

**Relación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en trabajadores de la empresa  
Listos S.A.S**

**Carolina Miranda**

Fundación Universitaria los Libertadores  
Facultad de Psicología, Bogotá. 2015

**Relación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en trabajadoras de la  
empresa Listos S.A.S**

Carolina Miranda

Trabajo de grado para optar por el título de psicóloga

Director

Néstor Raúl Porras Velásquez

Fundación Universitaria los Libertadores

Facultad de Psicología, Bogotá. 2015

## **Resumen**

El objetivo principal de esta investigación consistió en determinar las relaciones entre la satisfacción laboral y el sentido de vida de los trabajadores de la empresa Listos S.A.S, de la ciudad de Bogotá. La metodología, empleada en esta investigación es tipo descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra poblacional estuvo compuesta por 30 empleados de la empresa antes mencionada. Los resultados muestran que no existe una correlación entre las variables estudiadas. Las conclusiones muestran que la hipótesis de nulidad fue la aceptada en este caso.

**Palabras clave:** Psicología industrial-organizacional, satisfacción laboral y sentido de vida.

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and sense of life of workers Ready SAS Company of Bogota. The methodology used in this research is descriptive correlational cross-section. The population sample consisted of 30 employees of the above company. The results show that there is no correlation between the variables studied. The findings show that the null hypothesis was accepted in this case.

**Keywords:** Industrial and organizational psychology, job satisfaction and sense of life.

## **TABLA DE CONTENIDO**

Página.	
Resumen.....	3
Abstract.....	3
Introducción.....	7
<b>CAPITULO I</b>	
Planeamiento del problema .....	8
Justificación . .....	10
Objetivos .....	13
<b>CAPITULO II</b>	
Marco Teórico.....	14
Psicología industrial-organizacional.....	14
Teoría de las relaciones humanas.....	17
Satisfacción laboral.....	18
Sentido de vida.....	34
<b>CAPITULO III</b>	
Metodología.....	53
Tipo de investigación.....	53
Población y muestra .....	54
Instrumentos.....	55
Procedimiento.....	56
<b>CAPTITULO IV</b>	

Resultados.....	58
Análisis e interpretación.....	68

## **CAPITULO V**

Conclusiones .....	70
Discusión .....	71
Recomendaciones .....	72
Referencias.....	73
Anexos .....	75

En primer lugar a mi madre por sus innumerables ejemplos de perseverancia que ha impregnado en mí, por la lucha constante para hacer de sus hijos personas de bien.

A mi padre por los valores infundidos.

A mi hija por las experiencias compartidas y la ausencia soportada.

A mis hermanos por el apoyo moral y acompañamiento incondicional.

A mis maestros, especialmente a Néstor Porras por sus múltiples enseñanzas.

A mis amigos por acompañarme en este camino y por haber permanecido en los momentos difíciles.

### **Dedicatoria**

A Isabella porque a pesar de su corta edad ha sabido comprender mi ausencia en momentos de gran importancia para ella, porque ha sabido esperar con paciencia a que este momento llegara.

### **Introducción**

En el campo de estudio de la psicología del trabajo y de las organizaciones ha existido una preocupación permanente por ofrecer alternativas de solución a los problemas humanos que emergen en los ámbitos laborales, particularmente los referidos a la satisfacción de las necesidades humanas en el trabajo y sobre todo al sentido que dicha actividad aporta o tiene en la vida de las personas que laboran.

El presente documento está estructurado en cinco capítulos, con el propósito de facilitar la comprensión por parte del lector. En el primer capítulo encontrará el planteamiento del problema de investigación, los objetivos generales y específicos y la justificación de la investigación realizada. En el segundo capítulo, se encuentra el marco teórico y los conceptos fundamentales del sentido de vida y la satisfacción laboral en el contexto organizacional de la empresa Listos S.A. El tercer capítulo, presenta la metodología de los estudios correlacionales en el que se enmarca este proceso de investigación. El cuarto capítulo presenta los resultados encontrados después de hacer el respectivo análisis de las correlaciones entre los datos obtenidos en los dos instrumentos de evaluación. Finalmente, en el quinto capítulo, el lector encontrará las conclusiones y las recomendaciones para futuras investigaciones en este campo particular del conocimiento psicológico.

A continuación se presenta el planteamiento del problema de esta investigación.

## **1. Planteamiento del problema**

La necesidad creciente de las organizaciones por ofrecer productos y servicios de calidad en la actualidad significa, entre otras cosas, un esfuerzo sostenido por mejorar las condiciones de trabajo y la generación de un ambiente laboral que permita lograr la calidad propuesta por las instituciones y sobretodo la satisfacción del cliente tanto interno como externo.

En este contexto, conocer las necesidades y motivaciones fundamentales de los trabajadores permite no solo tomar mejores decisiones acerca del personal sino implementar planes y programas estratégicos para el desarrollo del potencial humano de cada una de las organizaciones que se enfocan en el capital humano.

Para la presente investigación se toma como base la población de la empresa de servicios temporales Listos S.A.S. la cual es una de las organizaciones referentes, que cuenta con 35 años de experiencia brindando su servicio, en la cual dentro de sus políticas está el respeto por los trabajadores y la búsqueda constante de mejorar cada uno de sus procesos, lo que se ve reflejado en su misión:

“prestar servicios temporales a sus clientes a través del recurso humano seleccionado y calificado para cubrir sus necesidades y de esta forma generar bienestar económico y trabajo.

A pesar de la importancia que de dicha empresa da sus trabajadores, es común escuchar en los trabajadores comentarios que hablan de la falta de satisfacción en las actividades que desarrollan, la mayoría se refiere a su trabajo como una forma de satisfacer las necesidades básicas que cada uno de ellos tiene, se refieren a su trabajo en función del sueldo, no de la actividad desarrollada. Lo que a largo plazo se podría traducir en

problemas para la empresa; la cual abre las puertas de su organización a la presente investigación con el ánimo de entender mejor las dinámicas que se desarrollan en sus trabajadores.

Los profesionales de la psicología del trabajo y de las organizaciones desde hace mucho tiempo han estado interesados en determinar el grado de satisfacción laboral de las personas en sus puestos de trabajo y en la empresa en general. Por esta razón han emprendido estudios no solo para medir y comparar la satisfacción laboral entre diferentes poblaciones y cargos, sino también aportar elementos conceptuales.

En el desarrollo de la presente investigación se hace uso de los recursos obtenidos por la psicología, especialmente por la psicología humanista en el abordaje y conceptualización del sentido de vida de los trabajadores y la satisfacción laboral; tomando teorías que faciliten el abordaje de la temática planteada para la investigación y brindando instrumentos estadísticos para la recolección de los datos y la presentación de los resultados.

De otro lado, ante las nuevas exigencias y condiciones de trabajo, surge la inquietud por los efectos tanto positivos como negativos de esas condiciones, inicialmente, en la salud de los empleados y sobretodo en el sentido que el trabajo adquiere para esta población.

Es evidente que el trabajo es un eje primordial para el desarrollo psicosocial y económico de las personas. , la dimensión laboral adquiere una significación notoria; Por esta razón, pretender estudiar y abordar el sentido de vida en general, es necesario y urgente por parte de los investigadores del comportamiento humano en el mundo del trabajo. En consecuencia, la pregunta que orienta la presente investigación es la siguiente:

## **1.2 Formulación de la pregunta problema.**

La pregunta que guía y direcciona esta investigación es la siguiente: ¿Existe una correlación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida de los trabajadores de la empresa de servicios Listos S.A.S de la ciudad de Bogotá?

## **1.3 Justificación**

Realizar la presente investigación obedece a varias razones de orden personal, profesional y práctico que a continuación se presentan:

En primer lugar, esta investigación es importante realizarla ya que contribuirá a toda el área de gestión humana, en la comprensión del proceso de desarrollo humano de la empresa Listos S.A.S de la ciudad de Bogotá, a partir de la medición y caracterización de los conceptos de sentido de vida y satisfacción laboral. Facilitando de esta manera la implementación de los planes y programas de intervención en el mejoramiento de la calidad de vida laboral de esta empresa colombiana.

Los resultados que la investigación brindara a la organización les permitirá estar enterados de las necesidades de sus trabajadores y como estos se sienten y desempeñan en sus puestos de trabajo, lo que facilitara su comprensión.

Para la empresa LISTOS S.A.S, sus trabajadores son muy importantes lo que genera en ellos la disposición de participar en una lectura global del significado de satisfacción laboral y sentido de vida de sus empleados para comprender si existe algún tipo de correlación entre ellos. Que les permita llevar a buenos términos la búsqueda del bienestar de sus empleados.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación aportará a los profesionales de la psicología especializados en el campo del trabajo y de las organizaciones, al igual que todos los interesados en el desarrollo de los recursos humanos, datos estadísticamente significativos a través del uso de instrumentos de recolección de información de las variables estudiadas, para la toma de decisiones por parte de la dirección de la empresa.

La presente investigación pretende abrir el camino de los investigadores de la psicología laboral en el afrontamiento de las significaciones de sentido de vida y satisfacción laboral, pretendiendo devolver la importancia del trabajador, de lo que siente y genera su puesto de trabajo y las obligaciones propias del mismo; la labor de esta investigación es acercar la teoría de la psicología humanista al abordaje de las dinámicas laborales, pretendiendo que conceptos como sentido de vida en el trabajo tomen mayor importancia y las organizaciones entienden que su capital más valioso son los trabajadores, que de ellos depende el fortalecimiento de las actividades de la empresa.

La consolidación de sentido de vida a través del desarrollo laboral es una de las líneas investigativas que se pretenden abrir, para entender que tan importante es el trabajo en las personas, que tanto puede llegar a desarrollar o que recursos personales es obligado a usar las personas para enfrentar los retos de su cotidianidad en el trabajo, son muchas las

inquietudes que se generan al plantear esta investigación, por el momento se pretende dar el primer paso en la búsqueda de la correlación, si está o no en los conceptos de satisfacción laboral y sentido de vida.

Por último, realizar esta investigación es conveniente porque beneficia directamente, a los miembros que laboran, actualmente, en la institución Listos S.A.S que participaron en este proyecto de investigación ya que recibirán retroalimentación de los resultados obtenidos de manera individual sobre el nivel de desarrollo de su sentido de vida y del grado de satisfacción general que sienten hacia su labor actual. Con esta retroinformación se espera que los colaboradores obtengan un mayor autoconocimiento y orienten sus actividades de capacitación futuras hacia un desarrollo personal más acorde con sus necesidades y las de la organización.

## **1.4 Objetivos.**

### **1.4.1 Objetivo General.**

Identificar si existe una correlación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en los trabajadores de la empresa Listos S.A.S de la ciudad de Bogotá.

