra gloriosa alma mater, y ofrecernos una oportunidad privilegiada y por formarnos como profesionales dignos de representarla.

Escuela de Ciencias Psicológicas, por abrirnos las puertas al conocimiento del ser humano y motivarnos a ser agentes de cambio en la salud mental de las personas.

Licenciada Gladys Enriquez, por apoyarnos con su conocimiento y entusiasmo en asesorarnos de la manera correcta para llevar a cabo esta investigación.

Licenciada Iris Janeth Nolasco, por ofrecernos su amplio conocimiento en psicología e investigación y revisar con una perspectiva abierta al conocimiento.

Fuego & Seguridad, por confiar en este proyecto y abrirnos las puertas.

Colaboradores de Fuego & Seguridad, por su disposición y participación para la realización de este proyecto de investigación.

Índice

Resumen	
Prólogo	..
Capítulo I	13
1. Planteamiento inicial del problema y marco teórico	13
1.01 Planteamiento del problema	13
1.02 Objetivos	15
1.02.01 Objetivo General	15
1.02.02 Objetivos Específicos	15
1.03 Marco Teórico	16
1.03.01 Antecedentes	16
1.03.02 Psicología de las organizaciones y del trabajo	16
1.03.03 Organizaciones	22
1.03.03.01 ¿Qué es y cómo funciona una organización?	22
1.03.03.02 ¿Por qué son importantes las organizaciones?	24
1.03.04. Colaboradores	25
1.03.04.01 ¿Quiénes son los colaboradores y su función dentro de la Organización?	25
1.03.05 Sentido del trabajo desde la perspectiva humanista existencial	27
1.03.06 Sentido de la vida en el trabajo	28
1.03.06.01 Experiencia y vivencia del sentido del trabajo	31
1.03.06.02 Claridad existencial laboral vs. Confusión	31
1.03.06.03 Propósito vital laboral vs. Vacío	32
1.03.06.04 Identidad y coherencia laboral vs. Incoherencia	33
1.03.07 Motivación laboral	33
1.03.07.01 Teorías de motivación	33
1.03.07.02 Importancia de la motivación laboral	38
1.03.07.03 Medición de la motivación laboral y su impacto en las organizaciones	39
1.03.08 Satisfacción laboral	40
1.03.08.01 ¿Qué es satisfacción laboral?	40

1.03.08.02 Importancia de la Satisfacción Laboral	42
1.03.08.03 Medición de la Satisfacción Laboral	43
1.03.08.04 Impacto de la satisfacción en los colaboradores	44
1.03.09 Fuego & Seguridad	44
1.03.09.01 ¿Qué es Fuego & Seguridad?	44
1.03.09.02 Razón de su existencia	45
1.03.09.03 Importancia de su labor en Guatemala	45
1.03.09.04 Descripción interna para su funcionamiento	46
1.04 Consideraciones éticas	46
1.04.01 Principio de respeto por las personas	47
1.04.02 Principio de beneficencia	47
1.04.03 Principio de justicia	47
Capítulo II	50
2. Técnicas e instrumentos	50
2.01 Enfoque y modelo de investigación	50
2.01.01 Formulación inicial de hipótesis	50
2.01.02 Variables	50
2.02 Técnicas	51
2.02.01 Técnica de muestreo	51
2.02.02 Técnicas de recolección de datos	51
2.02.03 Técnica de análisis de datos	53
2.03 Instrumentos	54
2.04 Operacionalización de objetivos, categoría/variables	56
Capítulo III	59
3. Presentación, interpretación y análisis de los resultados	59
3.01 Características del lugar y de la muestra	59
3.01.01 Características del lugar	59
3.01.02 Características de la muestra	59
3.02 Presentación e interpretación de resultados	60
3.03 Análisis general	68
Capítulo IV	72

4. Conclusiones y recomendaciones	72
4.01 Conclusiones	72
4.02 Recomendaciones	73
Referencias	74
Anexos	80
Anexo 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO	80
Anexo 2: ESCALA DIMENSIONAL DEL SENTIDO DEL TRABAJO	82

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue identificar el nivel de valoración del sentido del trabajo en los colaboradores de Fuego & Seguridad. Así también, determinar el grado de satisfacción personal y laboral, identificar la claridad existencial laboral respecto a la vida y el trabajo, y analizar la identidad y coherencia laboral según el sentido de vida de los Colaboradores de Fuego & Seguridad.

La base teórica de este proyecto se basa en la teoría Humanista y específicamente del existencialismo de Viktor Frankl, en donde su enfoque habla de cómo cada ser humano está en busca del sentido existencial (vida) y que la búsqueda de este influye en todas las dimensiones de la persona, sin embargo, se hizo énfasis en el área laboral ya que es una de las áreas donde el ser humano invierte la mayor parte de su tiempo y donde se desenvuelve en busca de obtener bienestar.

Se utilizó el enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, seleccionando a 30 participantes por medio del estudio probabilístico. Se aplicó una escala llamada “Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo”. Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el programa de Excel y se representaron los resultados por medio de Gráficas de barra

Los resultados encontrados indican que los colaboradores de Fuego & Seguridad poseen un sentido del trabajo medio, lo cual refiere a que la realidad psicosocial de cada persona afecta la percepción y la experiencia cognitivo afectiva tanto de la vida como del trabajo, brindado confusión, incoherencia y vacío a su sentido de vida.

Prólogo

El sentido del trabajo está guiado por el sentido de la vida y no al revés. Esto fue comprobado por la escala del Sentido de la Vida en el Trabajo (Martínez, Efrén; Jaimes-Osma Jesús, 2012). Esta variable se definió operacionalmente como el nivel de percepción afecto-cognitivo de valores en el ejercicio laboral del individuo, que lo llevan a actuar de un modo particular en las actividades propias de su ocupación, confiriéndole identidad personal y coherencia consigo mismo. Los factores de esta variable fueron definidos de la siguiente manera: claridad existencial laboral/confusión, propósito vital-laboral/vacío, identidad y coherencia laboral/incoherencia.

En su mayoría en las empresas donde se desconoce el nivel de Sentido del Trabajo de sus colaboradores tienden a enfrentar una crisis en la cual se frustra la misión organizacional y no alcanzan a cumplir su visión. Desde hace varios años Fuego & Seguridad no ha podido cumplir con los objetivos organizacionales y a la fecha desconocen si el bajo desempeño de los colaboradores es resultado de la poca formación técnica o bien se debe más a factores de satisfacción y de bienestar personal. Por esta razón, el objetivo de esta investigación fue evaluar el nivel de valoración del sentido del trabajo en los colaboradores de Fuego & Seguridad, la claridad existencial laboral respecto a la vida y el trabajo, grado de satisfacción personal y laboral, identidad y coherencia laboral según el sentido de la vida.

El estudio se realizó en la empresa Fuego & Seguridad, organización que se dedica a la previsión y control de sistemas contra incendio ubicada en la zona 11 de la ciudad de Guatemala se analizó una muestra de 30 colaboradores como el total de la población entre hombres y mujeres desde 26 hasta 55 años de edad.

Existen muchas investigaciones al respecto de la satisfacción laboral que no toman en cuenta la teoría humanista del existencialismo, siendo el trabajo el área donde más tiempo pasa el hombre, crece y se prepara obteniendo gran parte de su realización personal.

Determinar estos factores del sentido del trabajo es necesario debido a que la pérdida de estos no permite visualizar el futuro, genera apatía y aburrimiento provocando que las personas dejen su proyecto de vida, es por ello que el sentido del trabajo no puede definirse a partir del llamado éxito laboral, ocasionando que las organizaciones estén compuestas por trabajadores sin sentido del trabajo haciendo aún más difícil que estas cumplan sus objetivos.

El alcance obtenido en el estudio fue evaluar el nivel de valoración del sentido del trabajo por medio de la Escala Dimensional del Sentido del Trabajo, la cual fue adaptada de la escala original llamada Escala Dimensional del Sentido de Vida (Efren, Trujillo, Díaz del Castillo, & Jaimes Osma, 2012). Conocer la valoración del sentido del trabajo beneficiará a Fuego & Seguridad ya que podrá encontrar relación de este factor con el alto índice de rotación del persona y ausentismo, aunado a la baja productividad y desempeño. De igual manera beneficiará a los colaboradores a media que la organización realice algunos cambios en pro de la estabilidad emocional de ellos mismos.

Las limitaciones encontradas durante el estudio fueron casi nulas, ya que la institución y los colaboradores se presentaron muy dispuestos y abiertos a participar a pesar de su alta carga de trabajo. Por lo anterior descrito, agradecemos a Fuego & Seguridad por permitirnos realizar esta investigación, y a los colaboradores por desear voluntariamente participar en este proyecto.

Licenciada Gladys Aracely Enriquez Ortiz

Asesora de Tesis

Capítulo I

1. Planteamiento inicial del problema y marco teórico

1.01 Planteamiento del problema

La importancia del sentido de trabajo en la vida del colaborador comenzó a investigarse en 2009 en una investigación sobre los trabajadores jóvenes de McDonald's, su interés era conocer la identificación y el sentido del trabajo, llevándolos a concluir que la experiencia laboral dentro de la organización es construida por medio del sentido de trabajo. Y no es hasta hace muy poco que Efrén Martínez y Jesús Enrique Jaimes-Osma, en 2012 evaluaron la validez y confiabilidad de un instrumento para valorar el "Sentido del Trabajo".

El sentido del trabajo está guiado por el sentido de la vida y no al revés. Esto fue comprobado por la escala del Sentido de la Vida en el Trabajo (Martínez, Efrén; Jaimes-Osma Jesús, 2012). Esta variable se definió operacionalmente como el nivel de percepción afecto-cognitivo de valores en el ejercicio laboral del individuo, que lo llevan a actuar de un modo particular en las actividades propias de su ocupación, confiriéndole identidad personal y coherencia consigo mismo. Los factores de esta variable fueron definidos de la siguiente manera: Claridad existencial laboral/Confusión, Propósito vital-laboral/ Vacío, Identidad y coherencia laboral/Incoherencia. En su mayoría en las empresas donde se desconocen el nivel de Sentido del Trabajo de sus colaboradores tienden a enfrentar una crisis donde se frustra la misión organizacional y no alcanzan a cumplir su visión. Desde hace varios años Fuego & Seguridad no ha podido cumplir con los objetivos organizacionales. A la fecha desconocen si el bajo desempeño de los colaboradores es resultado de la poca formación técnica o bien se debe más a factores de satisfacción y de bienestar personal. Por esta razón, el objetivo de la presente

investigación será evaluar el nivel de valoración del sentido del trabajo en los colaboradores de Fuego & Seguridad.

Esta búsqueda presentó las siguientes interrogantes en los colaboradores de Fuego & Seguridad: ¿cuál es el nivel de valoración del sentido del trabajo en los colaboradores? ¿Qué claridad existencial laboral respecto a la vida y el trabajo poseen los colaboradores? ¿Cuál es el grado de satisfacción personal y laboral? ¿Cuál es la identidad y coherencia laboral según el sentido de la vida?

1.02 Objetivos

1.02.01 Objetivo General

Evaluar el nivel de valoración del sentido de vida en el trabajo de los colaboradores de Fuego & Seguridad.

1.02.02 Objetivos Específicos

- Identificar la claridad existencial laboral respecto a la vida y el trabajo de los Colaboradores de Fuego & Seguridad.
- Determinar el grado de propósito vital laboral de los Colaboradores de Fuego & Seguridad.
- Analizar la identidad y coherencia laboral según el sentido de vida de los Colaboradores de Fuego & Seguridad.

1.03 Marco Teórico

1.03.01 Antecedentes

El estudio de la psicología ha ido evolucionando desde las interpretaciones de los filósofos de la edad antigua, pasando por tintes más científicos con los referentes del siglo XIX y XX hasta convertirse hoy en día una disciplina que acompaña al ser humano en muchas etapas de su vida.

Muchas han sido las teorías que se han postulado para los estudios en psicología, como por ejemplo el psicoanálisis, conductismo, conductual, entre otros, sin embargo, una de las que resalta es la teoría Humanista de Carl Rogers (Aguirre Ramírez, 2013) debido a su perspectiva filosófica para entender al ser humano de una forma integral siendo su mayor componente el existencialismo ya que su esencia es adaptable en muchos ámbitos del ser humano como lo es el área laboral. Y fue precisamente esta corriente la base de esta investigación.

A lo largo del tiempo el estudio de la psicología ha ido diversificándose y especializándose en distintas áreas tales como: psicología clínica y de salud, sexología, neuropsicología, psicofarmacología, psicología forense, psicología educativa y del desarrollo, psicología del deporte, psicología social y comunitaria, psicología organizacional; siendo esta última detallada a continuación.

1.03.02 Psicología de las organizaciones y del trabajo

Tiene que ver con el desarrollo de los colaboradores dentro de las empresas. Los profesionales de esta área fungen como un ente neutro y objetivo entre la organización y los colaboradores buscando de esta manera la forma de generar una relación ganar-ganar entre ambas partes teniendo en cuenta las necesidades de cada uno de los involucrados. Los

departamentos de Gestión del Talento Humano deben ser una pieza inamovible en las empresas sin importar que esté dentro de la organización o si es un servicio de outsourcing.

Estos especialistas se encargan en gran medida de temas operativos y administrativos del personal, sin embargo, esa no es toda su función. Su labor va más allá de eso, deben tener la capacidad y la sensibilidad de tener presente que a pesar que exista una relación comercial no dejan de ser seres humanos integrales que están compuestos por más esferas que la laboral.

Debido a que en su mayoría las personas adultas dedican mayor tiempo de su día a día a este ambiente el impacto que genera una inadecuada gestión de sus necesidades es muy fuerte teniendo probablemente distorsión del resto de sus esferas; personales, familiares, económicas, sociales, entre otros. Es por tal razón, que para esta investigación es de sumo interés conocer los alcances que el área laboral puede tener en la vida de las personas.

Tal y como se menciona al principio de este apartado las áreas en las que puede intervenir la psicología son vastas, siendo la evolución y el desarrollo del ser humano quien de la pauta de nuevos campos de acción e intervención. Sin duda alguna, todas las ramas se interconectan unas entre otras para enriquecer los conocimientos y así obtener mayores resultados en los procesos y en consecuencia ofrecer una mejor calidad de vida para las personas.