### **1.4.2 Objetivo específico.**

1. Establecer el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Listos S.A.S de la ciudad de Bogotá.
2. Establecer nivel de desarrollo del sentido de vida de los trabajadores de la empresa Listos S.A.S de la ciudad de Bogotá.
3. Relacionar los resultados de las dos variables estudiadas: nivel de desarrollo del sentido de vida y grados de satisfacción laboral en la muestra poblacional seleccionada.

## **2. Marco de teórico y conceptual**

El presente capítulo está estructurado de la siguiente manera. Inicialmente, encontrarán un breve recorrido histórico por la psicología industrial-organizacional y sus temáticas más estudiadas por el interés los investigadores y profesionales del área. Luego, se aborda el concepto de satisfacción laboral, sus métodos de evaluación y algunas de las investigaciones realizadas recientemente en el país. Finalmente, se describen los conceptos básicos de la logoterapia como marco conceptual para indagar por el sentido de vida de las personas.

## **2.1 Breve historia de la psicología industrial/organizacional**

Es evidente que el campo de estudio de la psicología es muy amplio y complejo. Esta situación se refleja en las muchas subdivisiones que se hacen en su interior al hablar de sus campos de aplicación. La psicología industrial/organizacional ha sido ubicada por varios autores en esta lugar, sin embargo, como advierte Muchinsky (2007), originariamente este campo de la psicología industrial y organizacional no recibió este nombre, es más, ni siquiera tenía uno. Fue gracias a la unión de dos fuerzas, “la pragmática que estimulaba a estudiar los problemas que acontecían en la vida cotidiana de los contextos del trabajo y la segunda fuerza provino del deseo de los ingenieros industriales de mejorar la eficiencia” (Rodríguez, 1998).

Lo que hoy conocemos como psicología industrial y organizacional, comenzó inicialmente a principios del siglo XX en los Estados Unidos de Norteamérica. De manera formal se puede ubicar el año de 1913 con la publicación del primer libro sobre psicología de efectividad industrial escrito por Hugo Münsterberg, psicólogo alemán considerado por algunos autores como el padre de la psicología industrial, a quien le interesaba la aplicación de métodos psicológicos tradicionales (Experimentales) a problemas industriales prácticos y cotidianos. Uno de sus estudios más renombrados trataba de determinar cómo se forma un conductor seguro de tranvías, para ello estudio sistemáticamente todos los aspectos del puesto del trabajo y desarrollo una ingeniosa simulación de laboratorio y concluyo que un buen conductor debe apreciar todo lo que puede influir sobre el avance del vehículo (Muchinsky, 2007).

La influencia del pensamiento de Frederick Taylor, ingeniero de profesión, con su libro: “Los principios de la dirección científica” (1911), en las actividades desarrolladas por los psicólogos fue notoria. Particularmente, en el diseño científico del puesto de trabajo a partir de métodos orientados a la eficiencia, con la selección de los mejores hombres, adiestramiento de estos en los nuevos métodos de trabajo.

El periodo de 1900 a 1920 de la psicología de industrial/organizacional se caracterizó por su orientación básicamente técnico – económica y pragmática. Donde las ideas y los métodos psicológicos que se aplicaron estuvieron orientados a resolver problemas de eficiencia en el contexto de la industria y de los negocios (Rodríguez, 1998). En síntesis, los primeros psicólogos industriales se enfocaron en resolver problemas de selección de los mejores trabajadores, métodos de capacitación para mejorar la eficiencia y eficacia tanto de las personas como de los grupos de trabajo.

En la década de 1920, un acontecimiento significativo que marco la historia de este campo de estudio se dio con los experimentos realizados bajo la dirección del psicólogo social Elton Mayo. Para el año de 1924, se inició en la fábrica de Hawthorne, de la Western Electric Company, un estudio que intentaba hallar originalmente la relación entre la iluminación y la eficiencia, para sorpresa de los investigadores, la productividad no parecía guardar ninguna relación con el de iluminación, los primeros resultados del estudio fueron tan raros que los investigadores lanzaron varias hipótesis sobre otros factores responsables de la productividad.

Entre los resultados obtenidos en este estudio se conoció la existencia de grupos laborales informales de empleados y sus controles sobre la producción, así como la

importancia de las actitudes de los empleados, el valor de contar un supervisor comprensivo, favorable y la necesidad de tratar a los empleados como personas, en lugar de como capital humano meramente; su revelación de la complejidad de la conducta humana abrió nuevos espacios para la psicología industrial y de las organizaciones, que durante casi cuarenta años había estado dominada por el deseo de mejorar la eficiencia de la compañía.

### **2.1.1 Teoría de las relaciones humanas**

De acuerdo con Dávila (2000) la teoría organizacional de las “relaciones humanas” es conocida por una variedad de nombres: “organización humana”, “hombre en la organización”, “gerencia participativa”, “dirección humanizada”, “recursos humanos”, “factor humano en la organización”, “desarrollo organizacional”, “problemas humanos de la dirección”, “psicología aplicada a la organización”, la “psicología organizacional”, la administración de recursos humanos”, La teoría Z”, entre otros nombres. Todas estas denominaciones coinciden en unos supuestos y valores básicos respecto a la organización, el trabajo y el hombre.

Las contribuciones a esta teoría provienen principalmente de la psicología, que en los años sesentas constituye una áreas especializada; Psicología organizacional, que muestra la evaluación de la psicología industrial de principios del siglo XX.

Esta nueva perspectiva teórica cambia la mirada de los administradores y gerentes de la racionalización del trabajo a las relaciones humanas en los ámbitos laborales. En este

sentido, la escuela de pensamiento administrativo denominada “relaciones humanas”, descubre que la organización no es solamente un aparato de económico y técnico sino un organismo social. En consecuencia, el hombre en el lugar de trabajo pasa de ser un “hombre económico y racional”, a convertirse en un “ser social”.

Los principales temas de investigación de la teoría de las relaciones humanas, de acuerdo con la propuesta de Dávila (2000) y Chiavenato (2007) se pueden agrupar en:

1°. Motivación, satisfacción en el trabajo y productividad.

2°. Liderazgo, dirección y supervisión.

3°. Dinámica de grupos y trabajo en equipo.

4°. Desarrollo organizacional.

## **2.2 La satisfacción laboral**

Para comenzar a abordar el tema de la satisfacción laboral en este trabajo, es necesario reconocer tres aspectos fundamentales en la evolución de dicha temática. El primero, a pesar de su larga tradición en la psicología de las organizaciones, el concepto de satisfacción laboral ha sido definido de múltiples formas, tantas como autores han teorizado sobre él. En primer lugar, existe una serie de definiciones que hace referencia a la satisfacción laboral como *estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas*. Un segundo grupo de autores considera que la satisfacción laboral va más allá de las emociones

y de ahí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales; así, conciben la satisfacción laboral como *una actitud generalizada ante el trabajo*.

El segundo aspecto, reconoce que en la actualidad, no existe una definición unánimemente aceptada, por parte de los investigadores del comportamiento humano en los contextos de trabajo, sobre el concepto de satisfacción laboral. Es más, en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (Harpaz, 1983).

El tercer aspecto, reconoce que en las últimas décadas, el creciente interés por la calidad de vida laboral y el impacto del trabajo sobre la salud mental, han vuelto a hacer resurgir el interés y constatar la importancia de esta variable. Entre los modelos más recientes que relacionan las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores, destacan dos propuestas: el Modelo de Características del Puesto (Hackman y Oldham, 1980) y el Modelo de Demanda-Control-Apoyo (Karaseck y Theorell, 1990).

### **Primeros estudios sobre la satisfacción laboral**

El interés por el estudio de la satisfacción de los trabajadores en la labor que desempeñan se enmarca en los albores de la Psicología de las Organizaciones como disciplina científica. Los estudios realizados por Elton Mayo (1924) en la Wester Electric Company fueron los primeros que consideraron, en cierta medida, el estudio de esta variable organizacional y sus resultados evidenciaron una correlación entre el tipo de

supervisión y las actitudes de los trabajadores. A partir de la aplicación de un conjunto de cuestionarios, lograron identificar los aspectos que representaban fuentes de satisfacción e insatisfacción y utilizaron estos conocimientos con el objetivo de mejorar las relaciones humanas.

En 1935, Hoppock, citado por Blum y Naylor (1995), realiza las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral propiamente dicha; lo que modificó sustancialmente la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral. De este modo, el análisis de esta variable se convirtió en un tema recurrente en el estudio del ambiente organizacional debido a sus implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones y en la calidad de vida del trabajador.

De acuerdo con estas primeras investigaciones, las características personales juegan el papel decisivo en la determinación de los niveles individuales de satisfacción. El ser humano es único e irrepetible, por lo tanto, sus niveles de satisfacción laboral serán también específicos. Los niveles de satisfacción estarán condicionados por la historia personal, la edad, el sexo, las aptitudes, la autoestima, la autovaloración y el entorno sociocultural donde se desenvuelve el sujeto. Estas particularidades desarrollarán un conjunto de expectativas, necesidades y aspiraciones en relación a las áreas personal y laboral que determinarán los niveles antes mencionados.

En consecuencia, la satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores. Estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen

múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este hace entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

De otro lado, desde los primeros trabajos de Maslow (1954) y de Herzberg (1959), han sido muy numerosas las investigaciones acerca del constructo satisfacción laboral y de las características del lugar de trabajo relacionadas con la satisfacción y, en general, con el bienestar psicológico de los trabajadores (Locke, 1976; Hackman y Oldhand, 1980).

El fenómeno de la satisfacción laboral adquiere en la actualidad, una importancia vital para el desarrollo tanto organizacional como humano. Para el éxito de la gestión humana, resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI. En consecuencia, se puede decir que en la actualidad la satisfacción laboral se constituye en un elemento esencial para el logro de los objetivos humanos y organizacionales. Por esta razón, es necesario estudiarla de forma consecuente y lograr que los conocimientos generados sean aplicados de forma holística y humanista; de tal forma que no se obvie a la persona que es ese trabajador que se esfuerza y produce.

Aunque, si bien es cierto que en la comunidad científica, no existe un consenso respecto a la definición del fenómeno en cuestión. Vale la pena señalar que, en términos bastante amplios, la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo

y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral.

En este sentido, se puede afirmar que si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la vida del trabajador.

### **Definición de satisfacción laboral**

De acuerdo con Wright y Bonett(2007), dentro de las ciencias de la organización, *“la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”*(p. 143). Con base en la revisión de la literatura científica (artículos de investigación), se encontraron las siguientes definiciones del constructo “satisfacción laboral”:

De acuerdo con Sikula (2002), la satisfacción en el trabajo *“es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado”* (p. 47).