La psicología organizacional es solamente una rama de la psicología, esta no tiene una fecha específica de creación o de un fundador, pero puede atribuírsele en gran medida al estadounidense Walter Dill Scott quien bajo la tutoría de Wundt recibió el doctorado en filosofía de psicología y educación en 1900. Regresando a Estados Unidos se interesó por el estudio psicológico de la publicidad, así fue como notó que los anuncios no estaban bien hechos y por tanto los resultados eran pobres, así que llegó a la conclusión de que se debían seleccionar de mejor manera a los profesionales buscando que estuvieran mejor calificados para hacer los

anuncios. Esto desencadenaría una serie de eventos que permitieron que la publicidad y el manejo del personal tuvieran cabida en el ámbito empresarial debido a su gran impacto.

Entre 1908 y 1915 Dill se enfocó en estudiar la selección de unos vendedores, su intención era elaborar y probar criterios para una selección sistemática, sin embargo, lo que tuvo mayor resultado fue evaluar las cualidades que tenían los mejores vendedores y entrenar a los entrevistadores para buscar esas mismas cualidades en los nuevos candidatos. De esta manera Walter Dill Scott dio los primeros pasos para que la psicología tuviera un espacio en el ambiente organizacional.

Estos avances junto a los de Hugo Musterberg, psicólogo y catedrático de la Universidad de Harvard no despertaron un fuerte interés sobre el tema, no fue sino hasta que en la segunda guerra mundial el ejército estadounidense solicitó seleccionar y clasificar a los mejores reclutas tanto en conocimientos técnicos como en temas de inteligencia emocional y de comportamiento con el fin de tener a tropas súper dotadas para el campo de batalla. Esto permitió que se desarrollaran test psicométricos enfocados al área industrial para tener precisión en las conclusiones, fue tan bien recibida esta disciplina que se amplió a temas industriales y de negocios (Enciclopedia colaborativa en la red cubana, 2013).

Uno de los hitos más importantes se dio por los estudios realizados en la planta de la Western Electric Company en Hawthorne 1924 donde estos estudios se enfocaron en las relaciones humanas, las condiciones físicas de trabajo, el espíritu del equipo y la motivación. Los resultados ayudaron a que mejoraran las condiciones físicas y contractuales de los colaboradores para ser más productivos. Así también, se comienzan a utilizar términos como la eficiencia y la satisfacción en el trabajo.

En 1955 el psicólogo W. Schutz hizo su aporte en el estudio sobre las personas y como éstas son más productivas, siendo la inteligencia emocional uno de los factores que intervenía considerablemente en el desempeño de sus labores. Es en 1980 cuando se exige mayor calidad en los procesos productivos de las organizaciones para mejorar los niveles de ventas que se consolida con mayor fuerza esta área en el ámbito laboral.

Una de las definiciones más completas de psicología organizacional es la que define Zepeda (1999) citado por Gómez Véliz (2016) “como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas” (p.138).

Según Méndez Coronel (2013) “en la actualidad la psicología organizacional desarrolla un papel importante en las organizaciones y frente a nuevos retos como la globalización y la era digital. El adecuado funcionamiento de los empleados proporciona un bienestar a nivel general en la industria” (p. 1).

La psicología organizacional ha sido abordada desde tres principales teorías, siendo estas: las teorías clásicas racionalistas, las teorías de la organización como sistema abierto y las teorías de las relaciones humanas (Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor Huaxyacac, 2018). Las cuales se detallan a continuación:

Teoría de las relaciones humanas: Principalmente desarrollada por el teórico social, sociólogo y psicólogo industrial australiano George Elton Mayo mayormente en la cuarta década del siglo XX. Su interés primordial fue estudiar los efectos psicológicos de las condiciones del trabajo en las personas en relación a la producción, llegando a demostrar que si los colaboradores no se sienten bien recibidos y aceptos en este ambiente es imposible cumplir con las metas de la organización.

Una de las características más importantes de esta teoría es que las organizaciones son un grupo de personas y no un conjunto de máquinas tal cual lo ve la administración pura, haciendo énfasis en las necesidades de las personas. El fin último es lograr una armonía y balance entre las demandas de la organización (productividad) y el estado de ánimo de los colaboradores (emociones y motivaciones). Según el Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor Huaxyacac (2018) esta teoría refleja que “las personas son seres sociales, pensantes, íntegros y emocionales. Toda persona necesita formar parte de un grupo y ser tenido en cuenta, por tanto, el reconocimiento social y la pertenencia al grupo son elementos principales para desarrollar su motivación laboral” (p.1).

Otros elementos que considera esta teoría es generar autonomía en el colaborador, así como confianza y apertura, hace énfasis en las relaciones humanas para fortalecer el sentido de pertenencia dentro de la organización. No solamente se hicieron estos avances, sino también se mejoraron las condiciones laborales como por ejemplo aspectos físicos (iluminación, ambiente, amplitud, ventilación, entre otros), así mismo, horarios y jornadas de trabajo, se hicieron cambios en mejorar las relaciones humanas ya que demostró que estos aspectos afectaban directamente el ritmo de producción debido a que no se obtenía todo el potencial de los colaboradores si no se les daba un trato digno y con respeto.

Esta teoría buscó centrar los estudios en las personas tratando de evitar la opresión y la esclavitud industrializada. Debido a los estudios sociales de Elton Mayo logró hacer mucho énfasis en que los seres humanos son miembros de grupos sociales y no individuos aislados como pretenden las teorías anteriores. Una de las motivaciones de las personas es “estar junto a” o “ser reconocido” en otras palabras, pertenecer a un grupo social. Demostró que el trabajo separaba en gran medida a las personas de otros grupos sociales primarios como la religión,

recreación (deporte, clubes), familia, escuela, la comunidad misma, y otros grupos que les dan estabilidad emocional por lo que se debían hacer esfuerzos para que se pudiera generar un grupo de confianza dentro de las mismas organizaciones.

Otros autores se sumaron a la escuela de las relaciones humanas e hicieron aportes significativos apoyando la teoría. Uno de ellos es el psicólogo y filósofo alemán Kurt Lewin quien bajo sus estudios psicológicos y sociales intentó humanizar los lugares de estudio y de trabajo. Se basó también en aspectos importantes sobre motivación y frustración concluyendo que estas afectan directamente al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

No menos importante es el aporte de la estadounidense trabajadora social, consultora y autora de temas relacionados a democracia, relaciones humanas y administración Mary Parker Follett quien hizo crítica a la época científica ya que no se contaba con el aspecto psicológico de las personas. Ella se centró en defender la postura que las organizaciones existen por la interacción de las personas y afirma que más que un aporte mecanizado las personas aportan conocimientos y habilidades para el desarrollo de las gestiones administrativas, asegurando que sin las personas las empresas no tienen razón de ser.

En general, los aportes que se hicieron bajo la teoría de Elton Mayo y la después conformada Escuela de las Relaciones Humanas han sido significativas para el entendimiento del rol de las personas en las organizaciones. Así también, se afirma que el trabajo es una actividad importante y de gran valor para el ser humano influyendo en un alto valor las relaciones personales y sociales de los colaboradores. Es importante mencionar que estos últimos autores resaltan que la motivación está estrechamente relacionada por el reconocimiento y la participación en grupos sociales por lo que es necesario que exista un ambiente agradable y colaborativo entre las personas de la organización. Cabe señalar la premisa de que las personas

con problemas o afecciones emocionales no tendrán el mismo resultado productivo que quienes se encuentran emocionalmente sanos (Aguirre Ramírez, 2013).

Es necesario reconocer que la escuela psicológica humanista dio pie a que la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo pudiera sentar sus bases y lograr los avances que tuvieron. A fin de cuentas, la razón de ser de todas las ramas de la psicología y la psicología misma es el ser humano y su compleja relación con el entorno.

En la actualidad podría afirmarse que la función de la psicología organizacional es la de asegurar el desarrollo de las personas en el contexto laboral para potenciar el éxito de las empresas a nivel comercial. Esto se logra por medio de la gestión de los sub sistemas del departamento de Recursos Humanos los cuales son: reclutamiento y selección, capacitación, compensación y beneficios, control y pago de nóminas, trámites administrativos, medición de cultura y clima organizacional entre otros. Lo más importante es utilizar los principios psicológicos y no olvidar que los activos más valiosos de las organizaciones son los seres humanos.

1.03.03 Organizaciones

1.03.03.01 ¿Qué es y cómo funciona una organización?

El concepto de las organizaciones ha existido desde que los seres humanos tienen un raciocinio más desarrollado y comenzaron a convivir en sociedad ya que de cierta manera se debía planificar quien se encargaría de la caza, la distribución de alimentos y de la sobrevivencia en general. Este modelo de cierta manera sistemática permitió que las civilizaciones comenzaran a tener mayor seguridad y a estar menos propensos de depredadores. Así, a medida que las culturas se acomodaban se crearon organizaciones más complejas y formales, con orden jerárquico y líderes sociales (gobernantes) y religiosos.

Sin embargo, no fue sino hasta la revolución industrial a mitad del siglo XVIII que se definió con más claridad el enfoque de estos grupos de personas y a los alcances que pretendía llegar con esta unión de esfuerzos. Según Frank Landy y Jeffrey Comte (2007) citado por el Instituto Salamanca (2020) una organización es “un grupo de personas que comparten objetivos comunes y que siguen un determinado conjunto de procesos operativos para la producción de bienes y servicios” (p.1).

Estas estructuras o sistemas funcionan bajo el modelo de jerarquías (el más utilizado), pudiendo ser en algunos casos más flexible y en otros más rígidos, pero cumpliendo con un precepto; seguir una metodología predefinida para el logro de los objetivos individuales y colectivos. La estructura de las organizaciones puede variar dependiendo del giro de negocio, la cultura del país, los alcances que la organización pretende cumplir, el tiempo de constitución, etc. Sin embargo, aún se logra ver algunos denominadores comunes como por ejemplo las siguientes cuatro grandes divisiones:

Gerencial: Propietarios, Socios, Juntas Directivas, Jefes, Coordinadores (mandos medios y altos).

Administrativa: Aquí se encuentran las áreas de Gestión del Talento Humano, Finanzas (Contabilidad, Auditoría, Créditos y Cobros, Caja, Tesorería, Facturación), Recepción, Compras, entre otros.

Operativa: Producción, Control de Calidad, Investigación y Desarrollo, Logística y Distribución, Seguridad física e industrial, entre otros.

Comercial: Marketing y Publicidad, Atención al cliente, Ventas, Trade, entre otros.

Cada una de estas áreas está subdividida en puestos de trabajo que a su vez tienen asignación de tareas, atribuciones y objetivos que cumplir, para alcanzar uno de sus fines últimos

que es generar transacciones comerciales para mover la macro y micro economía. Pero para que ello sea posible, es imperante que el Talento Humano disponga de las condiciones requeridas, tanto en conocimientos, habilidades, actitudes, motivaciones, satisfacciones, estabilidad emocional, etc. Por tanto, el éxito de estas depende en gran medida de la acertada gestión que realice el área de Talento Humano.

1.03.03.02 ¿Por qué son importantes las organizaciones?

Las organizaciones aportan estabilidad y un punto de partida en las interacciones sociales y comerciales. Estas van marcando el ritmo y los estándares de la evolución social, en otras palabras; las tendencias actuales provienen de la moda, educación, tecnología y el desarrollo sostenible que ellas crean para vivir en un ecosistema más estandarizado y accesible. Sin importar a que se dediquen las organizaciones (gubernamentales, sociales, industriales, etcétera) definen un punto de partida en los grupos sociales y la interacción entre ellos.

Las personas son seres sociales, por tal razón, los espacios con interacción social satisfacen esa necesidad de sentirse pertenecientes y reconocidos por otras personas. Debido a esta necesidad del ser humano y a la cantidad de tiempo que estos dedican a sus trabajos este espacio puede influir en la forma en que las personas se desarrollan en otras áreas de su vida y porque no decirlo, cada comportamiento individual, determina también los resultados organizacionales.

Estos espacios permiten que el ser humano pueda alcanzar el mayor índice de desarrollo, creatividad, innovación, ingenio, inteligencia, por mencionar algunos aspectos y estos generan en gran medida un sentido de vida para las personas, sintiéndose no solo parte de un grupo, sino también, engranaje productivo y de valor a través de la transformación de productos o la entrega

de servicios. Uno de los fines últimos de las personas es obtener logro y satisfacción por medio de pertenecer a una unidad social designado por un puesto de trabajo que le permita cumplir con todas sus necesidades desde las más básicas a las más complejas.

La importancia de las organizaciones radica en la influencia que éstas generan en la percepción de vida de los seres humanos. La calidad de vida de las personas y su desarrollo está estrechamente relacionada con el ambiente laboral. Es por tal razón, que la psicología organizacional debe garantizar condiciones sanas y seguras para desenvolverse en este entorno.

1.03.04. Colaboradores

1.03.04.01 ¿Quiénes son los colaboradores y su función dentro de la Organización?

Como bien se mencionó en el apartado de organizaciones, éstas no pueden existir sin el factor humano, pueden existir materiales, presupuesto, idea de ejecución, pero sin las personas el objetivo de comercializar algún producto o servicio no podría llevarse a cabo.

Según Chiavenato (2017) “Las organizaciones no funcionan por sí mismas, dependen de las personas para dirigir las, controlarlas, hacerlas operar y funcionar” (p.38). A principios de la era industrial las personas que laboraban en las organizaciones no sumaban más que otro recurso tal cual lo era el dinero, los insumos o las máquinas. Se les consideraban parte del proceso productivo nada más, hasta que se desarrollaron teorías como la de las relaciones humanas de Elton Mayo que hacía una clara división ofreciéndoles a los colaboradores condiciones que respetaran su dignidad como seres humanos. Este cambio de paradigma no sólo aumentó la calidad de vida de las personas, sino también aumentó la productividad y por ende las utilidades de las organizaciones.

Al principio las personas que se desempeñaban en el área industrial eran llamados “obreros” simples extensiones de las máquinas para ponerlas en marcha. Debido a los esfuerzos

que se hicieron para garantizar mejores condiciones para las personas asegurando que son seres humanos y por ende merecen un trato digno se le cambia la denominación a “trabajador” este término hacía referencia a una relación laboral de dependencia donde estas personas debían seguir órdenes y respetar las líneas jerárquicas marcadas y cuadradas, si bien el trato había mejorado, la apertura para intervenir o tener cierta libertad y creatividad en los procesos seguía un tanto limitada. Debido a los cambios de era y a los nuevos paradigmas sobre la administración en las organizaciones, en la actualidad se les consideran “colaboradores” en otras palabras, administradores de soluciones desde su puesto de trabajo y no meramente realizadores de tareas (Chiavenato, 2017).