Spector (2002:29) 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”*.

Blum y Naylor (1995:47) mencionan que la satisfacción en el trabajo *“es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”*.

Newstrom y Davis (2003:70) 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”*.

Koontz y O'Donnell (2005: 36) plantean que la satisfacción laboral se refiere al *“bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo”*.

Chiavenato (2009: 48) señala que la satisfacción en el trabajo designa *“la actitud general del individuo hacia su trabajo”*.

Locke (1976), definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

Muchinsky, considera que es una respuesta afectiva y emocional del individuo ante determinados aspectos de su trabajo. Es la medida en la que la persona obtiene placer de su trabajo.

En estas dos definiciones se observa la tendencia a reducir la satisfacción laboral a una respuesta afectiva o estado emocional, sin tener en cuenta que esta es un fenómeno

psicosocial estable, con determinada intensidad y con la capacidad de orientar el comportamiento de la persona de forma consistente a favor o contra de su actividad laboral.

Robbins (2009), la define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Como se puede apreciar, la definición de Robbins tiene la ventaja de considerar la satisfacción como un proceso aprendido, que se desarrolla a partir de la interrelación dialéctica entre las particularidades subjetivas del trabajador y las características de la actividad y del ambiente laboral en general. Es decir, reconoce que la satisfacción no es algo innato y la interpreta desde una visión psicosocial.

### **Enfoques teóricos de la satisfacción laboral**

Dentro de los aspectos que han sido fuente de debates científicos, en las ciencias del comportamiento organizacional, en relación con la satisfacción laboral, lo ha sido el de las teorías o enfoques que pretenden explicar este fenómeno psicosocial. Estas teorías han sido elaboradas desde puntos de vista teóricos no siempre coincidentes pero, en definitiva, han aportado un conjunto de interpretaciones y conocimientos que han servido de soporte teórico a las investigaciones e intervenciones prácticas.

### **Teoría bifactorial de la satisfacción**

Una de las propuestas teóricas explicativas de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, formulada por el psicólogo norteamericano Frederick Herzberg (1959). Este psicólogo industrial consideró la existencia de dos factores de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el más amplio sentido e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro.

Esta teoría postula que los factores extrínsecos (factores higiénicos) tienen solamente la capacidad de prevenir la insatisfacción laboral, o ayudar a revertirla cuando ya está instalada, pero no son capaces de producir satisfacción. Esta capacidad queda limitada a los factores intrínsecos o motivadores. En otras palabras, la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto.

Si bien la distinción de factores extrínsecos e intrínsecos ha demostrado su utilidad en el estudio de este fenómeno psicosocial, resulta demasiado absoluto decir que los primeros no pueden producir satisfacción. Ambos tipos de factores tienen la capacidad de generar satisfacción y las variaciones en dicha capacidad estarán determinadas por las diferencias individuales.

### **El enfoque teórico de la equidad**

Este enfoque fue propuesto por el psicólogo norteamericano Stancy Adams, quien plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Además, considera que la satisfacción o insatisfacción estarán determinadas por las comparaciones que hace el individuo entre lo que aporta, lo que recibe a cambio y lo que aportan y reciben otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.

### **El enfoque teórico de las expectativas**

Este enfoque o modelo teórico fue propuesto por Víctor Vroom. Este psicólogo norteamericano, considera que la satisfacción laboral es el producto de las diferencias percibidas por el sujeto entre lo que él considera entregarle a su actividad laboral y los beneficios que realmente obtiene por su labor.

Se considera que estos enfoques se complementan y aportan una visión holística e integral de la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial. De esta manera, se puede decir que la satisfacción es el producto de las diferencias que existen entre lo que espera recibir el individuo en relación a lo que invierten él y sus compañeros, y lo que él obtiene, comparado con lo que reciben los segundos. Además, las actitudes que asume el sujeto en relación a estas discrepancias varían en dependencia de si se trata de factores intrínsecos o extrínsecos.

A manera de síntesis parcial, se puede decir que la satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional; en el que influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización y de la sociedad en su conjunto.

Ahora, se reconoce la relación de la satisfacción con variables como: la edad, la experiencia laboral, nivel ocupacional y grado de inteligencia. Sin desestimar la influencia de los factores mencionados con anterioridad, se coincide con la propuesta inicial de Herzberg (1959), quien considera que los factores determinantes de este fenómeno psicosocial son

- Reto del trabajo.
- Sistema de recompensas justas.
- Condiciones favorables de trabajo.
- Colegas que brinden apoyo.
- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

Dentro de la categoría reto en el trabajo adquieren una importancia primordial las características propias de la actividad laboral. Según Hackman y Oldham (1980), estas características se estructuran en cinco dimensiones fundamentales: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía y retroalimentación del puesto mismo.

Robbins (2009), integra estas dimensiones con el rótulo “reto en el trabajo”. Los trabajadores tienen la tendencia a preferir trabajos que les permitan utilizar sus destrezas, que impliquen variados deberes y que favorezcan la libertad y la constante retroalimentación de su desempeño; de modo que un desafío moderado fortalece el bienestar del obrero.

Por estas razones, resulta beneficioso enriquecer el contenido del puesto con el objetivo de incrementar la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de la propia actuación y, por tanto, la satisfacción laboral. Se debe tomar en consideración que el reto no debe exceder las capacidades y habilidades del trabajador, pues se crearían sentimientos de frustración y fracaso y, por ende, disminuiría la satisfacción laboral.

El sistema de recompensas justas se refiere al régimen de compensación salarial y estrategias de ascensos que se sigue en la organización. Los salarios o sueldos son la gratificación que reciben los obreros a cambio de su labor. Las promociones y ascensos se refieren a los cambios de puestos que generan un incremento en las responsabilidades y posición social del sujeto en el marco organizacional. Ambos aspectos deben ser representados por los trabajadores como algo justo, libre de favoritismos y que se adecuan a sus expectativas.

Las condiciones favorables de trabajo se refieren al hecho de que a los trabajadores les gusta realizar su labor en un ambiente placentero, diseñado en dependencia de las particularidades de la actividad y, por lo tanto, favorecedor de su bienestar y de la calidad de su trabajo. Aquí también influye la cultura organizacional de la empresa: una organización donde las metas organizacionales y personales sean compatibles; será percibida de forma positiva y propiciará un mayor grado de satisfacción laboral.

El trabajo le permite al hombre satisfacer necesidades de comunicación e interacción social. El tipo de liderazgo ejercido por el jefe o supervisor se constituye en uno de los determinantes fundamentales de la satisfacción laboral.

Aunque existen diferencias en lo referente a cómo debe ser un líder en dependencia de las particularidades individuales y de la conducta de orientación a la tarea; se considera de forma general que un jefe que comprende los problemas de sus empleados, escucha sus opiniones, les brinda información sobre las dificultades que enfrenta la producción y, en sentido general, se preocupa por la producción y por el hombre que trabaja favorecerá una mayor satisfacción.

La compatibilidad entre persona y puesto de trabajo se refiere a la relación que existe entre las aptitudes y habilidades individuales y el puesto que se desempeña. Una persona que tenga talentos compatibles con la labor que realiza; será más eficiente en su trabajo, recibirá mayor reconocimiento social y siempre buscará nuevas formas para potenciar la calidad de su labor.

La relación entre satisfacción laboral y productividad constituye uno de los temas que más interés y polémicas han despertado en el campo del comportamiento organizacional.

Las primeras posiciones teóricas referidas a esta relación consideraban que un trabajador satisfecho es siempre productivo. Sin embargo, en la actualidad la falta de soporte empírico ha debilitado este enfoque y se ha comenzado a considerar que es la productividad la que produce satisfacción; es decir, si un hombre realiza de forma eficiente su trabajo desarrollará una alta sensación subjetiva de bienestar.

A pesar de los argumentos esgrimidos con anterioridad, Robbins (2009), considera que un individuo que se siente bien en su labor, al que se le atienden sus necesidades, se le respeta y trata de forma humana, en fin, un trabajador satisfecho; realizará su labor con

mayor eficiencia y calidad y responderá adecuadamente a las necesidades de la organización.

Porter y Lawler (1989), plantean que la satisfacción es el producto de la interacción entre la motivación, el desempeño (la medida en que las recompensas utilizadas por la organización satisfacen las expectativas del trabajador) y la percepción subjetiva entre lo que este aporta y lo que recibe a cambio de su labor. Del mismo modo, estos autores consideran que en el nivel de satisfacción influyen de forma directa aspectos como las relaciones interpersonales, la autorrealización, entre otros factores intrínsecos a la actividad laboral y la expectativa que tiene el trabajador en relación a lo que debe recibir a cambio de su esfuerzo. En síntesis, se plantea que en el desempeño no sólo influye la motivación del individuo, sino también, sus habilidades y particularidades subjetivas y el nivel de esfuerzo que este considera necesario para realizar de forma eficiente su actividad productiva.

En psicología organizacional, el estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, se denomina “satisfacción laboral” (Locke, 1976). Mason y Griffin (2002: 283) indican que tres son los elementos que están contenidos en esta definición:

- La referencia al constructo de satisfacción laboral como un estado emocional implica que contiene un componente afectivo.
- La referencia acerca de que es un proceso resultante implica que hay un componente cognitivo o evaluativo en el constructo.

- El enfocar el constructo en el trabajo y sus experiencias y diferenciarlo de otras formas de satisfacción.

### **Determinantes de la satisfacción laboral**

Como se ha venido señalando, a partir de los diferentes conceptos de satisfacción laboral, se han generado múltiples perspectivas sobre los factores que la determinan. De esta manera, aunque las evidencias indican que los principales factores son tener un trabajo intelectualmente estimulante con recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores en las labores cotidianas, estos aspectos pueden variar un poco de acuerdo con los intereses académicos de los diferentes autores:

Para Robbins (2009), por ejemplo, la satisfacción con el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales a las que los empleados están expuestos. A su vez, Leal, Alfaro, Rodríguez y Román. (1999) destacan que las variables que inciden en la satisfacción de los empleados son el salario, la relación con los superiores y compañeros y las oportunidades de promoción (Gargallo, 2008). García, Gargallo, Marzo y Rivera (2005) presentan cuatro factores determinantes: la realización personal en el empleo, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y los aspectos económicos (Gargallo, 2008).

De acuerdo con Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa (2000), desde una perspectiva organizacional, la satisfacción laboral depende de muchos más aspectos. Pinilla (1982) lo expresa de la siguiente manera: “(los trabajadores) necesitan ganar lo suficiente para vivir

decorosamente, para alimentarse, vestirse y tener recreación, pero no sólo el individuo, sino también su familia. Necesitan que se les den condiciones de trabajo saludables, que se les brinde prestaciones sociales para la solución de problemas que se les presenta en sus hogares. Los empleados necesitan aprender constantemente a trabajar mejor y ejercitar sus capacidades frente a responsabilidades crecientes. Necesitan que se les trate justa y equitativamente, que no haya favoritismos, ni trucos en la determinación de sueldos, salarios y compensaciones, que se premie el esfuerzo y el mérito.

Finalmente, se puede afirmar que a pesar de que las aproximaciones hechas al estudio de la satisfacción laboral se hacen a través del ingreso, algunos autores han mostrado la importancia de otros aspectos objetivos como la existencia y el tipo de contrato de colaboración laboral, la seguridad social, las condiciones físicas del puesto de trabajo, el horario de trabajo, entre otros

### **Medición de la satisfacción laboral**

Debido a que la investigación sobre la satisfacción laboral se ha realizado por más de 70 años, se pueden encontrar diferentes instrumentos para medirla. Algunos de ellos son los siguientes: El cuestionario de satisfacción de Minnesota, El JDI (Job Descriptive Index) y el cuestionario S20/23.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que en la medición de variables como la satisfacción laboral, se presenta el problema de determinar qué acercamiento es más aconsejable entre una medición objetiva o una subjetiva. Áreas como la Psicología y la Sociología hacen uso de mediciones subjetivas, sin embargo mientras la sociología suele

utilizar preguntas más globales para medir la satisfacción laboral (como por ejemplo a través de una sola pregunta o algunas preguntas sobre aspectos muy concretos del empleo), la psicología incluye una serie de variables e instrumentos mucho más complejos y profundos (Garrido et al., 2006). En el caso de la economía, lo usual es llevar a cabo mediciones de tipo objetivo al hacer uso de instrumentos que capturan variables como el salario o tipo de contrato. Esta diferencia de énfasis es fundamental a la hora de medir dicha variable psicosocial en los contextos laborales.

### **2.3 El sentido de vida**

La propuesta teórica y conceptual de Víctor Frankl, acerca del sentido de vida, se inscribe principalmente dentro del enfoque del existencialismo y en particular del Análisis Existencial. Por esta razón, se presenta inicialmente los conceptos fundamentales de dicho enfoque y luego se aborda el concepto central de sentido de vida.

#### **2.3.1 Análisis Existencial**

Para Frankl (1990), la Logoterapia y el análisis Existencial son dos caras de una misma teoría. Es decir, “la Logoterapia es un método de tratamiento psicoterapéutico, mientras que el Análisis Existencial representa una orientación antropológica de investigación” (p. 61). El desarrollo del Análisis Existencial, en su versión, más conocida como Logoterapia,

comienza en la década de 1930 y fue formulado por el psiquiatra y neurólogo Viktor Emil Frankl. En esta corriente de pensamiento, se identifica a la búsqueda de sentido como la principal fuente de motivación en los seres humanos. La teoría de Frankl se basa en tres conceptos filosóficos/psicológicos, a saber: a) la libertad de voluntad, b) la voluntad de sentido y c) El sentido de la vida.

Para el Análisis existencial los seres humanos son básicamente libres de decidir y capaces de tomar una postura frente a condiciones internas (psicológicas) y externas (biológica y social). La libertad se define como el espacio de la configuración de la vida de uno mismo dentro de los límites de las posibilidades dadas. Esta libertad deriva de la dimensión espiritual de la persona, entendida como el ámbito esencialmente humano, más allá de las dimensiones del cuerpo y de la psiquis. Como personas espirituales, los seres humanos no sólo son organismos que reaccionan a los estímulos de medio ambiente, sino seres autónomos capaces de dar forma activamente a sus vidas. .

Según Frankl (1990), los seres humanos no sólo son libres, sino que son libres de hacer algo en pos de alcanzar objetivos y propósitos. La búsqueda de sentido se considera como la principal motivación de los seres humanos. Cuando una persona no puede realizar su "voluntad de sentido" en sus vidas, terminan por experimentar una sensación abismal de vacío. La frustración de aquella necesidad existencial de contar con metas significativas puede dar lugar a actitudes internamente o externamente agresivas y puede generar o incrementar enfermedades psicosomáticas y trastornos neuróticos. .

En este contexto, lo importante no es preguntarse por el sentido de la vida en general, lo realmente importante es saber que espera la vida de mi como hombre, el hombre debe pensarse como ser al que la vida constantemente le pide respuestas y las respuestas que da no deben estar hechas de palabras, por lo contrario, deben estar hechas de acciones, acciones rectas. Lo que quiere decir que vivir significa asumir la responsabilidad de encontrar la respuesta correcta a los problemas que esto conlleva, dar cumplimiento de tareas que son asignadas continuamente por la vida. Tareas que difieren de un hombre a otro lo que nos lleva a entender que el sentido de la vida es diferente de un hombre a otro, de un día a otro, es así que la respuesta que espera la vida de cada ser humano son diferentes. Ninguna situación se repite.

En síntesis, para el Análisis Existencial los seres humanos están convocados, por razón de su libertad y responsabilidad, a traer a la luz lo mejor posible en sí mismos y en el mundo, percibiendo y comprendiendo el sentido del momento en cada situación.

### **2.3.2 El concepto de Sentido de Vida**

Al revisar la literatura sobre este asunto se encuentra que no es fácil dar una respuesta a la pregunta qué entienden los psicólogos por sentido de vida, que deje satisfechos a todos los lectores e investigadores del comportamiento humano. Sin embargo, existen algunas propuestas centradas en un enfoque particular de la psicología, el cual se denomina tercera fuerza o psicología humanista existencial. Movimiento que nace en la década de los sesenta

en Norteamérica y orientada a promover una psicología más interesada por los problemas humanos, “una ciencia del hombre y para el hombre”.

La búsqueda de sentido de la vida en general y de las acciones propias de los seres humanos ha sido una constante a lo largo de la historia de la humanidad. Sin embargo, su abordaje de manera científica y terapéutica corresponde a Víctor Frankl. En su libro “el hombre en busca de sentido”, Frankl plantea, en primer lugar, que el sentido de vida es una necesidad exclusivamente humana. Esta necesidad consiste en una ausencia fundamental de un sentido único y universal de la vida para los humanos. En otras palabras, la carencia o ausencia de sentido de la vida humana hace que las personas tengamos que buscarle, otorgarle o encontrar un sentido a nuestra existencia. El encuentro de o la satisfacción de dicha necesidad se logra otorgándole o encontrándolo de manera individual dicho sentido. Ahora bien, como lo menciona Frankl “no deberíamos buscar un sentido abstracto de la vida pues cada uno tiene en ella su propia misión de cumplir; cada uno debe llevar a cabo un cometido concreto .por tanto ni puede ser reemplazado en la función ni su vida puede repetirse; su tarea es única como única es su oportunidad para instrumentarla” (Frankl, 1991, p.110).

Las palabras de Frankl hacen referencia a que el sentido de la vida no es general, es decir no es el mismo para todos, difiere de un hombre a otro, de un momento a otro, de un día otro, la vida constantemente le exige respuestas al hombre; según Víctor Frankl estas respuestas se pueden dar de tres formas: por la acción, por los principios y por el sufrimiento.

La acción hace referencia a acción con sentido, entendiendo sentido como estar o ir dirigido hacia alguien o algo, es decir movilizarse en una dirección específica por lo que está buscando. En este caso el sentido de la vida se descubre realizando una acción, por ejemplo trabajando.

Los principios o valores (valores de sentido de vida) como el amor hacia los otros nos permite llegar a conocer en lo más profundo a los demás, desarrollando nuestras potenciales y hacer evidente lo que aun no ha sucedido , es aquí donde el sentido se posiciona en alguien externo.

La tercera forma de encontrar el sentido de la vida es por medio del sufrimiento. Este sentimiento se experimentan diferentes situaciones en el transcurrir de la vida, algunas de ellas generan sufrimiento; sin embargo cuando se encuentra el porqué de dicho sufrimiento se encuentra un sentido al mismo.es por esto que al experimentar el sufrimiento es mejor preguntarse el para qué y dotarlo de sentido. Pueden darse situaciones de sufrimiento que sean innecesarias, en las cuales el hombre se pregunta el porqué de dicho sufrimiento y a través de esta acción evade la responsabilidad de los actos realizados. También se experimenta sufrimiento con situaciones que contribuyen al crecimiento personal del hombre, son las situaciones en las cuales el hombre ha ejercido su libertad para asumir la responsabilidad de los actos que están llevando al encuentro con el sufrimiento.

El sufrimiento, que se experimenta siempre que el hombre debe hacer frente a una situación que es imposible de cambiar, el sufrimiento es el valor supremo, el sentido más profundo, pero lo que tiene mayor importancia no es el sufrimiento si no la actitud que el hombre tiene ante el sufrimiento. El interés principal del hombre no está en encontrar el

placer o evitar el dolor, está en descubrir el sentido y es por esto que está dispuesto a sufrir siempre y cuando atravesar por este tenga sentido, el sentido de la vida es incondicional ya que puede hacer que se entienda el sentido del sufrimiento y esto es algo que solo puede hacer el hombre. El hombre decide cómo hacer frente al sufrimiento, sobrellevarlo y reconocer el fruto de este para futuras experiencias, esto es sufrir con orgullo.

Para Martínez (2009), el sentido de vida puede ser visto como algo muy concreto. Sobre todo cuando este concepto se entiende como dirección o meta. Sin embargo, para este autor, el hecho de trazar una meta y buscar el camino para llegar a ella no es el único componente de sentido de vida, en otras ocasiones se suele confundir el sentido de vida con una emoción o un sentimiento, tiene relación estrecha con lo que se siente frente a algo o a alguien, pero el sentido además de percepción es vivencia, es sensación de algo, lo que quiere decir es que es necesario emocionarse para que sea sentido, pero no es lo único. Se puede pensar el sentido como lógica, sin embargo no todo lo que sea lógico en la vida la va a dotar de sentido la existencia. En otras palabras, existen situaciones lógicas establecidas o predeterminadas pero con el tiempo se evidencia que el actuar de cierta forma a pesar de que estuviera establecido como lógico termina careciendo de sentido.