En este caso los nombres o denominaciones han sido importantes a lo largo de la historia ya que han determinado el rol y los alcances de las personas dentro del contexto laboral. Ahora los llamados “colaboradores” tienen una participación más activa y con injerencia más amplia en la toma de algunas decisiones, o por lo menos en tener un alto grado de control sobre su puesto de trabajo y lo que ello conlleva. Su función a gran escala es realizar las tareas o asignaciones delimitadas por su puesto de trabajo de tal manera que en conjunto con las del resto del equipo puedan alcanzar los objetivos organizaciones para ser competitivos a nivel comercial. Debido a la amplitud que ahora ofrece el ambiente laboral también es necesario reconocer que el colaborador debe manejar mayor autogestión en el desarrollo de sus cualidades tales como: responsabilidad, productividad, proactividad, compromiso, trabajo en equipo, adecuado manejo de tiempos, altos niveles de adaptación, disciplina, alto grado de comunicación (saber transmitir y saber escuchar), mejora continua en sus procesos a manera que pueda aumentar los índices de eficiencia y eficacia. La función de los colaboradores en la actualidad es muy diversa y compleja, debido al desarrollo de las capacidades humanas.

Por lo tanto, en el estudio del comportamiento de la persona es importante evaluar cada una de sus áreas (social, familiar, laboral, etc.) ya que en cada una se desenvuelve de distinta forma, siendo así se analizan las perspectivas que más se adapten al conocimiento que se quiera obtener en este caso específicamente del comportamiento de la persona en el ámbito laboral desde una perspectiva humanista existencial la cual se centra en la persona y en la responsabilidad que esta tiene para crear su entorno y vivirlo de la mejor manera.

1.03.05 Sentido del trabajo desde la perspectiva humanista existencial

El enfoque humanista existencial, también es conocido como la “Tercera Fuerza”, dicho enfoque tiene como base la filosofía existencialista la cual su centro es la exploración del ser humano ante su propio existir y al mismo tiempo que éste sea responsable de su vida de acuerdo con las decisiones que tome en las situaciones que se le presenten día con día.

Este enfoque tiene varios representantes que consideran que el ser humano está en constante búsqueda de sentirse mejor o que de alguna manera no se encuentra “completo”. Autores como William James, Gordon Allport, Abraham Maslow, Carl Rogers, Victor Frankl, Eric Fromm, entre otros describen al enfoque en donde el comportamiento de la persona se basa en la percepción que tiene de sí mismo y al mismo tiempo del mundo. En otras palabras, el ser humano se considera responsable, independiente, autónomo para elegir y tomar decisiones siendo así generador de su conducta.

Por lo tanto, si el ser humano tiene la capacidad de elección a qué se debe que en algún punto no le encuentre sentido y/o satisfacción a la vida o a lo que realiza siendo este un oficio, trabajo, profesión, etc. y para conocer esta parte importante del ser humano tomándolo como un todo se utilizó para fines de esta investigación la base teórica de Viktor Frankl la cual se basa en

la búsqueda del sentido de la vida y a su vez contextualizarlo a encontrar el sentido del trabajo que el ser humano realiza como forma de vivir, sobresalir y permanecer en la sociedad y consigo mismo.

1.03.06 Sentido de la vida en el trabajo

El sentido de la vida para cada persona posee una connotación diferente, en términos generales se puede decir que el sentido de vida es encontrar un propósito por el cual vivir, sin embargo, es más profundo, es otorgarle un significado a lo que acontece en cada momento del ser humano. Frankl (1991) "...a cada hombre se le pregunta por la vida y únicamente puede responder a la vida respondiendo por su propia vida; sólo siendo responsable puede contestar a la vida (p. 110). Es decir, que el ser humano es responsable de sí mismo en todo momento ya que tiene la libertad de tomar decisiones, la voluntad libre para elegir entre las posibilidades, el ser consciente de aquello que anhela y realizar las acciones que involucran el encontrar el sentido de su propia vida; en resumen, cada decisión repercute de forma significativa a lo largo de la existencia de una persona.

Es entonces que el sentido de la vida está formado por la responsabilidad del ser humano, por el significado que este les brinde a las circunstancias que se le presenten y la manera en que las va afrontar, se resumen en que para encontrar el sentido de vida hay que vivenciar cada momento, modificar y orientar mediante la voluntad de sentido aquello que se quiere obtener haciéndose responsable de las propias conductas y decisiones.

Entendiendo que el sentido de la vida no solo se trata de tener un propósito o un motivo por el cual vivir si no también involucra el tener la capacidad de disfrutar aquello que nos gusta realizar como estar en el trabajo que nos genere bienestar o seguir una carrera profesional que se

anhela, crear un negocio, hacer actividades que gusten, etc. Se dice entonces que al trabajo se le conoce como una actividad productiva, donde la funcionalidad para el ser humano radica en satisfacer necesidades personales, económicas o bien sociales.

En la perspectiva humanista existencial donde se busca que el ser humano se haga responsable de sí mismo y en caminado a este objetivo se encuentra el modelo de psicoterapia creado por Viktor Frankl, en la cual el hombre a través del conocer su esencia encuentra el sentido de su vida y por lo tanto del sentido del trabajo, por lo que en la logoterapia “el trabajo representa el modo peculiar en que el ser humano se enlaza a la comunidad, siendo, por lo tanto, la posibilidad de descubrir un valor y darle sentido” (Soto, 2005, p. 128). Es decir, que a través del trabajo también se abre el camino para el descubrimiento del propio ser, del valor y del sentido, se da puesto que ciertamente el área laboral es donde las personas le brindan la mayor parte de su tiempo, es una actividad para la cual se prepara en las fases del crecimiento ya que la sociedad hasta cierto punto lo enfatiza como un tipo de realización personal, porque tiene un papel importante en el desarrollo familiar (manutención padres, pareja, hijos o individual), económico (mejorar la calidad de vida, subir de estatus social), académicos (seguir estudiando o brindar estudio); Frankl le llama valores de creación a las situaciones en donde el ser humano tiene la intención de dejar una marca en cada persona al hacer algo por ellas.

Es entonces el trabajo una forma de trascender (ir más allá de), ir en busca de una mejora ya sea de bienes o del alcance de una meta u objetivos que sobrepasan a la misma persona y cuando no se logran estos objetivos aparece como consecuencia la frustración, la cual no necesariamente es patológica o patógena (enfermedad) si no una dosis de conflicto (apatía, estrés, insatisfacción, confusión, baja productividad laboral, etc.) que el ser humano necesita para realizar un cambio en su vida, para que la persona pueda modificarse y orientarse así mismo

en el camino de la vida a través del trabajo y así trascender. Según (Efrén Martínez Ortiz J. E.- O., 2012) el sentido del trabajo no es un todo pues se encuentra entrelazado con otras áreas, sin embargo, esta la posibilidad de que la persona pueda llegar a enfocarse únicamente en el área laboral dejando a un lado la creatividad y productividad dentro de esa misma esfera teniendo así consecuencias como perder el gusto, la satisfacción, el interés de lo que constituía la razón por cual vivía haciendo este su trabajo.

El ser humano es quien le da el sentido a la búsqueda del sentido laboral, es en el interior de la persona donde se encuentra el significado que le damos al trabajo. Alex Pattakos (2009) afirma:

Nuestro trabajo es siempre algo más que simplemente nuestro trabajo. Es un conjunto de relaciones: con nosotros mismos, con los demás, con nuestros clientes, con los productos que diseñamos, creamos o vendemos, con los servicios que ofrecemos, con el ambiente y con el impacto que tiene lo que hacemos en el mundo. (p. 117-118)

Todo este tipo de relaciones son fundamentales en el trabajo de los individuos y le dan un sentido más al área laboral, sin embargo, cuando se enfoca únicamente en el resultado de su labor como obtener poder, más bienes, estabilidad financiera, etc., las relaciones que ha ido construyendo se verán afectadas pues el querer impresionar, demostrar habilidades forzadas perjudica no solo la estabilidad emocional de la persona que lo hace sino también de quienes comparten con él, es así que la persona puede empezar a sentirse estresado, apático, bajar su rendimiento, productividad, motivación y generar un clima laboral inestable, otorgándole a la empresa una crisis que evite el alcance de los objetivos que la organización se propuso en un principio; es por esta razón que tanto la experiencia, claridad, propósito e identidad cumplen un papel importante en la búsqueda del sentido del trabajo.

1.03.06.01 Experiencia y vivencia del sentido del trabajo

La experiencia y vivencia “es una captación cognitiva de valores que brindan orientación y motivos para trabajar, mientras que la vivencia del sentido del trabajo hace referencia a la experiencia valorativa que brinda coherencia, identidad personal y motivación para la vida laboral” (Efrén Martínez Ortiz Á. M., 2011, p. 71). Por lo que la percepción cognitivo – afectiva que adquiera el ser humano ya sea positiva o negativa en el ámbito laboral va tener repercusiones que lo ayuden o que le dificulten el encuentro del sentido del trabajo. Ya que el conjunto de la experiencia y vivencia brindarán coherencia, identidad y motivación para que la persona realice su trabajo de manera efectiva y que al mismo tiempo le brinde bienestar para sentirse bien consigo mismo.

1.03.06.02 Claridad existencial laboral vs. Confusión

La claridad existencial es aquella que el ser humano posee cuando sabe exactamente lo que desea para su vida, aquello que anhela y sigue por ese camino hasta lograrlo, es coherente con lo que piensa y realiza en la vida o en el ámbito laboral, mientras que la confusión es el “estado de incoherencia y poca identificación personal con respecto a la vida y el trabajo que se lleva” (Efrén Martínez Ortiz Á. M., 2011, p. 79). Cuando el ser humano se encuentra en estado de confusión entra al mismo tiempo la frustración existencial que Viktor Frankl menciona, la cual no es una enfermedad sino un llamado a la consciencia del ser humano para encontrar, movilizarse y realizar lo que realmente quiere.

1.03.06.03 Propósito vital laboral vs. Vacío

El propósito vital se puede definir como aquella satisfacción que se genera al seguir y alcanzar las metas que se ha trazado utilizando la coherencia de su identidad y motivación en objetivos tanto personales como laborales. Cuando el propósito vital no se encuentra claro o se pierde por alguna experiencia o vivencia negativa surge el vacío existencial.

En términos de un diccionario de logoterapia el vacío existencial se define de la siguiente manera:

Vivencia del absurdo radical de la propia existencia producida por pérdida de la visión axiológica, o sea, del horizonte de los valores y del sentido. El vacío existencial puede ser manifiesto o latente, en cuyo caso se enmascara tras la hiperintención, la hiperreflexión y la hiperdiscusión (Soto, 2005).

El vacío existencial surge de la pérdida del significado que tiene la vida para el ser humano, este sentimiento de vacío se manifiesta de distintas formas (hiperintención, hiperreflexión e hiperdiscusión) en cada persona, desde trabajar sin descanso para tener dinero, no saber qué hacer en el tiempo de descanso o tiempo libre, hasta buscar otras formas de “distracción” como alcoholismo o adicción a algún tipo de juego etc. A su vez, Frankl indica que en el vacío existencial se encuentran tipos de mecanismos de retroalimentación y de formación de círculos viciosos en donde se van desarrollando y floreciendo estas mismas para enmascarar el vacío existencial y así la persona no esté totalmente consciente de sus acciones en el transcurso de su vida (Frankl, 1991). Esto se evidencia cuando las personas tienen la oportunidad de realizar lo que quieren, les gusta o les interesa y al final del día no lo llevan a la acción quedándose con aquello que les brinda un pequeño porcentaje de satisfacción (conformismo) y de esta forma llenar el vacío existencial que habita en su interior.

1.03.06.04 Identidad y coherencia laboral vs. Incoherencia

La identidad está formada por lo que el ser humano es, lo que hace y esto se va dando conforme la interacción y el vínculo que la persona vaya creando con su entorno y en este contexto en la organización donde labora ya que a través de ella conoce, aprende y realiza con lo que mejor se sienta identificado y al mismo tiempo con aquello que ha estado anhelando (objetivos o metas) esto le brinda la coherencia para encontrar la satisfacción en el ámbito laboral. Se refiere a la “valoración de la experiencia laboral como núcleo de sentido de vida que brinda coherencia e identidad personal” (Efrén Martínez Ortiz J. E.-O., 2012, p.79).

Entonces, se puede decir que cuando no hay una valoración de la experiencia laboral (cognitivo–afectivo) se ve afectada la coherencia con la que se inició a la realización de trabajo o profesión y que por lo tanto afectará la identidad de la persona entrando en incoherencia del qué hacer, confundiéndose, perdiendo así el sentido del trabajo y de la misma vida.

1.03.07 Motivación laboral

1.03.07.01 Teorías de motivación

Las ciencias del comportamiento han estudiado por mucho tiempo lo que se refiere a la motivación del ser humano debido a que este proceso superior permite el desarrollo del ser humano. Estos estudios han revelado que las motivaciones de cada persona son diferentes pero el proceso para llevar a la acción esos deseos o necesidades es más o menos el mismo en los seres humanos, sin embargo, es importante reconocer que ha sido de gran estudio en el área laboral, debido a que este factor interno es el principal engranaje para hacer que el ser humano realice acciones, que en conjunto ofrecen resultados a nivel organizacional.

Para entender la motivación humana es imperante conocer por lo menos tres premisas básicas que explican la conducta de las personas:

1. La conducta es producto de estímulos externos o internos. Existe una causalidad en la conducta. Tanto la herencia como el ambiente influyen decisivamente en el comportamiento de las personas.
2. La conducta es motivada, es decir, en toda conducta humana existe una finalidad. La conducta no es casual ni aleatoria, sino que siempre se orienta y dirige a un objetivo.
3. La conducta está orientada a objetivos. En todo comportamiento existe siempre un impulso, deseo, necesidad o tendencia, expresiones con que se designan los motivos de la conducta.

Aunque el modelo básico de motivación anterior sea el mismo en todas las personas, el resultado varía indefinidamente, pues depende de la percepción del estímulo (que varía de una persona a otra, y con el tiempo en una misma persona), de las necesidades (que también varían de una persona a otra) y de la cognición de cada quien. La motivación depende sobre todo de esas tres variables. (Chiavenato, 2017, p. 42)

Este mismo autor afirma que existe un ciclo que puede de cierta manera estandarizar el proceso de motivación, e indica que este ciclo comienza con una necesidad o una fuerza que rompe el estado de equilibrio provocando tensión, insatisfacción e incomodidad, por tanto, la reacción del ser humano es salir de ese estado accionando para satisfacer esas necesidades. Si la acción logra resolver las necesidades, se volverá al estado inicial; si, por lo contrario, estos deseos no se logran resolver se genera un estadio de frustración e insatisfacción el cual intenta resolver buscando una salida ya sea por la vía psicológica o fisiológica. La tercera opción es que se transfiera o se recompense, quiere decir, que la resolución de otra necesidad reduce o mitiga la necesidad inicial. A este proceso se le denomina ciclo ya que las necesidades satisfechas son

temporales por lo que los deseos son altamente cambiantes, es un mecanismo que está en constante resolución de problemas a lo largo de la vida de las personas.

El término motivación según lo evidencia Mas López (2015) “es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (p.2). Por tanto, es de reconocer que para lograr un desarrollo en cada individuo es indispensable conocer sus deseos, necesidades y sobre todo esos llamados a la acción para identificar hacia donde se dirige.

La motivación puede tener dos connotaciones; intrínseca y extrínseca. La primera hace referencia a los deseos y necesidades que provienen desde adentro del propio ser y las cuales suelen ser más profundas, sinceras y con mucho más valor. Por su parte, la segunda hace referencia a los deseos y necesidades externas, las cuales están regidas en su mayoría por “el deber ser”.

Sin duda, no solo es necesario conocer los tipos de motivaciones sino es importante también que se conozca el sentido de ser de cada una, desde donde se están concibiendo y visualizando en las personas, pues esto, definirá la intensidad y la duración con la que se persiga una motivación en específico y por ende el grado de satisfacción puede ser perdurable y de gran valor.

La motivación laboral hace referencia entonces, a la suma de estímulos positivos que se generan en un ambiente de trabajo para así, lograr el cumplimiento de objetivos organizacionales. El reto está en que esas motivaciones que ofrece el espacio de trabajo concuerden con las motivaciones individuales de cada persona para que los resultados sean más fuertes y perdurables.

Varias han sido las teorías que se han formado para explicar las causas y los parámetros a considerar sobre la motivación. Quizás la teoría más conocida sea la de Abraham Maslow y su pirámide de necesidades o quizás la teoría ERG de Alderfer y sus factores de motivación (Relación, Existencia y Crecimiento), sin embargo, estas solo evalúan algunos aspectos del ser humano y no todo el abanico de posibilidades. Es por ello que en esta investigación se hizo mayor énfasis en la teoría de los dos factores de Herzberg ya que esta teoría sienta las bases para comprender la satisfacción.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta teoría se enfoca en una perspectiva externa (ambiente) mientras que la de Maslow toma una perspectiva interna (procesos personales). Herzberg asegura que en la motivación existen 2 factores:

Factores higiénicos: Hace referencia a los factores externos que rodean a las personas, específicamente en su puesto de trabajo, como, por ejemplo: salario, beneficios, políticas internas, clima y cultura organizacional, oportunidades de crecimiento y desarrollo, etcétera. Este tipo de motivaciones externas son las más utilizadas por las organizaciones para aumentar el deseo de accionar. Sin embargo, este tipo de factores no causan una satisfacción tan fuerte en las personas ya que son estímulos genéricos y no individualizados para lograr el impacto deseado. Estos estímulos sirven para prevenir fuentes de insatisfacción puesto que el alcance que obtienen no llega a realmente satisfacer a los colaboradores de forma duradera. Esto no quiere decir que no deben promoverse, por supuesto que sí, solamente que no debe ser la única fuente de motivación, pues de lo contrario pueden generar insatisfacción a grados más altos.

Factores motivacionales: Estos están relacionados específicamente al puesto de trabajo y a las tareas y asignaciones de este, ya que puede llegar a manifestarse sentimientos de

autorrealización y reconocimiento profesional debido al aumento de productividad, provocando un efecto de satisfacción duradera y de calidad. Estas actividades deben representar desafíos significativos para cada persona, tales como: asumir responsabilidades, toma de decisión, ascensos (y más que el trámite administrativo es el reconocimiento, la recompensa por la calidad de su labor), formación para tener herramientas que le permitan realizar sus actividades extraordinariamente. Estos estímulos son duraderos y altamente efectivos debido a que generan sentido de vida y del trabajo de forma diaria.

Realmente la razón por la que la motivación se vuelve tan perdurable es porque el colaborador tiene un propósito en la vida que hace que las personas tengan un motivo de ser que los haga sentirse satisfechos días tras día. Es por ello que Herzberg hace énfasis y dice que para que exista mayor nivel de motivación y por ende satisfacción, los colaboradores deben experimentar en su puesto de trabajo actividades desafiantes y de alta responsabilidad para que así el ciclo de motivación esté en constante movimiento. Esta teoría afirma que lo contrario a la satisfacción no es la insatisfacción, sino que más bien, lo opuesto a la satisfacción es la no satisfacción y lo opuesto a la insatisfacción es carecer de insatisfacción. Esto puede sonar contradictorio ¿no?, a continuación, un ejemplo que representa esta afirmación:

Un colaborador puede estar satisfecho con las condiciones ambientales que le ofrece la organización, sin embargo, puede estar insatisfecho por las actividades de poco valor que tiene en su puesto de trabajo. Por tanto, si estuviese decidiendo si desvincularse o no de la empresa, tendría el dilema de que por una parte se siente bien por lo que le ofrece la organización en general, pero no por lo que hace en su puesto de trabajo por lo que tendría que poner en balanza ambas situaciones. Por otro lado, puede que los beneficios que tiene no le generan satisfacción pero tampoco son tan drásticos para que sienta malestar (insatisfacción) por lo que la persona se

encuentra en un estado de no satisfacción, y así, si las condiciones de su puesto de trabajo no son tan desagradables puede carecer de insatisfacción pero aún está lejos de la satisfacción.

Esta teoría se considera que es la que mejor describe la motivación en el trabajo y de cómo puede intervenir el sentido de vida en el desarrollo de las actividades y en la productividad misma.

1.03.07.02 Importancia de la motivación laboral

La motivación laboral es uno de los pilares más fuertes para hacer caminar una organización hacia el éxito, debido a que hay estudios que demuestran que la motivación está estrechamente relacionada con el desempeño, el nivel de satisfacción y genera además un compromiso mayor entre los colaboradores y la organización haciendo la relación más estable.

Las empresas para su funcionamiento necesitan articulaciones fuertes, las cuales solo pueden venir de la calidad de trabajo que ofrecen los colaboradores. Cada persona debe disponer de un motivo para la acción. Este motivo debe ser por su mayor efecto intrínseco. Esto quiere decir, que si bien, la organización tiene que comenzar a mover la rueda, existen muchos otros factores individuales que mejorarán los resultados finales.

Es de suma importancia reconocer que la motivación laboral impacta considerablemente en la interacción de un colaborador con su entorno laboral, sin embargo, obtener resultados positivos no solamente depende de los esfuerzos que realicen las organizaciones sino también, del esfuerzo de cada persona en diferenciar sus escalones motivacionales, sus propias necesidades, deseos y aspiraciones para identificar si el lugar en el que se encuentran es el correcto.

Un plan de incentivos o beneficios no puede realizarse sin antes haber discernido entre las motivaciones más comunes o con mayor predominancia en la población, pues de lo contrario

no serán relevante los esfuerzos ya que no se pretende generar deseos o necesidades intrínsecas en los colaboradores que produzcan acciones significativas que permita el alcance de metas u objetivos de la organización.

Para comprender la satisfacción individual o laboral es de suma importancia que se entienda que ese estado de plenitud viene en respuesta de los adecuados estímulos que general el ciclo de motivación.

1.03.07.03 Medición de la motivación laboral y su impacto en las organizaciones

Las motivaciones son tan personales y poco predecibles en masas que no existe una forma específica para hacerlo, pero sí, pueden promoverse técnicas y herramientas para que cada uno encuentre las propias y determine las carencias que aún faltan por cumplir. Una de las herramientas más comunes y de gran impacto para conocer este parámetro es la evaluación del índice de motivación laboral. Esta medición ofrece datos tales como la relación entre la motivación, la satisfacción y el desempeño ya que en conjunto definen la calidad de trabajo y de la interacción del colaborador con su entorno. Identificando estos parámetros la organización puede hacer cambios significativos en los campos de mejora. Pero más allá de medir y analizar datos esta herramienta permite conocer los tipos y los niveles de motivaciones de cada colaborador para cambiar la perspectiva de que los colaboradores no son números, sino más bien, son seres integrales y complejos con necesidades diversas.

Uno de los impactos más representativos se dará cuando los colaboradores realicen una actividad con empeño y dedicación más allá de que tengan la obligación de hacerlo sino más bien, porque su trabajo los empodera y gratifica. En consecuencia, la productividad aumentará y mantendrá una fluidez natural mayor. La motivación intrínseca promueve en gran medida la

innovación, la creatividad y el interés por hacer más y mejor cada asignación que corresponda. Mejorando también considerablemente clima laboral, contagiando esa actitud a otras personas haciendo que la cultura organizacional sea más sana. Así también genera mayor concentración, y se aumenta la calidad del trabajo final.

1.03.08 Satisfacción laboral

1.03.08.01 ¿Qué es satisfacción laboral?

A lo largo del desarrollo de los estudios psicológicos en el último siglo se ha tratado de dar respuesta o definición exacta para cuando se refieren al término Satisfacción, sin embargo, debido a la subjetividad del término se ha hecho bastante complicado el hecho de ofrecer un acercamiento directo al término. En su sentido más amplio según el Diccionario de la Lengua Española (2014) “la satisfacción es el sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad” (p.1). Se puede decir que la satisfacción puede encontrarse en todo aquello que permita experimentar una sensación de plenitud y dicha que ejerza un estado positivo en cada persona. Yendo de lo general a lo particular el estado de satisfacción debe comprenderse desde la propia existencia, la vida, el contexto cotidiano, el trabajo y sobre todo a lo que se refiere al propio ser.

La satisfacción laboral hace referencia al grado de conformidad, estado positivo y de bienestar de un colaborador referente a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral en general es una percepción interna positiva referente al contexto exterior.

Para explicar de mejor manera el concepto, es necesario hacer referencia a dos frentes sobre los cuales se discute el término. Uno de ellos sienta las bases sobre la fuerza situacional; individuo-situación quienes afirman que las condiciones de la organización determinan los componentes psicológicos de cada individuo. Y el segundo; los disposicionalistas explicándolo

desde la perspectiva de que el individuo goza de estados mentales inobservables estables los cuales predisponen en una cantidad diversa de escenarios laborales. (Pujol-Cols & Dabos, 2018). Aunque cabe mencionar que ambos enfoques han tenido críticas ya que no responden del todo las interrogantes del término.

Si bien, no existe una definición universal sí, que es importante destacar que la mayoría de autores se han enfocado de describirla desde dos dominios: afecto (constructo unidimensional representativo de una respuesta emocional positiva hacia el trabajo) y cognitivo (proceso de evaluación consciente de las características del trabajo) (Pujol-Cols & Dabos, 2018). A continuación, se detallan algunas teorías que reflejan el concepto de satisfacción laboral según Gamboa Ruíz (2010)

(Wright y Davis 2003) señalan que la satisfacción laboral «representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben».

Bracho (Morillo, 2006) indica que la satisfacción laboral se refiere a «la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos».

Spector (Alas, 2007) señala que «la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo». (p.1)

La definición que más se acerca al interés de este estudio es la que define Iraiza J. Morillo Mronta en el 2006 en el artículo “Nivel de satisfacción del personal académico del

Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del departamento” de la Revista Universitaria de Investigación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Venezuela la cual la describe Gamboa Ruíz (2010) de la siguiente manera:

(Morillo 2006) define la satisfacción laboral como «la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial». (p.1)

Esta definición se encuentra muy alineada con la teoría de motivación de los dos factores de Herzberg debido a que las expectativas resueltas del ambiente y las del mismo puesto del trabajo aportarán un gran de satisfacción o insatisfacción en los colaboradores. Por tanto, puede decirse que la motivación se expresa como una perspectiva favorable (satisfacción) o desfavorable (insatisfacción) y por ende se comprometen los resultados productivos de los colaboradores.

1.03.08.02 Importancia de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral al igual que la motivación representa en gran medida el éxito de la organización debido a que tienen gran injerencia en los indicadores en la Gestión del Talento Humano, tales como: el ausentismo, el desempeño, la rotación, el sentido de pertenencia, entre otros. (Pujol-Cols & Dabos, 2018). Además, promover un espacio laboral sano es parte de la Responsabilidad Social Empresarial de cada organización.

La problemática al igual que en la motivación recae en la disposición de los colaboradores, puesto que, solamente los esfuerzos de la organización por promover la

satisfacción laboral no serán suficientes si el colaborador no hace el esfuerzo por identificar las acciones que le dan ese estímulo de bienestar personal.

1.03.08.03 Medición de la Satisfacción Laboral

La medición de la satisfacción al inicio puede ser bastante subjetiva, sin embargo, existen algunas herramientas que permiten evaluar aspectos específicos sobre el tema. En su mayoría son encuestas, aunque también pueden utilizarse la entrevista para profundizar con mayor exactitud. Por una parte, se encuentra el instrumento de la encuesta de índice global único, la cual es bastante directa más no descriptiva. Con esta herramienta se hace una sola pregunta: ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo? Y la respuesta se elige en una escala de Likert desde “muy satisfecho” hasta “para nada satisfecho”.

Por otro lado se encuentran las de medición global y por facetas, por el contrario de la anterior estas suelen ser más amplias, por lo que debido a la información tan extensa se puede diferir de mejor manera y obtener un marco más cercano a la situación real y actual de la organización. Las preguntas que aquí se hacen suelen ser sobre aspectos y atributos de la organización, el ambiente laboral, el puesto de trabajo, los beneficios, programas de ascensos y sucesiones de puesto, entre otros. La medición global arroja un resultado general de todos los ítems, sin embargo, la de facetas califica cada uno de los sub temas por aparte para identificar de forma más precisa los puntos de mejora de la empresa.

Es necesario que se realice alguna de estas mediciones por lo menos una vez al año, toda vez, la organización cuente con los recursos y los ejecutivos estén dispuestos a hacer cambios dentro de un corto plazo, ya que si no se hacen se estará saboteando las próximas evaluaciones debido a que los colaboradores ya no dispondrán del mismo interés y las respuestas serán al azar.

1.03.08.04 Impacto de la satisfacción en los colaboradores

Reconocer después de una encuesta de medición laboral los factores extrínsecos que competen a la organización es el primer paso para mejorar muchos de los indicadores de la Gestión del Talento Humano que con anterioridad se mencionaron. Definir los alcances que puede ofrecer la empresa permitirá redireccionar los recursos y esfuerzos de una manera más óptima y acertada. Y si bien es cierto, que mantener la satisfacción laboral no depende únicamente de las organizaciones es necesario que por medio de ellas se gestionen otros programas donde el colaborador sea quien pueda evaluar los puntos a mejorar de forma individual.