Martínez (2009), menciona un ejemplo que es muy claro para clarificar, por lógica cuidar a los hijos y protegerlos de las dificultades que se les puedan presentar es la labor de un padre, sin embargo con el tiempo los hijos van a crecer y es necesario que se desarrollen como independientes, ahora bien son mayores los casos en los que sentido es confundido con significado, pero realmente todas las interpretaciones del hombre no están asociadas

con el sentido de vida, pues no se lo proporcionan, el hombre no interpreta cada momento vivido con el fin de encontrar sentido de vida, el sentido es un significado personal , es decir es la interpretación correcta en la perspectiva correcta , entendiendo lo correcto como aquello que puede construir más vida y no lo que pueda generar mayor placer o lo que cada hombre considere conveniente. son infinitas las situaciones en las que el sentido puede llegar a confundirse con el placer, lo que hace que el hombre se sienta bien , existen varias cosas que dan placer al hombre pero no sentido , por ejemplo las adicciones no construyen vida y como se expuso líneas arriba, el sentido construye vida , no la destruye por lo que toda situación que genere daño físico o emocional carece de sentido , pero es necesario tener en cuenta que existen otras situaciones que no necesariamente generan placer pero si el sufrimiento y contribuyen a dotar se sentido la vida del hombre , por ejemplo los sacrificios y superaciones de problemas un ejemplo bien claro es el de los pacientes con enfermedades terminales como el cáncer, el tratamiento que deban llevar puede tener implícito dolor y sufrimiento , pero esta sufrimiento se soporta ya que aporta para la construcción de vida , el sentido de vida genera placer, pero es un placer diferente, el placer que se produce como efecto de alcanzar el sentido, es el placer de gozo.

Martínez (2009), asume q que el sentido no es solo una de las características que se han mencionado una a una, por el contrario es la suma de todas y es así que llega a la siguiente definición:. “el sentido de vida es la percepción emocional y mental de valores que invitan a la persona a actuar de un modo u otro, ante una situación particular o la vida en general, dándole a la persona coherencia e identidad personal” (Martínez, 2009 p. 7).

Teniendo en cuenta lo anterior y haciendo énfasis en la percepción emocional, se puede decir que el sentido no es solo algo que se piensa, por el contrario es también algo que siente, por lo que Martínez (2009), menciona que si aquello que se piensa no emociona, por defecto ya no dará sentido de vida, el sentido es además de ser un significado personal algo que genera en el hombre una resonancia interna que incita al movimiento, gozo y plenitud como una forma de placer. Sumado a lo que se piensa el sentido es el significado que orienta al hombre hacia una meta por alcanzar, hacia un algo que lograr, es decir que la percepción mental es la lógica que da coherencia al hombre y lo integra al camino que está iluminado por los valores, definiendo los valores como algo más que la moralidad, es el valor que se forja a través de la crianza, aquellos valores que están en la sociedad, pero que cada hombre es libre y responsable de apropiarse de aquellos que considere están más presentes en su vida, a los valores se les puede dar una escala, es decir ponerlos en el orden de importancia que se consideren apropiados, sin embargo este orden es definido o modificado según la situación que se esté experimentando.

Ahora bien es la percepción de valores, es por ello que para percibir el valor estos valores deben estar depositados en algo, ese algo es definido como un bien. En otras palabras, no es posible ver un valor si no está depositado en algo, y ese algo se denomina bien ya que los valores son buenos, si fueran antivalores estarían depositados en males, para hacer más claro lo anterior, un valor debe estar en algo, por ejemplo no se puede ver la justicia pero si se ven las personas justas. y es la percepción que el hombre tiene frente a los valores la que hace que interiormente resuene algo de forma afectiva y esta resonancia es entendida como algo bueno ya que proporciona bienestar, por lo que reitera que aquello que dote de sentido no puede ser algo que dañe. El sentido de vida tiene que ver con la

vida, no con aquello que la daña o la desaparece. Independientemente de la interpretación que le de cada hombre y aunque en algunas ocasiones se defina sentido como algo que daña no se puede perder de vista que el sentido está mucho más allá de una interpretación.

El sentido de vida existe en todo momento sin importar las circunstancias, el hombre es libre para buscarlo, y es la tensión entre lo que se es y lo que se debe ser lo que motiva a ir en búsqueda de él. Con esto lo que Frank quiere evidenciar es que el sentido de vida está inmerso en la vida misma, la vida misma como hecho factico que es , también es posibilidad de ser y es en esta posibilidad en la que el hombre responde y encuentra un sentido de vida.

El sentido de vida, según Frankl (1946/1992), es la fuerza que mueve al sujeto. Mientras que la voluntad de sentido es la búsqueda del sentido propio. El sentido de vida tiene que cumplir ciertos requisitos: es individual (el sentido de vida de una persona es distinto al de todas las demás), es flexible (puede transformarse si las circunstancias cambian), y solamente puede ser descubierta por el mismo sujeto.

El sentido de vida es una construcción individual, la cual puede variar de acuerdo a las circunstancias que estén atravesando las personas, pues cada sujeto ha configurado su propio sentido de vida en relación con las situaciones que se le presentan. Y en esta configuración el hombre es quien organiza su vida a través de diferentes valores o principios que le dan significado a su existencia, al hacer esto implica que sea responsable de dar respuesta a los parámetros que decidió tener, haciendo uso de su libertad. Entonces el sentido de vida es poder dar respuesta desde la responsabilidad a las diferentes demandas

que tiene la vida y que cada persona asume vivir. —El hombre está llamado a la realización del sentido de su vida y de los valores que le dan significado a la misma, y ante este llamado, es responsable.|| (Martínez Ortiz, 2011, p.10). Como se trata de una construcción individual será el mismo hombre el responsable de identificarla, mantenerla y conservarla.

El sentido de vida es configurado por la persona desde la historia de vida, reuniendo procesos cognitivos, emocionales, espirituales que construyen a ese ser humano y lo orientan hacia una meta esperada por él o ella. Al ser un proceso psicológico netamente individual, difiere entre una persona u otra, ya que parte de una decisión personal tomado desde la libertad del ser. Tiene el componente de misión y al ser una misión trae consigo la responsabilidad de dar respuesta a la vida de la misión que se tiene. En otras palabras: “el sentido de vida brinda unidad e integración, nos ubica y nos encuentra con nosotros mismos, nos hallamos cuando sentimos compaginación con esa percepción afectivo-cognitivo de valores en medio de las situaciones de la vida; nuestra identidad alcanza su mejor expresión, su mejor versión de sí mismo" (Martínez, 2009, p.20).

El sentido de vida es una construcción de creencias, ideales y vivencias que el ser humano se plantea en forma de metas a realizar a través de las interacciones sociales, las cuales, le dan un significado a su propia existencia como parte de su realidad social. Frankl (1990), el sentido es aquello que confiere significado a la vida, un propósito o una función que realizar, a la vez que proporciona un soporte interno a la existencia. El sentido podría realizarse, por ejemplo, a través de una misión que cumplir y respondiendo a cada situación de la vida de una manera responsable. Es decir, que algunas personas pueden pensar tener una misión en la vida, siendo su soporte interno, que le permite enfrentar su diario vivir.

Buscando lo que podría ser su misión de vida, donde la persona se ve en la necesidad de cumplirla y responder de manera responsable con la sociedad en las diferentes situaciones que se le presentan diariamente.

Por otra parte el sentido de la vida puede poseer como característica el sentimiento de amor, ya que "el amor trasciende la persona física del ser amado y encuentra su sentido más profundo en el ser espiritual del otro, en su yo íntimo" (Frankl, 2004, p. 66). Porque el amor hace que las personas se comporten o actúen de manera responsable en sociedad, con el fin de hacer sentir a los demás lo importantes y valiosos que son en su vida, pues el amor "tiene que ver con sentir o experimentar algo. Consiste en desarrollar la capacidad de vivir intensamente las circunstancias, disfrutando, experimentando algo o sintiendo amor por otras personas..." (Rodríguez Fernández, 2006, p. 143 – 144).

### **2.3.3 Conceptos básicos**

***Libertad:*** La logoterapia sostiene que nadie, ni aún en las situaciones más extremas puede despojarnos de la última de las libertades esta es, la libertad de elegir la actitud que asumiremos ante las circunstancias. Sin embargo, esta libertad necesariamente involucra a su contraparte, la responsabilidad. Esta es esencial para encontrar y llevar a cabo nuestro sentido de vida. "la última de las libertades humanas, la elección de la actitud personal ante un conjunto de circunstancias para decidir su propio camino "(Frankl, 1991).

Se es libre en la medida en que se entienda que la libertad trae consigo un sinnúmero de responsabilidades para consigo mismo y para con los demás. El hombre es libre para elegir dentro de las diferentes opciones que la vida le presenta para darle su respuesta. "La

libertad humana es libertad finita: el hombre no es libre de condicionamientos, sino que es libre solamente respecto a la actitud como ha de asumirlos. Pero el hombre no está determinado inequívocamente. Pues, finalmente, le incumbe a él decidir si se deja vencer, si se somete a los condicionamientos. Existe un espacio en el cual el hombre puede trascenderlos con lo cual él solo cobraría el impulso para alcanzar la verdadera dimensión humana”. (Frankl, 1991).

Según lo anterior el hombre no es un ser del todo libre, siempre estará bajo la directriz de algo o de alguien; sin embargo la diferencia entre un hombre y otro radica en la actitud con la que se asuma la situación específica que se enfrenta.

Según Frankl (1991), la libertad trae consigo una gran responsabilidad, teniendo en cuenta que en la interacción con el medio el sujeto se expone a la convivencia con individualidades en donde el ser humano debe entender que su libertad es un privilegio y entonces asumirla de forma responsable frente a cada acto y/o decisión.

**Responsabilidad:** La responsabilidad se entiende como la disposición para comprometerse a partir de una decisión libre, siendo conscientes de las obligaciones, tareas y valores que dicha decisión simbolizan; también considerando las consecuencias de los propios actos. Toma en cuenta además el valor de sí mismo y la facultad de perseverar en la acción. “El hombre que se hace consciente de su responsabilidad ante el ser humano que le espera con todo su afecto o ante una obra inconclusa no podrá nunca tirar su vida por la

borda. Conoce el "porqué" de su existencia y podrá soportar casi cualquier cómo."(Frankl, 1991).

Para Frankl la responsabilidad “es el deber de asumir las consecuencias de nuestros actos “(Frankl, 1991). La responsabilidad se entiende como la encargada de crear posibilidades al ser humano para desarrollar las potencialidades con las que cuenta, es llegar al entendimiento que como ser es el único responsable de cómo lleva la vida y de lo que va generando cada uno de los actos que ejecuta. Ser único y responsable de forma única a la vida le da significado a la existencia del hombre y se refleja en lo que hace y en el amor, cuando sé que es imposible reemplazar a una persona porque es único también, se asume que solo yo o sólo el otro puede responsabilizarse de la vida y por eso cada uno es responsable de sí mismo, aquí me hago responsable y hago conciencia de esa responsabilidad ante el otro y es cuando tengo un porque y acepto casi cualquier como, en el encuentro con el otro me hago responsable.

**Frustración existencial:** Se produce cuando la voluntad de sentido se ve frustrada y puede traducirse en neurosis noogena que tiene su origen en la dimensión espiritual de la existencia humana que hace referencia a la dimensión específicamente humana.