Disponer de un equipo satisfecho y comprometido es disponer de un arma innovadora que garantiza que el cliente se incline por la propia propuesta debido al valor agregado que se le está ofreciendo y por ende, las ventas y el posicionamiento será mayor ya que no hay mejor publicidad que el boca a boca positivo no solamente de los clientes, sino también, de los mismos colaboradores quienes miden el alto grado de satisfacción general al laborar para cierta organización. Mantenerse al tanto y accionar según lo necesario asegurará en gran medida el éxito de la organización.

1.03.09 Fuego & Seguridad

1.03.09.01 ¿Qué es Fuego & Seguridad?

Fuego & Seguridad es una empresa guatemalteca con presencia en Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua que se dedica a la venta y servicios de sistemas contra incendio tanto en el área de alarmas como en el área de combate por medio de agua y otros agentes de supresión, utilizando como guía las normativas americanas especializadas para el combate de incendios como lo es la NFPA (Norma para la Protección Contra Incendios).

El mercado objetivo de esta empresa radica en las plantas industriales y el área bancaria del país teniendo como principal ejercicio, el proporcionar sistemas contra incendios que proteja la vida de sus empleados y/o el inmueble del cliente, según sean sus requerimientos. Los sistemas contra incendio pueden dividirse en dos ramas que son: los sistemas de supresión y sistemas de alarma y detección, es decir, sistemas para extinguir el fuego y sistemas para detectar y alarmar a personas. Estos diseños son estudiados y desarrollados por el departamento de ingeniería en base a las normas NFPA, realizando diseños que serán posteriormente cotizados por el departamento de ventas.

1.03.09.02 Razón de su existencia

Fuego & Seguridad fue creada con el objetivo de asesorar a la empresa privada primordialmente sobre la implementación de sistemas contra incendio que ayuden a proteger la vida y activos de importancia para sus clientes, siguiendo las directrices de las normas aplicables al tipo de riesgo que se posea.

1.03.09.03 Importancia de su labor en Guatemala

Fuego y Seguridad o Fire and Security, como se llama en El Salvador, forma un papel importante en la industria guatemalteca dado que ayuda cumplir las medidas para la mitigación de los incendios, especialmente requeridos por corporaciones o empresas locales que buscan cumplir sistemas de gestiones enfocados en la seguridad humana y ocupacional como la protección de sus activos de alto valor.

1.03.09.04 Descripción interna para su funcionamiento

Fuego & Seguridad funciona por medio de dos grandes departamentos en los cuales uno de ellos provee servicios de mantenimiento a los sistemas contra incendios y otro diseña y ejecuta proyectos. Los demás departamentos ayudan a las funciones administrativas como ventas, contabilidad, recursos humanos y logística.

La principal motivación de la empresa es que por medio de los diseños se logre también la implementación o puesta en marcha de los sistemas contra incendios, dónde a su vez cuando estos equipos estén operando entre también un plan de mantenimiento de dichos sistemas según la normativa sea aplicable. Esto con el fin de que en Guatemala exista una mejor cultura contra incendios, puesto que no hay una entidad que los regule con rigurosidad y por ende, han habido muchos escenarios fatales a la hora de un siniestro de este tipo.

Fuego y Seguridad o Fire and Security, como se llama en El Salvador, forma un papel importante en la industria guatemalteca dado que ayuda cumplir las medidas para la mitigación de los incendios, especialmente requeridos por corporaciones o empresas locales que buscan cumplir sistemas de gestiones enfocados en la seguridad humana y ocupacional como la protección de sus activos de alto valor.

1.04 Consideraciones éticas

En toda investigación la ética es una parte fundamental en la que ayuda al investigador a realizar el estudio con bases que pueden asegurar el bienestar de los participantes que se encuentran dentro de lo que se pretende estudiar. Es imprescindible que los investigadores se encuentren informados acerca de los principios tales como: El respeto por las personas, Beneficencia y Justicia y al mismo tiempo velar porque estos se cumplan a cabalidad. Es

necesario resaltar que los principios éticos para las investigaciones son universales y que se contextualizan dependiendo del estudio que se realice.

1.04.01 Principio de respeto por las personas

En este principio se busca que las personas que se encuentran dentro de la investigación sean tratados como seres autónomos capaces de tomar decisiones por sí mismos. Sin embargo, se encuentra ligada la protección ante las personas que carezcan de la capacidad de decisión, tomando en cuenta esta información desde el consentimiento informado que deben firmar cada uno de los participantes de dicha investigación.

1.04.02 Principio de beneficencia

Se refiere a que el investigador debe analizar cuidadosamente los riesgos y beneficios sobre la investigación así mismo que el estudio tenga una tasa favorable de beneficio para la población a investigar, y así cuidar su integridad. “En relación a la ética de investigación, la beneficencia significa una obligación a no hacer daño (no maleficencia), minimización del daño y maximización de beneficios” (Honduras, 2012, p. 75).

1.04.03 Principio de justicia

Este principio habla de la repartición equitativa de los beneficios que se obtengan mediante la investigación. Por lo que la selección de las personas a participar se debe realizar incluyendo a todo tipo de personas. “los sujetos no deben ser elegidos en razón que están fácilmente disponibles o porque su situación los hace más fácilmente reclutables, como sería el caso de sujetos institucionalizados o individuos de menor jerarquía” (Honduras, 2012, p. 75).

Asimismo, se encuentran otros aspectos importantes para el desarrollo ético de la investigación como la confidencialidad y privacidad donde se pretende resguardar la información personal de los participantes. El consentimiento informado en el cual las personas indican que participan de forma voluntaria al mismo tiempo a partir de este consentimiento podrán tener los detalles de la investigación a realizar. La inscripción y publicación de la investigación y sus resultados, por lo que los investigadores deben estar conscientes que los resultados del estudio están a disposición del público y sobre todo de los participantes sin importar si son positivos o negativos estos resultados.

Unidos a estos principios se aplican también según el código de ética del Colegio de Psicólogos, siendo estos los siguientes: Principio I Respeto por la Dignidad de las Personas y de los pueblos. Principio II Cuidado Competente del Bienestar de los Otros. Principio III Integridad de las relaciones y Principio IV Responsabilidades Profesionales y Científicas con la Sociedad. En donde en cada uno de estos principios se cuida la integridad de las personas que se encuentren involucradas antes, durante y después del estudio.

Para la elección de la muestra se involucran a todos los colaboradores sin excepción alguna, basándonos en el Principio I del código de ética “El respeto por la dignidad de las personas y de los pueblos” (Colegio de Psicólogos de Guatemala, 2010, p. 31). Ya que como profesionales es de nuestro interés que los participantes en esta investigación sientan respeto hacia valor como seres humanos sin importar diferencias en relación con el estatus social, origen étnico, género, preferencia sexual, edad, creencias religiosas, capacidades, o cualquier otra característica.

Como investigadoras se tiene el deber de que los participantes estén dispuestos a ser parte de la investigación es por esto que se les pasó un consentimiento informado donde conocieron

todos los aspectos que intervienen en la realización del proyecto, basándonos del artículo 1.7.3 del Código del Colegio de Psicólogos de Guatemala que corresponde a “Consentimiento informado” enlazado con el artículo 1.11 llamado “Derecho a la información” en donde los participantes están informados de lo relevante que sucede en dicha investigación.

Así como brindar y asegurar la privacidad y confidencialidad de la información que se obtuvo dentro de la investigación que se realizó para proteger la integridad de los participantes (Colegio de Psicólogos de Guatemala, 2010, p. 43).

Capítulo II

2. Técnicas e instrumentos

2.01 Enfoque y modelo de investigación

En la investigación se utilizó el modelo y enfoque cuantitativo asociado al paradigma neopositivista, bajo el diseño descriptivo para así lograr describir las variables que se plantearon junto con los objetivos de la investigación.

2.01.01 Formulación inicial de hipótesis

El nivel de valoración del sentido del trabajo en los colaboradores de Fuego & Seguridad es bajo en función a los siguientes factores: poca identificación personal respecto al trabajo, satisfacción con relación a la consecución de las metas laborales y la valoración de la experiencia laboral como núcleo del sentido de vida.

2.01.02 Variables

- **Sentido de vida en el trabajo:** Corresponde a la vivencia valorativa y percepción afectivo-cognitivo de valores en el ejercicio laboral del individuo. La definición operacional de esta variable es la experiencia valorativa y la satisfacción.
- **Claridad existencial laboral:** Estado de conciencia y de identificación personal con respecto a la vida y el trabajo. La definición operacional de esta variable es el propósito y la planeación de metas/objetivos
- **Propósito vital laboral:** Seguimiento y alcance de metas planeadas personales y laborales. La definición operacional de esta variable es la motivación y los valores de creación.

- **Identidad y coherencia laboral:** Valoración de la experiencia laboral como núcleo de sentido de vida que brinda coherencia e identidad personal. La definición operacional de esta variable es el alcance de metas y la experiencia laboral.

2.02 Técnicas

2.02.01 Técnica de muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico, se eligió una muestra de 30 participantes siendo el total de las personas que laboran en Fuego & Seguridad, los participantes cumplieron con los siguientes criterios: hombres y mujeres con nivel de escolaridad desde la media hasta la superior, dentro de las edades 26 a 55 años que laboran actualmente (2020) en Fuego & Seguridad.

Para la elección de la muestra se involucraron a todos los colaboradores sin excepción alguna, basándose en el Principio I del código de ética “El respeto por la dignidad de las personas y de los pueblos” (Colegio de Psicólogos de Guatemala, 2010, p. 31). Ya que como profesionales es de interés que los participantes en esta investigación sintiesen respeto y valor como seres humanos sin importar diferencias en relación con el estatus social, origen étnico, género, preferencia sexual, edad, creencias religiosas, capacidades, o cualquier otra característica.

2.02.02 Técnicas de recolección de datos

- **Observación** a través de esta se obtuvo información de utilidad sobre los participantes de la muestra del estudio de investigación. Esta observación se realizó del lunes 12 al miércoles 14 de octubre en el horario de 8:00 a 11:30 horas.

- **Consentimiento informado** el cual permitió obtener datos específicos como edad y sexo. Asimismo, para garantizar que la colaboración de los participantes fuese voluntaria y que se encontraran informados de los objetivos del proyecto de investigación se firmó este documento el jueves 15 de octubre en el horario de 8:00 a 14:15 horas.

Como investigadoras se tuvo el deber de que los participantes estuviesen dispuestos a ser parte de la investigación es por esto que se les entregó un consentimiento informado donde pudieron conocer todos los aspectos que intervienen en la realización del proyecto, basándose en el artículo 1.7.3 del Código del Colegio de Psicólogos de Guatemala que corresponde a “Consentimiento informado” enlazado con el artículo 1.11 llamado “Derecho a la información” en donde los participantes estuvieron informados de lo relevante que suceda en dicha investigación.

Así como brindar y asegurar la privacidad y confidencialidad de la información que se obtenga dentro de la investigación a realizar para proteger la integridad de los participantes (Colegio de Psicólogos de Guatemala, 2010, p. 43).

- **Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo (tipo Likert):** se aplicó en formato digital (por medio de la plataforma Google Forms) la Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo con el fin de describir mediante el análisis estadístico los resultados que se obtengan según las variables a investigar. La aplicación se realizó el jueves 15 de octubre en el horario de 8:00 a 14:30 horas. La dignidad del participante se protegerá basándonos en el Principio II del Código de Ética del Colegio de Psicólogos de Guatemala, llamado “Cuidado competente del Bienestar de

los Otros” en el lineamiento de Promoción del Bienestar en los artículos 2.1.3 y del lineamiento de Investigación en los siguientes artículos 2.5.2.

2.02.03 Técnica de análisis de datos

Los datos recolectados por medio de la escala que se aplicó a los participantes se ordenaron y clasificaron conforme a las puntuaciones que se obtuvieron al calificarlas. Debido a que la investigación es de enfoque cuantitativa y su diseño es descriptivo se utilizó el programa de Microsoft Excel para tabular los datos y representar los resultados por medio de graficas de barra.

Para salvaguardar la confidencialidad y anonimato del participante, no se les solicitó datos personales tales como: nombres y apellidos, números de documento personal de identificación o números de teléfono. La investigación se basó en los lineamientos de Confidencialidad, en los siguientes artículos: 1.8.1 en el cual se menciona mantener en confidencialidad la información recabada dentro de la investigación así proteger los intereses de las personas involucradas. El artículo 1.8.4 que menciona a la institución donde se realizó la investigación el mantener en confidencial la información individual de los participantes. Se apegaron los lineamientos de Privacidad en los siguientes artículos: 1.9.1 donde se menciona el asumir la responsabilidad y fomentar el derecho de las personas a su privacidad. Artículo 1.9.3: habla de proteger la privacidad de las personas que participarán en la investigación, cuando se presenten los resultados.

2.03 Instrumentos

Consentimiento informado: el cual permitió validar la aprobación de los colaboradores de Fuego & Seguridad a participar en la investigación de manera voluntaria y sin cohesión por alguna parte. (Ver anexo 1).

Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo: el objetivo de este instrumento es medir la valoración del sentido de trabajo en las personas que laboran, consta de 18 ítems, que se divide en cuatro niveles que van desde cero (Totalmente de acuerdo) hasta tres (Totalmente en desacuerdo), con polaridad directa de 5 e inversa de 13, estos niveles evalúan la claridad existencial y del trabajo, propósito vital- laboral y la identidad -coherencia laboral. La aplicación de esta prueba dura entre 5 y 8 minutos. Fue creada por Efrén Martínez Ortiz, Ángela M. Trujillo, Juan Pablo Díaz del Castillo, Jesús Jaimes Osma en 2011 y adaptada por Efrén Martínez Ortiz, Jesús Enrique Jaimes Osma en 2012.

La prueba se creó con la finalidad de tener pruebas desarrolladas, contextualizadas y validadas en Latinoamérica que puedan medir el sentido de la vida, esta prueba se desarrolló para entender la coherencia existencial y el propósito de la vida, así como las dimensiones de cognición y afectividad, puede ser utilizada para abordar problemáticas relacionadas con las características del sentido de la vida y del trabajo.

La interpretación escalar de la prueba indica lo siguiente:

Un menor valor indica menor sentido del trabajo y un mayor valor sugiere un mayor nivel de sentido del trabajo. Se hace notar que el cero (0.0%), como tal, no necesariamente configura “ausencia” de sentido de vida y el cien (100,0%) tampoco indica un “total” sentido de

vida en el trabajo, eventos, numéricamente viables, que no son conceptualmente posibles en la realidad psicosocial de las personas. (Efrén Martínez Ortiz Á. M., 2011, p. 72)

Esto indica que el valor escalar se define según el rango de dominio según lo ítems en las subescalas y la escala total y así conocer el nivel de valoración del sentido de vida en el trabajo.

Las investigadoras contaron con los conocimientos básicos necesarios para aplicar esta escala, conocimientos que van desde conocer los conceptos de sentido de vida, sentido de trabajo, logoterapia, calificación de la prueba y análisis de los resultados. Los instrumentos después de haber sido utilizados se guardaron de forma segura, cumpliendo así con las normas éticas para el desarrollo de la investigación. (Ver anexo 2).

Ficha Técnica	
Nombre	Escala Dimensional del sentido de Vida en el Trabajo
Autor	Efrén Martínez Ortiz, Ángela M. Trujillo, Juan Pablo Díaz del Castillo, Jesús Jaimes Osma y Adaptación de Efrén Martínez Ortiz, Jesús Enrique Jaimes Osma.
Duración	5 a 8 minutos
Aplicación	Auto aplicable, individual y colectivo. Jóvenes y Adultos
Significación	Evaluación de la valoración del sentido de vida en el trabajo

2.04 Operacionalización de objetivos, categoría/variables

Objetivos/ Hipótesis	Definición conceptual categoría/variable	Definición operacional categorías/variables	Técnicas/ instrumentos
<p>Objetivos</p> <p>*Evaluar el nivel de valoración del sentido de vida en el trabajo de los Colaboradores de Fuego & Seguridad.</p>	<p>1. Sentido de vida en el trabajo: Corresponde a la vivencia valorativa y percepción afectivo-cognitivo de valores en el ejercicio laboral del individuo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Experiencia valorativa ● satisfacción 	<p>Ítems: 1, 10</p>
<p>* Identificar la claridad existencial laboral respecto a la vida y el trabajo de los Colaboradores de Fuego & Seguridad.</p>	<p>2. Claridad existencial laboral: Estado de conciencia y de identificación personal con respecto a la vida y el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Propósito ● Planeación de metas/objetivos 	<p>Ítems: 3, 12, 7, 6, 2, 9</p>
<p>* Determinar el propósito vital laboral</p>	<p>3. Propósito vital laboral: Seguimiento y alcance de metas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivación ● Valores de creación 	<p>Ítems: 16, 14, 13, 5, 8, 4.</p>

<p>de los Colaboradores de Fuego & Seguridad.</p> <p>* Analizar la identidad y coherencia laboral según el sentido de vida de los Colaboradores de Fuego & Seguridad.</p> <p>Hipótesis:</p> <p>El nivel de valoración del sentido del trabajo en los colaboradores de Fuego & Seguridad es bajo en función a los siguientes factores: poca identificación personal respecto al trabajo, satisfacción con</p>	<p>planeadas personales y laborales.</p> <p>4. Identidad y coherencia laboral:</p> <p>Valoración de la experiencia laboral como núcleo de sentido de vida que brinda coherencia e identidad personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Alcance de metas ● Experiencia laboral 	<p>Ítems: 17, 18, 11, 15.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Escala dimensional del sentido del trabajo. Bajo el esquema de la Escala de Likert.</p> <p>Muestreo:</p> <p>Probabilístico.</p> <p>Programa para el análisis de datos:</p>
---	--	---	---

relación a la consecución de las metas laborales y la valoración de la experiencia laboral como núcleo del sentido de vida			Google Forms para la recolección de datos y Microsoft Excel y para la interpretación de los resultados se utilizarán gráficas de barra.
--	--	--	--

Capítulo III

3. Presentación, interpretación y análisis de los resultados

3.01 Características del lugar y de la muestra

3.01.01 Características del lugar

Fuego & Seguridad es una empresa guatemalteca con presencia en Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua que se dedica a la venta y servicios de sistemas contra incendio tanto en el área de alarmas como en el área de combate por medio de agua y otros agentes de supresión, utilizando como guía las normativas americanas especializadas para el combate de incendios como lo es la NFPA por sus siglas en inglés (Norma para la Protección Contra Incendios). Fue creada con el objetivo de asesorar a la empresa privada primordialmente sobre la implementación de sistemas contra incendio que ayuden a proteger la vida y activos de importancia para sus clientes.

3.01.02 Características de la muestra

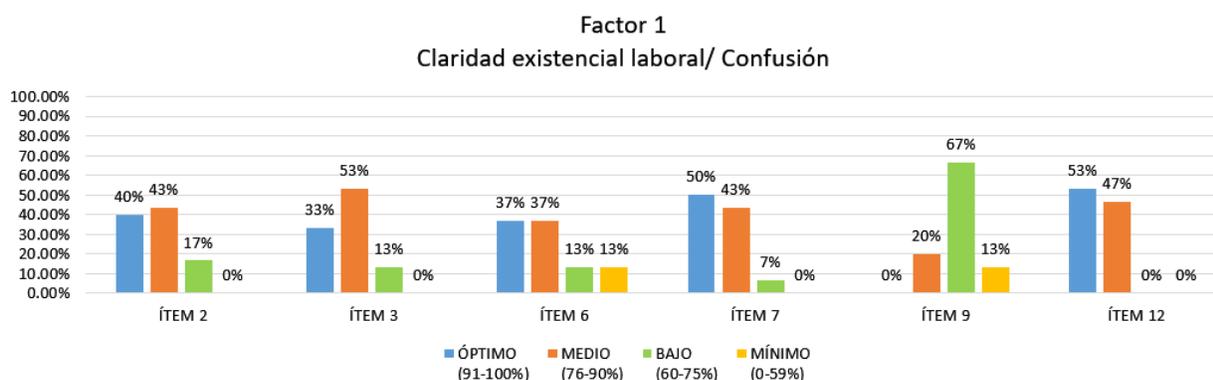
La muestra fue de 30 participantes siendo el total de las personas que laboran en Fuego & Seguridad, los participantes cumplieron con los siguientes criterios: hombres y mujeres con nivel de escolaridad desde media hasta superior, el rango de edad fue de 26 a 55 años, los puestos de trabajo que existen en Fuego & Seguridad son los siguientes: guardia de seguridad, técnicos, ingenieros, administrativos en Contabilidad, Recursos Humanos, Ventas, Servicios y Gerentes. Clase media y media alta. El estado civil de la población mayormente es casado.

La población se mostró con apertura e interés para participar en la investigación, pese a que se encontraban con una carga laboral alta, presentaron una actitud positiva para detener momentáneamente sus actividades laborales y responder la encuesta con dedicación.

3.02 Presentación e interpretación de resultados

A continuación, se presentan 5 gráficas que corresponden a las variables que se estudiaron en esta investigación: claridad existencial laboral/confusión, propósito vital-laboral/vacío, identidad y coherencia laboral/incoherencia y sentido del trabajo. La quinta tabla representa una perspectiva global de los resultados.

Gráfica 1



Gráfica 1 Fuente: Elaboración propia. Resultados de la aplicación de la Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo a Colaboradores de Fuego & Seguridad 2020.

Esta gráfica demuestra la tendencia de las respuestas de los colaboradores de Fuego & Seguridad de acuerdo a los ítems de este factor, interpretándose de la siguiente manera:

Ítem 2 corresponde a “Con frecuencia no logro entender por qué actúo de cierta manera” el 43% de los colaboradores indicaron que están en **desacuerdo** con esta afirmación, el 40% está **totalmente en desacuerdo** y solamente el 17% indica que está **de acuerdo**, quedando

en 0% la opción **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **medio** según la valoración de la Escala.

Ítem 3 corresponde a *“El enfrentarme a mis tareas cotidianas constituye una experiencia aburrida”* el 53% de los colaboradores indicaron que están en **desacuerdo** con esta afirmación, el 33% está **totalmente en desacuerdo** y solamente el 13% indica que está **de acuerdo**, quedando en 0% la opción **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **medio** según la valoración de la Escala.

Ítem 6 corresponde a *“Aun teniendo claros mis deberes, generalmente solo hago lo que quiero”* el 37% de los colaboradores indicaron que está **en desacuerdo** con esta afirmación del mismo modo está el otro 37% **totalmente en desacuerdo**, el 13% indica que está **de acuerdo** del mismo modo está el otro 13% **totalmente de acuerdo**. Debido a que las respuestas se encuentran en iguales porcentajes para cada cuadrante (acuerdo y no acuerdo) no se logró establecer predominancia en algún nivel según la valoración de la escala.

Ítem 7 corresponde a *“Considero que mi capacidad para encontrar un significado, un propósito o una misión en la vida es prácticamente nula”* el 50% de los colaboradores indicaron que están en **totalmente en desacuerdo** con esta afirmación, el 43% está **en desacuerdo** y solamente el 7% indica que está **de acuerdo**, quedando en 0% la opción **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **óptimo** según la valoración de la Escala.

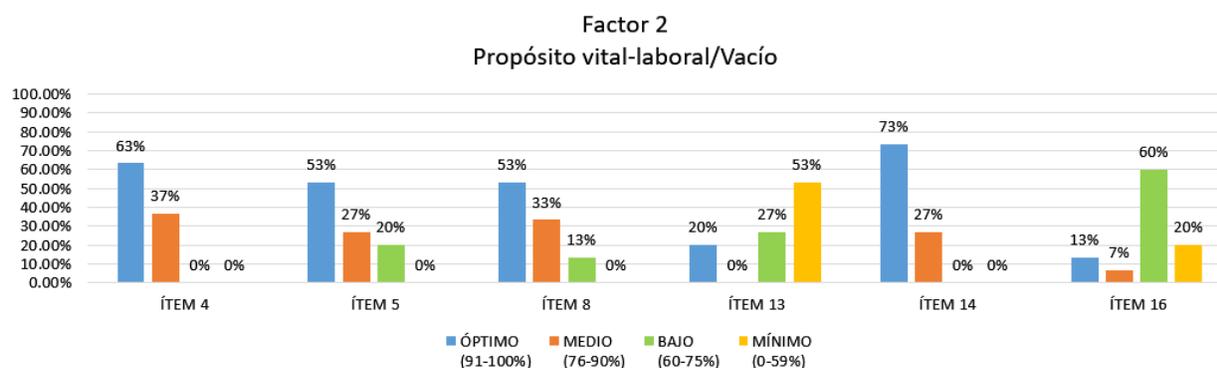
Ítem 9 corresponde a *“He descubierto metas claras en mi trabajo.”* el 67% de los colaboradores indicaron que están **de acuerdo** con esta afirmación, el 20% está **desacuerdo** y solamente el 13% indica que está **totalmente de acuerdo**, quedando en 0% la opción **totalmente**

en desacuerdo. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **bajo*** según la valoración de la Escala.

Nota: Este ítem corresponde a uno de los 5 reactivos de la escala con polaridad directa, esto con la finalidad de garantizar la confiabilidad y validez del estudio. Por tanto, debe interpretarse de manera contraria, es decir, un nivel **medio.*

Ítem 12 corresponde a “*Si muriera hoy, me parecería que mi vida ha sido un completo fracaso*” el 53% de los colaboradores indicaron que están en **totalmente en desacuerdo** con esta afirmación, el 47% indica que está **en desacuerdo**, quedando en 0% las opciones **de acuerdo** y **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **óptimo** según la valoración de la Escala.

Gráfica 2



Gráfica 2 Fuente: Elaboración propia. Resultados de la aplicación de la Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo a Colaboradores de Fuego & Seguridad 2020.

Esta gráfica demuestra la tendencia de las respuestas de los colaboradores de Fuego & Seguridad de acuerdo a los ítems de este factor, interpretándose de la siguiente manera:

Ítem 4 corresponde a *“Mi vida es vacía y llena de desesperación”* el 63% de los colaboradores indicaron que están **totalmente en desacuerdo** con esta afirmación, el 37% está en **desacuerdo**, quedando en 0% la opción **de acuerdo** y **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **óptimo** según la valoración de la Escala.

Ítem 5 corresponde a *“Tal y como yo lo veo, en relación con mi trabajo no sé para donde voy”* el 53% de los colaboradores indicaron que están en **totalmente en desacuerdo** con esta afirmación, el 27% está **en desacuerdo** y solamente el 20% indica que están **de acuerdo**, quedando en 0% la opción **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **óptimo** según la valoración de la Escala.

Ítem 8 corresponde a *“Al pensar en mi propia vida, a menudo me pregunto por qué existo”* el 53% de los colaboradores indicaron que están en **totalmente en desacuerdo** con esta afirmación, el 33% está **en desacuerdo** y solamente el 13% indica que están **de acuerdo**, quedando en 0% la opción **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **óptimo** según la valoración de la Escala.

Ítem 13 corresponde a *“Generalmente actúo de acuerdo con mis valores”* el 53% de los colaboradores indicaron que están **totalmente de acuerdo** con esta afirmación, el 27% están en **de acuerdo**, solamente el 20% indica que está **totalmente en desacuerdo** quedando en 0% la opción **en desacuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **mínimo*** según la valoración de la Escala.

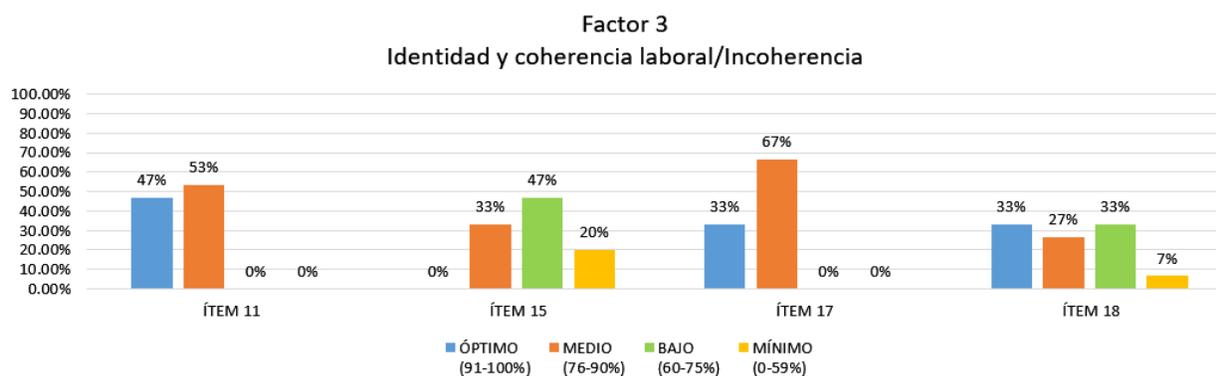
Nota: Este ítem corresponde a uno de los 5 reactivos de la escala con polaridad directa, esto con la finalidad de garantizar la confiabilidad y validez del estudio. Por tanto debe interpretarse de manera contraria, es decir, un nivel **óptimo.*

Ítem 14 corresponde a “A pesar de mis metas, he considerado seriamente el suicidio como una salida a mi situación” el 73% de los colaboradores indicaron que están en **totalmente en desacuerdo** con esta afirmación, el 27% está en **desacuerdo** quedando en 0% la opción de **acuerdo** y **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **óptimo** según la valoración de la Escala.