La búsqueda humana constante del sentido de vida y de los principios nace de la tensión interna que es requisito indispensable de la salud mental, no hay nada que nos pueda ayudar a sobrevivir como el hecho de saber que la vida tiene sentido, saber que se tiene una tarea por realizar. La tensión se da entre lo que ya se ha logrado y todavía no, y el vacío se da

entre lo que se es y lo que se debería ser, el hombre necesita esforzarse y luchar por una meta que le merezca la pena.

**Vacío existencial:** Al principio de la historia de la humanidad el hombre perdió algunos de los instintos básicos que hacían parte de la conducta animal, ahora el hombre debe elegir, ya no está presente el instinto que le diga que debe hacer y no tiene tradiciones que le indiquen que debe seguir es por esto que en algunos ocasiones termina haciendo lo que otras personas hacen o que otras personas quieren.

El vacío existencial se define como la pérdida del sentimiento de que la vida es significativa, este vacío existencial se manifiesta en forma de tedio estos problemas de tedios se hacen hoy más evidentes con la automatización de los procesos en donde los trabajadores tiene más tiempo libre y no saben qué hacer con esta nueva adquisición (el tiempo).

Esto sucede por ejemplo los domingos aparece “la neurosis de los domingos” en donde se está en un día en el que el trabajo de la semana no está y aparece el vacío interno al reconocer el vacío existencial, se entiende el porqué del aumento de la delincuencia y casos de alcoholismo, drogadicción, pues estas se convierten en el sustento interno del hombre. El vacío existencial puede presentarse disfrazado, hacer uso de máscaras, por ejemplo la voluntad de poder, el querer tener dinero o puede darse en forma de voluntad de placer, es por esto que la frustración existencial puede presentarse como compensación sexual, la libido sexual se vuelve más agresiva.

Vivir como si el presente fuera pasado y ese pasado se puede modificar, y se puede lograr hacer que estimule el sentido de la responsabilidad en el hombre, ya que hace que se enfrente con la finitud de la vida y como la finalidad de lo que cree de su vida.

El hombre no se abalanza sin antes estudiar las posibilidades y consecuencias de elegir, porque, antes de que o quien se considere responsable es decir que el hombre es el único a quien le corresponde decidir si interpreta su tarea en la vida siendo responsable ante a sociedad o ante su propia conciencia, es decir saber si se esta actuando para mostrar ante la sociedad o para responder ante la propia conciencia o si se hace por responderle a Dios quien es quien asigna la “tarea”.

Al decir que el hombre es responsable y que debe descubrir el sentido de su vida, quiere decir que ese sentido se encuentra en el exterior, por lo que el sentido no podría hallarse en la autorrealización, entendiendo esta como el estado en el que se ha alcanzado todo, o puesto, ya que entre más esfuerzo se haga por conseguirlo, más lejos se hará, pues solo cuando el hombre se compromete al cumplimiento del sentido de vida se auto realizara.

## **SENTIDO DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL**

Para intentar hacer una conceptualización de la temática propia de esta investigación, se definieron los principales conceptos que se enmarcan y que se pretende identificar si tienen o no correlación, es decir sentido de vida y satisfacción laboral.

Retomando Las palabras de Frankl hacen referencia a que el sentido de la vida no es general, es decir no es el mismo para todos, difiere de un hombre a otro, de un momento a

otro, de un día otro, la vida constantemente le exige respuestas al hombre; según Víctor Frankl estas respuestas se pueden dar de tres formas: por la acción, por los principios y por el sufrimiento.

El sentido de vida al ser personal se está desarrollando en todo momento de la vida, en las interacciones con los demás y en la búsqueda de lo que el hombre quiere, toda acción por pequeña que sea está dotada de sentido, algunas personas le otorgan más sentido que otras según su valoración y su forma de asumirlo o de responder frente a una situación en particular.

Al definir sentido de vida, y al contextualizar que está presente en todo momento de la vida de las personas, es importante, para esta investigación, entender cómo se desarrolla dicho sentido en el trabajo, entendiéndose que la mayoría de los participantes se encuentran en sus labores diarias por al menos 8 horas diarias, lo cual genera un sinnúmero de experiencias y de sentimientos que pueden llegar a generar o alterar el sentido de vida de los trabajadores, se pretende encontrar si existe o no una correlación entre estas dos categorías.

La satisfacción laboral entendida para el presente trabajo como “el estado emocional placentero o positivo que resulta de la experiencia de trabajar”, entiende que el trabajador está sometido a las exigencias propias del cargo que desempeña y adicionalmente se encuentra rodeado de compañeros, los cuales hacen que se dé una interacción constante, dicha interacción está determinada por las relaciones personales y laborales, en donde existe una gran cantidad de variables personales que pueden llegar a alterar el desarrollo del trabajo en su cotidianidad, cada uno de esos encuentros con terceros en el ambiente laboral genera en las personas respuestas emocionales que dotan de sentido las diferentes acciones, al intentar hacer una relación entre dichas acciones y el sentido de vida, se ve que puede llegar a ser un determinante en la consolidación del sentido de vida de los trabajadores, como se plantea en la pregunta de la investigación, la cual pretende identificar si existe correlación entre dichas variables.

El trabajo se convierte en una parte importante en la vida de las personas, ya que gracias a él y a su remuneración económica es que se pueden satisfacer las necesidades básicas de cada uno y sus familias, por esta razón es importante identificar .

## **Marco institucional**

Listos S.A.S, es empresa de servicios temporales con 35 años de trayectoria en el mercado y presencia a nivel nacional con 16 oficinas , posicionada para servir a sus clientes en todo el territorio nacional , con sede principal en la ciudad de Cali , líder en la prestación de servicios temporales , que tiene como objetivo principal convertirse en el aliado estratégico de las empresas usuarias con el fin de dar soporte en los procesos, mejorando la productividad y disminuyendo costos de operación.

Establecida como misión el prestar servicios temporales a los usuarios, a través del recurso humano seleccionado y capacitado de acuerdo a sus necesidades, generando así trabajo y bienestar económico a los empleados, accionistas y a la comunidad en general. La visión ser la empresa más confiable para todos los empleado, clientes, proveedores y amigos.

Construida sobre cuatro pilares servicio, experiencia, innovación y confiabilidad, los cuales son eje de cada uno de los procesos que se gestan al interior y son ejecutados para los clientes.

Y apoyada en diez mandamientos que son fundamentales en la labor que se realiza a diario:

Pagar lo que es el día que es.

No discriminar a nadie. Todo ser humano, por el hecho de serlo, merece nuestro respeto y consideración.

Nunca deje solo a un cliente, a un compañero o a un amigo en problemas.

Nadie puede salir a trabajar sin estar previamente afiliado al sistema de seguridad social.

El trabajador tiene el derecho de estar informado.

No basta con hacer lo posible. Hay que hacer lo necesario.

Cumpla lo que promete.

No mienta.

Quiera lo que hace y así podrá hacer lo que quiere.

Aproveche todas las oportunidades, pero esté seguro de lo que hace.

### **3. Metodología**

En el presente marco metodológico se describe el tipo de estudio y el procedimiento llevado a cabo para la realización de la presente investigación, con el fin de obtener la información suficiente que permita obtener el grado de satisfacción laboral y el nivel del sentido de vida logrado hasta el presente

#### **Tipo de investigación**

Correlacional- descriptiva de corte transversal según los parámetros establecidos por Hernández y Cols. (2007), Esta modalidad investigativa “tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más variables o conceptos”, (p.122). En este tipo de investigación se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación. Es conveniente tener en cuenta que esta covariación no significa que entre los valores existan relaciones de causalidad, pues éstas se determinan por otros criterios que, además de la covariación, hay que tener en cuenta.

### **Formulación de las hipótesis**

- **Hipótesis 1 (nula):** No existe correlación entre las variables: satisfacción laboral y sentido de vida.
- **Hipótesis 2:** Existe una relación positiva entre las variables: satisfacción laboral y sentido de vida.
- **Hipótesis 3:** Existe una relación Negativa entre las variables: satisfacción laboral y sentido de vida.

## **Población y muestra**

La población para esta investigación es de 78 empleados de la empresa Listos S.A.S, ubicados en la en la ciudad de Bogotá. La muestra poblacional fue seleccionada al azar con características similares, entre las cuales se destacan: genero, (hombre y mujer), formación académica (profesionales, tecnólogos, técnicos y bachilleres), antigüedad en la empresa, estado civil (casado, soltero, unión libre), y cargo desempeñado (psicólogos de selección, líderes de selección y auxiliares de selección)

La muestra consta de 30 empleados que equivalen al 41.64% de la población, lo que hace que la muestra sea significativa; distribuidos de la siguiente manera: 24 son mujeres y 6 son hombres, con formación académica 13 sujetos son profesionales, 10 tecnólogos, 5 técnicos y 2 bachilleres, respecto a la antigüedad en cada uno de los cargos que desempeñan se encuentra que 23 sujetos están entre 0 y 3 años, 3 sujetos de 4 a 6 años de antigüedad, y 3 sujetos con una antigüedad de más de 6 años. Estado civil 21 sujetos son solteros, los 9 restantes viven en unión libre o están casados. 10 sujetos tienen hijos de los cuales 2 son hombres y 8 mujeres. Dentro de los cargos actualmente desempeñan el cargo de psicólogos de selección es ocupado por 7 de los sujetos, líderes de selección 2 sujetos, auxiliares de proceso administrativos o de ejecución 21 sujetos.

## **Instrumentos**

Para la presente investigación se emplearon dos instrumentos para la recolección de la información. El primer instrumento que se utilizó fue la Escala Dimensional del Sentido de Vida – EDSV. Este instrumento tiene como objetivo evaluar el sentido de vida en cuanto a coherencia existencial y propósito vital, identificando la percepción y vivencia del sentido de vida de las personas. Puede ser aplicado de manera individual, en contextos clínicos o de investigación. Consta de 18 ítems con opción de respuesta tipo Likert de cuatro dimensiones, “Totalmente de acuerdo” a “Totalmente en desacuerdo”. La puntuación oscila entre 0 y 54 puntos, indicando un menor a un mayor sentido de vida. Su consistencia interna es de 0,94 para la escala total, 0,95 en la subescala de Propósito Vital y 0,75 en la subescala de Coherencia Existencial (Martínez, Trujillo, Díaz del castillo, Osma, 2011).

El segundo instrumento fue la Escala general de satisfacción laboral. La escala general de satisfacción laboral fue desarrollada por Wair, Cook y Wall, en 1979. Las características de esta escala, es que es un test que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, además recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Factores intrínsecos abordan aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea. Lo que respecta a los factores extrínsecos estos indagan sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajador como el horario, la remuneración y las condiciones físicas del trabajo.

## **Procedimiento**

Para la recolección de información se precedió de la siguiente manera

En primer momento se realizó la selección de los instrumentos con el fin de medir dos variables, satisfacción laboral y sentido de vida. Para medir la primera se aplicó la escala general de satisfacción laboral y para la segunda se aplicó la escala de percepción de la vida.

Momento 2. Selección de la muestra , se aplicó en la empresa de servicios listos s.a.s sucursal Bogotá, se seleccionó al azar una muestra de la población de dicha sucursal , población que está representada por 72 sujetos, se tomó al azar un 41,65% que corresponde a 30 sujetos.

Tercer momento: se invitaron a participar aquellos empleados que cumplen con las características de la población, tales como psicólogos de selección, auxiliares administrativos, entre otros, aclarando la finalidad del proceso a realizar

Cuarto momento se realiza la aplicación de los instrumentos durante la semana uno, dos y cuatro del mes de agosto 2015. Se entregaron los dos instrumentos para su aplicación individual.

Quinto. Recogida de los instrumentos diligenciados, pasados 40 minutos de la entrega se hizo la recolección de los instrumentos, agradeciendo a los sujetos la participación en la investigación.

Finalmente, se inició el proceso de calificación, tabulación y análisis correlacional que se presenta a continuación.

#### 4 Resultados

En el presente capítulo encontrarán inicialmente los resultados obtenidos de la calificación de los dos instrumentos aplicados y tabulados con sus puntajes directos. Luego se presenta el análisis y discusión realizado por cada una de variables bajo estudio. Finalmente, se presenta el análisis correlacional donde se establece el coeficiente de correlación de las dos variables de acuerdo con la técnica estadística propuesta por Pearson.

Inicialmente se presentan los resultados obtenidos en la variable sentido de vida. Para la establecer el nivel de desarrollo del sentido de vida de los sujetos participantes en esta investigación se tomaron los rangos de puntuación y las categorías de la escala dimensional de sentido de vida que aparece en la tabla 1. (El cuestionario del instrumento se encuentra en los anexos)

Tabla 1. Rangos de puntuación y categorías de la escala dimensional de sentido de vida

Puntaje ponderado	Plenitud de sentido	Alto sentido vital	Medio sentido vital	Búsqueda de sentido vital
-3	2,65	2,64-2,35	2,34 – 2	0-1,99

En la tabla anterior se muestra la clasificación, en donde los sujetos que se encuentren en el rango de 0 a 1.99 se encuentran en la búsqueda de sentido, los sujetos en el rango de 2 a 2.34 se encuentran con medio sentido vital, los sujetos con 2.35 a 2.64 tienen alto sentido vital y los sujetos en 2.64 a 3 se encuentran en plenitud de sentido.

En la tabla 2, se encuentran los puntajes directos asignados según la opción de respuesta marcada por los sujetos participantes en este estudio.

Tabla 2. Puntajes directos por opción de respuesta

Ítems	Opciones de respuesta			
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo
1	3	2	1	0
2	0	1	2	3
3	0	1	2	3
4	3	2	1	0
5	0	1	2	3
6	3	2	1	0
7	3	2	1	0
8	0	1	2	3
9	3	2	1	0
10	3	2	1	0
11	3	2	1	0
12	3	2	1	0

13	0	1	2	3
14	3	2	1	0
15	3	2	1	0
16	3	2	1	0
17	3	2	1	0
18	3	2	1	0

La tabla 3. Muestra los puntajes totales obtenidos por cada uno de los participantes en esta investigación.

Tabla 3. Puntaje total por sujeto

<b>SUJETO</b>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	<b>Puntaje Total</b>
1	30	0	0	6	36
2	21	9	5	3	38
3	12	13	9	0	34
4	15	10	3	3	31
5	18	8	5	3	34
6	30	1	0	6	37
7	30	0	0	6	36
8	24	2	3	3	32
9	27	2	5	3	37
10	9	11	3	3	25
11	24	6	1	6	37
12	21	8	4	0	33
13	30	0	2	3	35
14	27	1	2	3	33
15	30	0	2	3	35
16	24	4	5	0	33
17	21	6	3	3	33
18	24	5	5	3	37
19	27	3	5	3	38
20	30	0	4	3	37
21	18	10	5	3	36

22	6	11	14	0	31
23	0	25	6	0	31
24	30	0	0	6	36
25	24	5	5	3	37
26	21	9	5	3	38
27	24	6	4	3	37
28	27	2	5	6	40
29	27	2	5	3	37
30	24	5	5	3	37

La tabla 4. Muestra los puntajes ponderados obtenidos por cada sujeto en la escala dimensional de sentido de vida

Tabla 4. Puntajes ponderados por sujeto en la escala dimensional de sentido de vida

Sujeto	Puntajes directos	Puntaje Ponderado
1	36	2
2	38	2.1
3	34	1.88
4	31	1.72
5	34	1.88
6	37	2.05
7	36	2
8	32	1.77
9	37	2.05
10	25	1.38
11	37	2.05
12	33	1.83
13	35	1.94
14	33	1.83
15	35	1.94
16	33	1.83
17	33	1.83
18	37	2.05
19	38	2.1
20	37	2.05
21	36	2

22	31	1.72
23	31	1.72
24	36	2
25	37	2.05
26	38	2.1
27	37	2.05
28	40	2.22
29	37	2.05
30	37	2.05

La tabla 5. Presenta el nivel de desarrollo del sentido de vida logrados por cada sujeto participante y el total de sujetos por nivel.

Tabla 5. Nivel de desarrollo del sentido de vida y total de sujetos por nivel

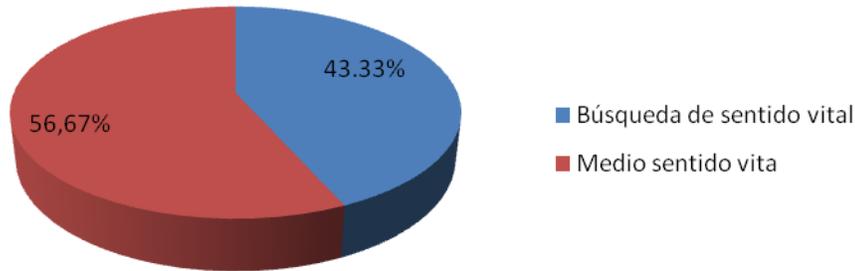
Sujeto	Puntaje Ponderado	Nivel Medio sentido vida 2,34 – 2	Nivel Bajo Búsqueda de sentido vida 0-1,99
1	2	X	
2	2.1	X	
3	1.88		X
4	1.72		X
5	1.88		X
6	2.05	X	
7	2	X	
8	1.77		X
9	2.05	X	
10	1.38		X
			58

11	2.05	X	
12	1.83		X
13	1.94		X
14	1.83		X
15	1.94		X
16	1.83		X
17	1.83		X
18	2.05	X	
19	2.1	X	
20	2.05	X	
21	2	X	
22	1.72		X
23	1.72		X
24	2	X	
25	2.05	X	
26	2.1	X	
27	2,05	X	
28	2.22	X	
29	2.05	X	
30	2.05	X	
		17 sujetos	13 sujetos

Finalmente, en la figura 1, se presenta el porcentaje de sujetos por nivel de desarrollo de su sentido de vida de acuerdo con la escala dimensional de sentido de vida.

Figura 1. Porcentaje de sujetos por nivel de desarrollo en la escala dimensional de sentido de vida

## porcentaje del nivel general de la escala dimensional de sentido de vida.



### Interpretación de los resultados

Actualmente, el 56,67% de los empleados de la empresa Listos SAS de la ciudad de Bogotá, se encuentran en el nivel más bajo de desarrollo de su sentido de vida, que corresponde a la búsqueda de sentido vital. Esto significa que estas personas experimentan su vida la mayoría de las ocasiones sin un sentido ni propósito definido a mediano y largo plazo. Suelen tener pocas metas en su vida y cuando las tienen no experimentan sensación de progreso. Pueden sentirse desconectados de sus metas, no tienen un orden para lograr alcanzarlas, con frecuencia dudan de aquello que realmente quieren en su vida. Les cuesta tomar decisiones, pueden tener sus deberes claros pero no tienen una motivación para cumplirlos. Están en un desencuentro personal.

Mientras tanto el 43,33% de los empleados de la empresa Listos SAS de la ciudad de Bogotá, se encuentran en un nivel medio de desarrollo de su sentido de vida. Esto significa que son personas que suelen tener metas a corto plazo en la vida, que a pesar de atravesar momentos de estancamiento, el sentido que pueda generar momentos específicos, esto los entusiasma .pueden sentirse coherentes con algunas de las metas que tienen establecidas, son personas que suelen actuar de acuerdo a sus valores, sin embargo en algunas ocasiones pueden dejarse llevar por la situaciones y romper con lo anterior. Se puede evidenciar cierta ambivalencia entre la orientación y desorientación de sus vidas. En ocasiones dudan de que su vida tenga algún sentido, no siempre cumplen con sus deberes, pueden contradecirse entre lo que deben hacer y lo que realmente quieren lo que genera un desconocimiento de si mismo en algunos momentos.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la variable satisfacción laboral general. Para determinar el grado de satisfacción laboral general obtenido por cada sujeto participante se establecieron los rangos de puntuación directa que se muestran en la tabla 6.

Tabla 6. Rango de puntajes directos y grado de satisfacción laboral general.

<b>&lt;39.68</b>	<b>39.69-55,10</b>	<b>55,11-70.53</b>	<b>70.54-85,94</b>	<b>85.95 a 101.36</b>	<b>&gt;101.37</b>
0					
Muy insatisfecho	Insatisfecho	<b>Ni satisfecho ni insatisfecho</b>		Satisfecho	Muy satisfecho

En la tabla 7, se presentan los puntajes totales obtenidos por cada sujeto participante en esta investigación, en la escala general de satisfacción

Tabla 7. .Puntaje total por sujeto en la escala general de satisfacción.