Ítem 16 corresponde a “Me siento coherente con las acciones que realizo para lograr mi proyecto de vida” el 60% de los colaboradores indicaron que están **de acuerdo** con esta afirmación, el 20% está **totalmente de acuerdo** y solamente el 13% indica que está **totalmente en desacuerdo**, quedando en 7% la opción en **desacuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **bajo*** según la valoración de la Escala.

Nota: Este ítem corresponde a uno de los 5 reactivos de la escala con polaridad directa, esto con la finalidad de garantizar la confiabilidad y validez del estudio. Por tanto, debe interpretarse de manera contraria, es decir, un nivel **medio.*

Gráfica No. 3



Gráfica 3 Fuente: de la aplicación de la Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo a Colaboradores de Fuego & Seguridad 2020.

Esta gráfica demuestra la tendencia de las respuestas de los colaboradores de Fuego & Seguridad de acuerdo a los ítems de este factor, interpretándose de la siguiente manera:

Ítem 11 corresponde a *“Mi trabajo es sin sentido y sin propósitos”* el 53% de los colaboradores indicaron que están en **desacuerdo** con esta afirmación, el 47% está **totalmente en desacuerdo**, quedando en 0% la opción **de acuerdo** y **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **medio** según la valoración de la Escala.

Ítem 15 corresponde a *“Normalmente me siento pleno con lo que estoy haciendo en mi trabajo”* el 47% de los colaboradores indicaron que están **de acuerdo** con esta afirmación, el 33% está **desacuerdo** y solamente el 20% indica que está **totalmente de acuerdo** quedando en 0% la opción **totalmente en desacuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **bajo*** según la valoración de la Escala.

Nota: Este ítem corresponde a uno de los 5 reactivos de la escala con polaridad directa, esto con la finalidad de garantizar la confiabilidad y validez del estudio. Por tanto, debe interpretarse de manera contraria, es decir, un nivel **medio.*

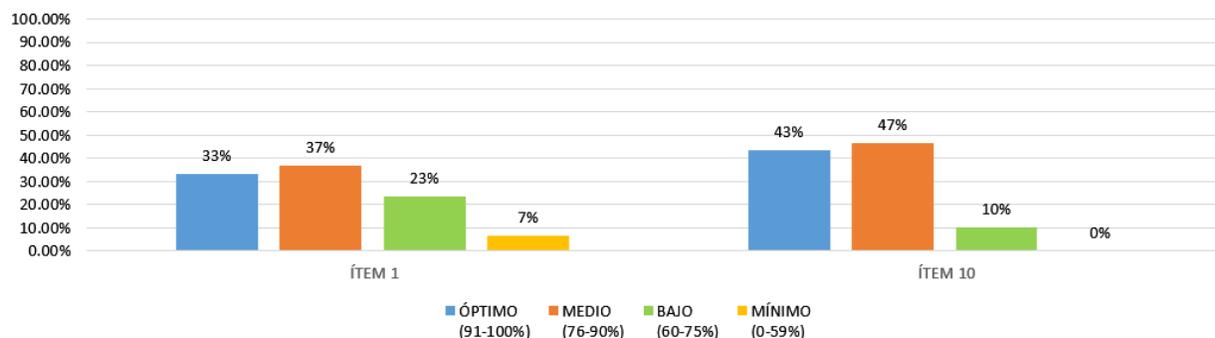
Ítem 17 corresponde a *“En el logro de mis metas vitales no he conseguido ningún progreso”* el 67% de los colaboradores indicaron que están en **desacuerdo** con esta afirmación, el 33% está **totalmente en desacuerdo**, quedando en 0% la opción **de acuerdo** y **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **medio** según la valoración de la Escala.

Ítem 18 corresponde a “*Las metas que tengo en mi trabajo hablan de quien soy en este momento*” el 33% de los colaboradores indicaron que están **de acuerdo** con esta afirmación al del mismo modo lo está en un 33% **totalmente en desacuerdo**, el 27% indica que está **en desacuerdo**, quedando en 7% **totalmente de acuerdo**. Debido a que las respuestas más altas se encuentran en iguales porcentajes para cada cuadrante (acuerdo y no acuerdo) no se logra establecer predominancia en algún nivel según la valoración de la escala.

**Nota: Este ítem corresponde a uno de los 5 reactivos de la escala con polaridad directa, esto con la finalidad de garantizar la confiabilidad y validez del estudio.*

Gráfica No. 4

Sentido del Trabajo



Gráfica 4 Fuente: Elaboración propia. Resultados de la aplicación de la Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo a Colaboradores de Fuego & Seguridad 2020.

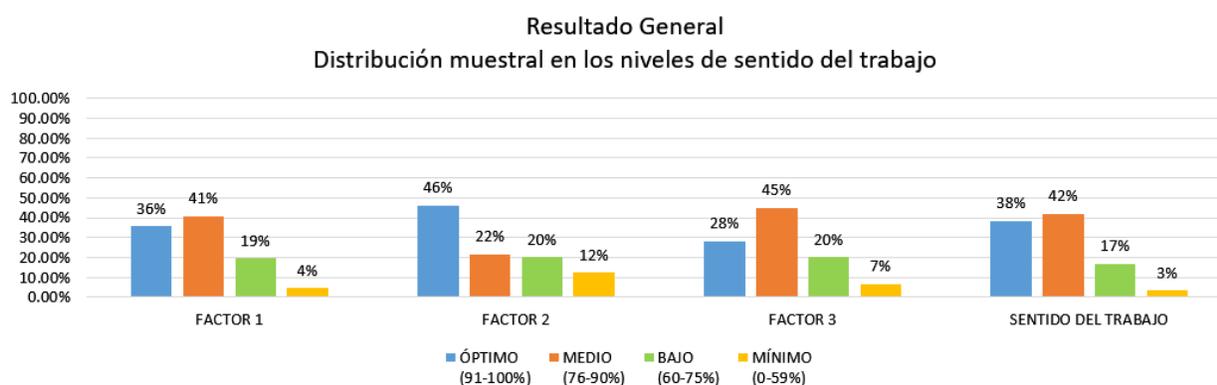
Esta gráfica demuestra la tendencia de las respuestas de los colaboradores de Fuego & Seguridad de acuerdo con los ítems de este factor, interpretándose de la siguiente manera:

Ítem 1 corresponde a “*En mi trabajo hay pocas cosas que valen la pena*” el 37% de los colaboradores indicaron que están en **desacuerdo** con esta afirmación, el 33% están **totalmente en desacuerdo** el 23% indica que está **de acuerdo**, quedando en 7% **totalmente de acuerdo**.

Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **medio** según la valoración de la Escala.

Ítem 10 corresponde a “*Frecuentemente me desconozco en mi forma de actuar*” el 47% de los colaboradores indicaron que están en **desacuerdo** con esta afirmación, el 43% está **totalmente en desacuerdo** el 10% indica que está **de acuerdo**, quedando en 0% **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este ítem se encuentran en un nivel **medio** según la valoración de la Escala.

Gráfica No. 5



Gráfica 5 Fuente: Elaboración propia. Resultados de la aplicación de la Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo a Colaboradores de Fuego & Seguridad 2020.

Esta gráfica demuestra la tendencia de las respuestas de los colaboradores de Fuego & Seguridad de acuerdo a los factores de la escala, interpretándose de la siguiente manera:

Factor 1 que corresponde a “*Claridad existencial laboral/ Confusión*” el 41% de los colaboradores indicaron que están en **desacuerdo** con este factor, el 36% están **totalmente en desacuerdo**, el 19% indica que está **de acuerdo** quedando en 4% **totalmente de acuerdo**.

Demostrando que los colaboradores en referencia a este factor se encuentran en un nivel **medio** según la valoración de la Escala.

Factor 2 que corresponde a “*Propósito vital-laboral/Vacío*” el 46% de los colaboradores indicaron que están **totalmente en desacuerdo** con este factor, el 22% está en **desacuerdo**, el 20% indica que está **de acuerdo**, quedando en 12% **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este factor se encuentran en un nivel **óptimo** según la valoración de la Escala.

Factor 3 que corresponde a “*Identidad y coherencia laboral/Incoherencia*” el 45% de los colaboradores indicaron que están en **desacuerdo** con este factor, el 28% están **totalmente en desacuerdo**, el 20% indica que está **de acuerdo**, quedando en 7% **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este factor se encuentran en un nivel **medio** según la valoración de la Escala.

Sentido del Trabajo el 42% de los colaboradores indicaron que están en **desacuerdo** con este factor, el 38% está **totalmente en desacuerdo**, el 17% indica que está **de acuerdo** quedando, en 3% **totalmente de acuerdo**. Demostrando que los colaboradores en referencia a este factor se encuentran en un nivel **medio** según la valoración de la Escala.

Según los resultados de esta gráfica general se interpreta que los colaboradores de Fuego & Seguridad tienen en promedio un nivel medio sobre el sentido del trabajo.

3.03 Análisis general

El ser humano constantemente está en busca del sentido de su existencia en determinadas áreas de su vida, siendo una de ellas principalmente el área laboral debido a que en ella invierte la mayor parte del tiempo y se desenvuelve para encontrar bienestar y satisfacción.

En la perspectiva humanista existencial donde se busca que el ser humano se haga responsable de sí mismo, también se encuentra la logoterapia modelo de psicoterapia creado por

Viktor Frankl, en la cual el hombre a través del conocer su esencia encuentra el sentido de su vida y por lo tanto su sentido del trabajo. Es decir, que a través del trabajo también se abre el camino para el descubrimiento del propio ser, del valor y del sentido, considerando que el área laboral es donde las personas brindan la mayor parte de su tiempo, realizando actividades para la cual se preparan en las fases del crecimiento y el significado que la sociedad le brinda al trabajo enfatizándolo como un tipo de realización personal por el papel importante que maneja en el desarrollo familiar (manutención padres, pareja, hijos o individual), económico (mejorar la calidad de vida, subir de estatus social), académicos (seguir estudiando o brindar estudio) siendo estos parte del sentido de vida y del trabajo, la investigación realizada tuvo alcances significativos en los resultados que se detallarán a continuación.

En estudios realizados antes de la creación de la escala de Efrén Martínez y Jesús Enrique Jaimes-Osma, se ha evaluado la identificación y el sentido del trabajo, concluyendo que la experiencia dentro de la organización laboral es la que se construye por medio del sentido del trabajo.

El sentido del trabajo está profundamente guiado por el sentido de la vida, lo cual indica que según la percepción afecto cognitiva de valores en el ejercicio laboral lo lleva a actuar de un modo particular en su ocupación, confiriéndole identidad personal.

En el estudio realizado con los colaboradores de Fuego & Seguridad se evaluó el nivel de sentido de trabajo que poseen actualmente con los siguiente factores: claridad existencial laboral (estar consciente de lo que se desea) , propósito vital-laboral (alcanzar objetivos y metas desde la coherencia con su identidad y motivación), identidad y coherencia laboral (identidad que se crea con la interacción y la formación de vínculos con el contexto en que se encuentre en este caso el trabajo de acuerdo a sus metas y objetivos planteados).

Aunque en los resultados se obtuvo que la mayoría de los colaboradores se encuentra en un nivel medio del sentido del trabajo, existe también un nivel de confusión, vacío e incoherencia laboral, por lo que se demostró que aun teniendo claridad existencial y propósito vital laboral con porcentajes más altos, existe un porcentaje de confusión al no tener claro hacia dónde se dirige en el lugar donde se encuentra laborando, así como incoherencia al no sentirse pleno con las actividades que realiza en el trabajo.

El trabajo una forma de trascender ir en busca de una mejora ya sea de bienes o del alcance de una meta u objetivos que sobrepasan a la misma persona y cuando no se logran estos objetivos o no hay plenitud en lo que se realiza aparece como consecuencia la frustración, la cual no necesariamente es patológica si no una dosis de conflicto como apatía, estrés, insatisfacción, confusión, baja productividad laboral, etc. que el ser humano necesita para realizar un cambio en su vida, esto con la finalidad de que la persona pueda modificarse y orientarse así mismo en el camino de la vida a través del trabajo y así trascender. Según (Efrén Martínez Ortiz J. E.-O., 2012) el sentido del trabajo no es un todo pues se encuentra entrelazado con otras áreas, sin embargo, esta la posibilidad de que la persona pueda llegar a enfocarse únicamente en el área laboral dejando a un lado la motivación, creatividad y productividad dentro de esa misma esfera teniendo así consecuencias como perder el gusto, la satisfacción, el interés de lo que constituía la razón por cual vivía haciendo su trabajo.

Analizando los datos obtenidos se encontró que hay colaboradores que consideran que el lugar donde se encuentran trabajando hay pocas cosas que valen la pena, es decir que el sentido del trabajo se encuentra frustrado debido a la falta de claridad, propósito y coherencia laboral.

Estos resultados demuestran que la realidad psicosocial de cada persona influye en los resultados del estudio, puesto que aquellas personas con claridad existencial, propósito vital y

coherencia actualmente se encuentran satisfechos y motivados por sus objetivos y logros alcanzados, sin embargo, delimitar numéricamente un “escaso o total” sentido del trabajo afecta la investigación ya que el tener un “bajo nivel” no quiere decir que estas personas se encuentren al borde del suicidio, sin sentido de vida si no que aspectos de su realidad le obstaculizan alcanzar las metas planteadas.

Por lo tanto, es indispensable que el ser humano realice una exploración consigo mismo para que pueda conocerse, responsabilizarse y establecer lo que desea, cómo lo quiere lograr y realizarlo conforme a su identidad, para alcanzar los objetivos de acuerdo a su sentido de vida.

Capítulo IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.01 Conclusiones

- El nivel de valoración del sentido del trabajo identificado en los colaboradores de Fuego & Seguridad es medio, evidenciando que poseen una experiencia valorativa laboral que les brinda coherencia, identidad personal y motivación para continuar sus labores dentro de la organización.
- La claridad existencial laboral identificada en los colaboradores de Fuego & Seguridad se encuentra en un nivel medio, demostrando que hay situaciones en las que los colaboradores llegan a experimentar aburrimiento, confusión en su forma de actuar, falta de interés por terminar sus actividades, lo cual hace que el trabajo se vea afectado en su productividad y satisfacción personal.
- En el propósito vital laboral de los colaboradores de Fuego & Seguridad se encontró en un grado óptimo que corresponde a la satisfacción obtenida por alcanzar objetivos trazados conforme su identidad y motivación tanto personales como laborales.
- Analizada la identidad y coherencia laboral según el sentido de vida de los colaboradores de Fuego & Seguridad se constató en grado medio, demostrando así que existe un nivel de incoherencia debido a que en algún punto de su vida han experimentado vacío y confusión que afecta la experiencia laboral perdiendo identidad y coherencia laboral.

4.02 Recomendaciones

Al Departamento de Recursos Humanos de Fuego & Seguridad

- Fomentar actividades que refuercen el sentido de pertenencia y la fidelización a la organización de Fuego & Seguridad para garantizar un aumento en los factores de coherencia, identidad personal y motivación para aumentar la motivación, satisfacción y por consecuencia un mayor índice de productividad.
- Realizar actividades recreativas para disminuir el aburrimiento, confusión en su forma de actuar, falta de interés por terminar sus actividades. Estas actividades pueden ser de tipo lúdico, técnicas de ergonomía o convivencia, así también como el uso de gamificación (técnica de aprender jugando, orientando a los colaboradores al cumplimiento de objetivos).
- Definir y delimitar los roles que corresponden a cada colaborador por medio de un manual de descriptor de puesto para disminuir vacío y confusión en la identidad y coherencia laboral.

A los Gerentes y Jefes de áreas de Fuego & Seguridad

- Reconocer los logros por objetivos alcanzados para mantener el propósito vital laboral de los colaboradores en el nivel óptimo

Referencias

Libros

- Aguilar, G. (2009). *Problemas de la conducta y emociones en el niño normal*. México: Trillas.
- Alex Pattakos, P. D. (2009). *En busca del sentido. Los principios de Victor Frankl aplicados al mundo del trabajo*. España: Paidós Ibérica, S.A.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales 2° edición*. México: Pearson Educación.
- Bueno, G. (1996). El sentido de la vida. En G. Bueno, *El sentido de la vida* (págs. 15-88). Oviedo: Pentalfa.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Colegio de Psicólogos de Guatemala. (2010). *Código de Ética*. Guatemala: Consejo Editorial del Colegio de Psicólogos de Guatemala.
- Estrada, L. (2018). *Teorías y Métodos - Humanismo*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Frankl, V. (1991). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación 6° edición*. México: McGraw Hill.
- Jiménez Crespo, P. (2013). *Ética profesional: códigos deontológicos y ética práctica*. Guatemala: Serviprensa, S.A.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.

Soto, M. G. (2005). *Diccionario de Logoterapia*. Buenos Aires: Lumen Humanista.

Triglia, A., Regader, B., & García-Allen, J. (2016). *Psicológicamente hablando*. España: Paidós.

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la Motivación*. Barcelona: Alienta Editorial.

Artículos de revistas electrónica

Ávila Moreno, A. K., & Castañeda Zapata, D. I. (2015). RELACIÓN ENTRE EL SENTIDO ATRIBUIDO AL TRABAJO Y LA CONDUCTA DE COMPARTIR CONOCIMIENTO. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 238-251.

<https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245621007.pdf>

Ballesteros, G. G. (2009). Sentido del trabajo e identificación en los jóvenes trabajadores de McDonald's. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 69-80.

https://www.redalyc.org/pdf/393/Resumenes/Resumen_39348723005_1.pdf

Bustos, C., & Cornejo, R. (2014). Sentidos del trabajo en docentes de aulas hospitalarias: Las emociones y el presente como pilares del proceso de trabajo. *Psico perspectivas*, 186-197. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v13n2/art18.pdf>

Efrén Martínez Ortiz, Á. M. (2011). Desarrollo y Estructura de la Escala Dimensional del Sentido de Vida. *Acta Colombiana de Psicología*, 113-119.

<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a11.pdf>

Efrén Martínez Ortiz, J. E.-O. (2012). Validación de la prueba "Sentido del Trabajo" en población colombiana. *Psicología desde el Caribe*, 64-86.

scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a05.pdf

- Gamboa Ruíz, E. J. (04 de septiembre de 2010). *Revista Psicológica Científica.com*. Obtenido de psicologiacientifica.com: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Gómez Véliz, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 131-153.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QBMhLuP-vSsJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=gt>
- Honduras, C. M. (2012). PRINCIPIOS DE LA ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN. *Revista Médica Hondureña*, 75 - 76. <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2012/pdf/Vol80-2-2012-9.pdf>
- Jaimes-Carrillo, L., & Rojas-López, M. D. (2015). Una mirada a la Productividad Laboral para las pymes de confecciones. *Revista Internacional de Trabajo*, 11.
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NcuuYUo26gIJ:dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5251459.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=gt>
- Langle, A. (2008). *Vivir con sentido. Aplicación práctica de la logoterapia*. Buenos Aires: Lumen 12.
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NcuuYUo26gIJ:dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5251459.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=gt>
- Mas López, J. (2015). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, 12.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción Laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 16.

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

S., F. L. (2003). *PAUTAS ÉTICAS DE INVESTIGACIÓN EN SUJETOS HUMANOS: NUEVAS PERSPECTIVAS*. Chile: Gráfica Imprecom Ltda.

Página Web

Aguirre Ramírez, I. S. (02 de septiembre de 2013). *Gestiópolis*. Obtenido de gestiopolis.com:

<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>

Academia Americana de Médicos de Familia. (12 de marzo de 2018). *familydoctor.org*.

Obtenido de es.familydoctor.org: <https://es.familydoctor.org/factores-sociales-y-culturales-que-pueden-influir-en-su-salud/>

Asociación Médica Mundial. (2020). PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LAS INVESTIGACIONES MÉDICAS EN SERES HUMANOS. (21 de 3 de 2017). Obtenido de Asociación Médica

Mundial: <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor Huaxyacac. (6 de marzo de 2018). *Medium*.

Obtenido de Medium.com: <https://medium.com/@facilitadorimpulsa/teor%C3%ADas-principales-de-la-psicolog%C3%ADa-organizacional-d1055cc6eaa6#:~:text=De%20forma%20concreta%2C%20la%20psicolog%C3%ADa,la%20organizaci%C3%B3n%20como%20sistema%20abierto.>

Diccionario de la Lengua Española. (octubre de 2014). *Real Academia Española*. Obtenido de

Diccionario de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/>

Diferenciador.com. (2018). *Psicología y Mente*. Obtenido de Diferenciador.com.

<https://www.diferenciador.com/ramas-de-la-psicologia/>

Enciclopedia colaborativa en la red cubana. (06 de abril de 2013). *EcuRed*. Obtenido de ecured.cu:

https://www.ecured.cu/Psicolog%C3%ADa_Organizacional

Grandío, A. (2016). *Psicología y Mente*. Obtenido de Psicología y Mente.com:

<https://psicologiaymente.com/psicologia/historia-de-la-psicologia>

Instituto Salamanca. (29 de mayo de 2020). *Instituto de Salamanca*. Obtenido de

institutosalamanca.com: <https://institutosalamanca.com/blog/psicologia-organizacional-trabajo/>

Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2018*.

Guatemala.

https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion_ENEI_2_2018.pdf

Méndez Coronel, M. (10 de septiembre de 2013). *Utelblog Universidad*. Obtenido de

utel.edu.mx: <https://www.utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/historia-de-la-psicologia-organizacional/>

Núremberg, T. I. (1947). *Código de Núremberg*. Obtenido de

<http://www.bioeticanet.info/documentos/Nuremberg.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (9 de agosto de 2004). *Agencia Especializada de las Naciones Unidas*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Riballo, P. C. (12 de abril de 2003). *BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES*.

Obtenido de BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES:

<http://www.cervantesvirtual.com>

Triglia, A. (2017). *Psicología y Mente*. Obtenido de Psicología y Mente.com:

<https://psicologiaymente.com/psicologia/principales-corrientes-psicologia>

Velásquez, L. E. (25 de febrero de 2016). *Desarrollo Humano Guatemala*. Obtenido de Informe Nacional de Desarrollo Humano Guatemala 2015-2016:

<http://desarrollohumano.org.gt/noticias/cuales-son-los-vinculos-entre-trabajo-y-desarrollo-humano/>

Notas de clase

Yupe Flores, S. V. (2018). *Curso Estrategias de Productividad*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.



Anexos

Anexo 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nos gustaría invitarle a participar en un estudio perteneciente a la valoración del sentido del trabajo del Grupo de Trabajo de Estudiantes de la Carrera de Psicología y avalado por la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Los investigadores son estudiantes con cierre de pensum y quienes realizan la tesis de pregrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, pretenden abarcar este tema debido a que consideran que la valoración o percepción del trabajo influye directamente en el desarrollo del propio ser y del resultado que ofrecen los colaboradores a la organización. Conocer este nivel permitirá identificar alcances de cada parte; siendo estas partes la organización y los colaboradores ya que depende de ambos que se llegue a un punto beneficioso. En Guatemala elegir el trabajo deseado es casi una utopía ya que este se toma debido a muchos otros factores socioculturales y económicos, identificar estos factores permitirá preparar de mejor manera a las personas que buscan un empleo para elegir la mejor opción o bien, no valorar muy rigurosamente estos factores para que puedan disfrutar las actividades que realizan en su nuevo puesto de trabajo.

A continuación, se explica detalladamente la investigación en la que usted participará:

1. **Objetivo del estudio:** El objetivo del estudio es evaluar en primera instancia el nivel de valoración del sentido del trabajo de los colaboradores de Fuego & Seguridad.
2. **Diseño y procedimiento de estudio:** En la investigación se utilizará el modelo y enfoque cuantitativo asociado al paradigma neopositivista, bajo el diseño descriptivo para así lograr describir las variables que se plantean junto con los objetivos de la investigación. El procedimiento será el siguiente:
 - Se utilizará la técnica de muestreo probabilístico, donde toda la población tendrá las mismas probabilidades de participar en la investigación.
 - El instrumento que se utilizará será la Escala Dimensional del Sentido de la Vida en el Trabajo. Acompañado a la escala el presente consentimiento informado debidamente firmado.
 - Para los análisis de datos se organizarán y clasificarán según sexo, edad y puntuación obtenida en la escala.
 - Se utilizará el programa de Microsoft Excel para tabular los datos y representar los resultados por medio de gráficas de barras.
 - Para salvaguardar la confidencialidad y anonimato de los participantes no se les pedirá datos personales tales como: nombres y apellidos, número de documentos único de identificación (DPI) u otro número de identificación interno, así también como número de teléfono o dirección domiciliar.
3. **Voluntariedad de la participación:** La participación en este estudio es completamente voluntario, quiere decir, no existe ningún documento o ley interna, nacional e internacional que obligue a la persona a participar en una investigación en la cual no desee hacerlo.

4. **Posibles beneficios de su participación en el estudio:** Esta es una investigación de tesis de pregrado por lo cual no se ofrece beneficios económicos o de especie o cualquier otra índole más allá de aportar a la ciencia con una investigación que pretende ofrecer nuevos paradigmas.
5. **Posibles riesgos de su participación:** Durante la investigación y planeación técnico-logístico no se consideran riesgos para los participantes de esta investigación.
6. **Confidencialidad:** Tal como se indicó en el inciso 2 para salvaguardar la confidencialidad y anonimato de los participantes no se solicitarán datos personales que representen una vulnerabilidad para los participantes. Solamente se solicitará el nombre completo para llenar y firmar el consentimiento informado, el que igualmente será de uso confidencial únicamente por los investigadores a cargo del proyecto. Ahora bien, los resultados generales del estudio serán publicados en el documento final de tesis, dicho documento estará disponible en la biblioteca de la Universidad de San Carlos de Guatemala en formato físico y digital, para que el estudio sea accesible a la población en general y promueva nuevas investigaciones referentes al tema.
7. **Personal de contacto:** Si se tiene alguna duda, comentario, sugerencia, o se desea ahondar en el tema, deben comunicarse con las estudiantes a cargo de la investigación: Margarita Pineda o Suly Sajbochol al correo investigación.psico.usac@gmail.com quienes con gusto podrán atenderle o referirlo según sea el caso.

Yo _____

- He leído la hoja de información en relación con el estudio “la valoración del sentido del trabajo en los Colaboradores de Fuego & Seguridad”.

- He tenido la oportunidad de comentar los detalles del mismo con el investigador

- He recibido suficiente información sobre el estudio.

- He entendido por completo el propósito del estudio

Estoy de acuerdo en tomar parte en esta investigación tal y como se me ha explicado, y entiendo que puedo retirarme del mismo:

- en el momento en que lo desee,

- sin tener que dar explicaciones.

Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio

Firma del participante

Fecha.....

Confirmando que he explicado la naturaleza de este estudio al participante arriba citado.

Firma del profesional.....

Fecha.....

Se requieren dos copias: una para el investigador y otra para el participante.

Anexo 2: ESCALA DIMENSIONAL DEL SENTIDO DEL TRABAJO

AFIRMACIONES		TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1.	En mi trabajo hay pocas cosas que valen la pena.				
2.	Con frecuencia no logro entender por qué actúo de cierta manera.				
3.	El enfrentarme a mis tareas cotidianas constituye una experiencia aburrida.				
4.	Mi vida es vacía y llena de desesperación.				
5.	Tal y como yo lo veo, en relación con mi trabajo no sé para donde voy.				
6.	Aun teniendo claros mis deberes, generalmente solo hago lo que quiero.				
7.	Considero que mi capacidad para encontrar un significado, un propósito o una misión en la vida es prácticamente nula.				
8.	Al pensar en mi propia vida, a menudo me pregunto por qué existo.				
9.	He descubierto metas claras en mi trabajo.				
10.	Frecuentemente me desconozco en mi forma de actuar.				
11.	Mi trabajo es sin sentido y sin propósitos.				
12.	Si muriera hoy, me parecería que mi vida ha sido un completo fracaso.				
13.	Generalmente actúo de acuerdo con mis valores.				
14.	A pesar de mis metas, he considerado seriamente el suicidio como una salida a mi situación.				
15.	Normalmente me siento pleno con lo que estoy haciendo en mi trabajo.				
16.	Me siento coherente con las acciones que realizo para lograr mi proyecto de vida.				
17.	En el logro de mis metas vitales no he conseguido ningún progreso.				
18.	Las metas que tengo en mi trabajo hablan de quien soy en este momento.				