SUJETO	OPCIONES DE RESPUESTA							PUNTAJE TOTAL
	MI	I	MODI	NS/NI.	MODS	S	MS	
1	0	0	0	0	10	54	28	92
2	0	6	3	20	15	18	0	62
3	0	0	0	0	5	66	21	92
4	0	2	3	4	10	54	7	80
5	0	0	3	20	0	48	7	78
6	0	0	0	0	0	66	28	94
7	0	0	0	0	25	42	21	88
8	1	2	9	24	5	12	7	60
9	0	0	3	0	0	60	35	98
10	0	0	3	20	20	30	0	83
11	0	0	0	4	35	30	14	83
12	0	0	15	8	10	36	0	69
13	0	8	3	4	15	36	0	66
14	0	0	0	0	0	54	42	96
15	0	2	3	0	30	49	0	84
16	0	2	12	4	20	30	0	68
17	0	1	2	16	15	42	0	76
18	0	4	15	4	0	42	0	65
19	0	0	0	0	20	36	35	91
20	0	0	0	0	0	90	0	90
21	0	0	0	0	20	60	0	85
22	0	0	0	4	5	72	7	88
23	0	0	0	16	30	30	0	76
24	0	0	0	4	5	48	35	92
25	0	0	0	28	0	48	0	76
26	0	0	9	12	35	12	0	68
27	0	0	3	4	45	24	0	76
28	0	0	0	12	10	60	0	82
29	0	0	12	0	55	0	0	67
30	0	0	0	0	0	84	7	91

En la tabla 8. Se presentan el puntaje total por obtenido por cada sujeto en la escala general de satisfacción laboral.

Tabla 8. Puntaje total por sujeto y grado de satisfacción laboral general.

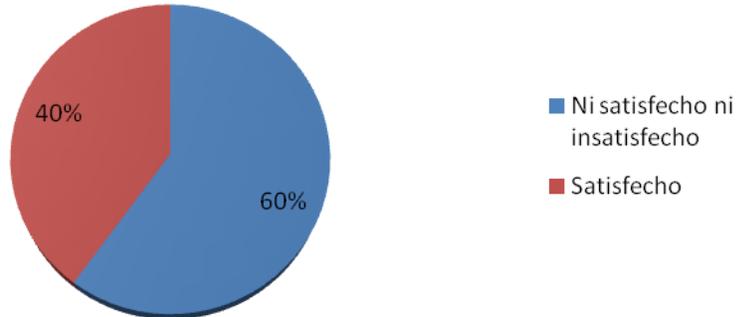
<b>SUJETO</b>	<b>PUNTAJE Directo</b>	<b>Grado de satisfacción general</b>
1	<b>92</b>	Satisfecho
2	62	Ni satisfecho ni insatisfecho
3	92	Satisfecho
4	80	Ni satisfecho ni insatisfecho
5	78	Ni satisfecho ni insatisfecho
6	94	Satisfecho
7	88	Satisfecho
8	60	Ni satisfecho ni insatisfecho
9	98	Satisfecho
10	83	Ni satisfecho ni insatisfecho
11	83	Ni satisfecho ni insatisfecho
12	69	Ni satisfecho ni insatisfecho
13	66	Ni satisfecho ni insatisfecho
14	96	Satisfecho
15	84	Ni satisfecho ni insatisfecho
16	68	Ni satisfecho ni insatisfecho
17	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
18	65	Ni satisfecho ni insatisfecho
18	91	Satisfecho
20	90	Satisfecho
21	85	Satisfecho
22	88	Satisfecho

23	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
24	92	Satisfecho
25	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
26	68	Ni satisfecho ni insatisfecho
27	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
28	82	Ni satisfecho ni insatisfecho
29	67	Ni satisfecho ni insatisfecho
30	91	Satisfecho

Finalmente, en la figura 2. Se muestra el porcentaje de sujetos por nivel de satisfacción laboral general en la empresa Listos S.A.S. De acuerdo con estos resultados se puede decir que el 60% de los empleados de la empresa Listos SAS de la ciudad Bogotá, actualmente no se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho con su trabajo. Esto significa que el nivel de motivación, compromiso y autonomía del personal de la empresa solo les permite cumplir con su labor diaria pero no un desarrollo y reconocimiento de todo su potencial.

Figura 2. Porcentaje de sujetos por nivel de satisfacción laboral general en la empresa Listos S.A.S

## porcentaje satisfaccion general laboral de la empresa listos SAS



Mientras que el grado de satisfacción laboral general del 40% de los empleados de la empresa Listos SAS de la ciudad Bogotá, actualmente se encuentran ligeramente satisfechos con su trabajo. Esto significa que el nivel de motivación, compromiso y autonomía del personal de la empresa les permite cumplir con su labor diaria y obtener algunas veces reconocimiento de todo su potencial por parte de sus jefes.

Tabla. División de los resultados por antigüedad en el cargo.

---

Resultados

---

Escala dimensional de Escala general de satisfacción laboral  
sentido de vida

Sujetos	Antigüedad En meses	Puntajes directos	Puntaje Ponderado	Puntajes directos	Puntaje Ponderado
1	2	36	2	<b>92</b>	Satisfecho
2	12	38	2.1	62	Ni satisfecho ni insatisfecho
3	132	34	1.88	92	Satisfecho
4	1	31	1.72	80	Ni satisfecho ni insatisfecho
5	7	34	1.88	78	Ni satisfecho ni insatisfecho
6	1	37	2.05	94	Satisfecho
7	10	36	2	88	Satisfecho
8	8	32	1.77	60	Ni satisfecho ni insatisfecho
9	1	37	2.05	98	Satisfecho
10	12	25	1.38	83	Ni satisfecho ni insatisfecho
11	6	37	2.05	83	Ni satisfecho ni insatisfecho
12	3	33	1.83	69	Ni satisfecho ni insatisfecho
13	12	35	1.94	66	Ni satisfecho ni insatisfecho
14	12	33	1.83	96	Satisfecho
15	29	35	1.94	84	Ni satisfecho ni insatisfecho
16	11	33	1.83	68	Ni satisfecho ni insatisfecho
17	6	33	1.83	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
18	18	37	2.05	65	Ni satisfecho ni insatisfecho
19	24	38	2.1	91	Satisfecho
20	24	37	2.05	90	Satisfecho
21	84	36	2	85	Satisfecho
22	1	31	1.72	88	Satisfecho
23	45	31	1.72	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
24	40	36	2	92	Satisfecho
25	3	37	2.05	76	Ni satisfecho ni

26	12	38	2.1	68	insatisfecho Ni satisfecho ni insatisfecho
27	36	37	2,05	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
28	1	40	2.22	82	Ni satisfecho ni insatisfecho
29	48	37	2.05	67	Ni satisfecho ni insatisfecho
30	96	37	2.05	91	Satisfecho

Los resultados por rango de antigüedad en la empresa se realizan a través de una división, la cual es: menos de 12 meses, de 12 a 24meses y mas de 24meses.

El 63.33 % de la población se encuentra en el primer rango, menos de 12 meses; en donde se evidencia que no coinciden con los resultados generales de la investigación, puesto que la mayoría de este rango se encuentra en la búsqueda de sentido; en cuanto a la escala de satisfacción laboral se encuentra coincidencia en los resultados de la investigación, se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos.

### Gráficos

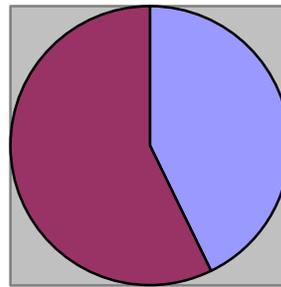
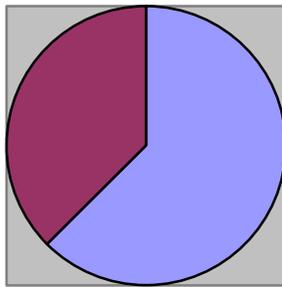


El 10 % de se encuentra en el segundo, de 12 a 24 meses en donde se evidencia que cumplen con los resultados generalizados en la escala de sentido de vida; en cuanto a la escala de satisfacción laboral para este rango de antigüedad las personas se encuentra satisfechas laboralmente.

#### Gráficos



El 26 % se encuentra en el tercer rengó, mas de 24 meses. Se evidencia que en la escala de sentido de vida los resultados coinciden con los dados en la generalidad de la investigación, se encuentran en sentido medio de vida; en cuanto a la escala de satisfacción laboral, los resultados están divididos, es decir la mitad de los participantes de este rango se encuentran satisfechos y la otra mitad ni satisfechos ni insatisfechos.



### Tabla de resultados por genero

Resultados					
Sujetos	Genero	Escala dimensional de sentido de vida		Escala general de satisfacción laboral	
		Puntajes directos	Puntaje Ponderado	Puntajes directos	Puntaje Ponderado
1	Femenino	36	2	<b>92</b>	Satisfecho
2	Femenino	38	2.1	62	Ni satisfecho ni insatisfecho
3	Femenino	34	1.88	92	Satisfecho
4	Femenino	31	1.72	80	Ni satisfecho ni insatisfecho
5	Femenino	34	1.88	78	Ni satisfecho ni insatisfecho
6	Femenino	37	2.05	94	Satisfecho
7	Femenino	36	2	88	Satisfecho
8	Femenino	32	1.77	60	Ni satisfecho ni insatisfecho
9	Femenino	37	2.05	98	Satisfecho
10	Femenino	25	1.38	83	Ni satisfecho ni insatisfecho
11	Masculino	37	2.05	83	Ni satisfecho ni insatisfecho
12	Femenino	33	1.83	69	Ni satisfecho ni insatisfecho
13	Masculino	35	1.94	66	Ni satisfecho ni insatisfecho

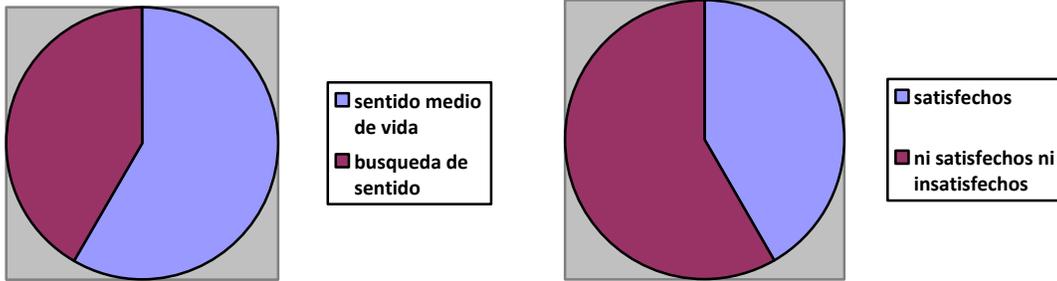
---

14	Femenino	33	1.83	96	insatisfecho
15	Femenino	35	1.94	84	Satisfecho
16	Femenino	33	1.83	68	Ni satisfecho ni insatisfecho
17	Masculino	33	1.83	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
18	Femenino	37	2.05	65	Ni satisfecho ni insatisfecho
19	Masculino	38	2.1	91	Satisfecho
20	Femenino	37	2.05	90	Satisfecho
21	Femenino	36	2	85	Satisfecho
22	Masculino	31	1.72	88	Satisfecho
23	Femenino	31	1.72	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
24	Femenino	36	2	92	Satisfecho
25	Femenino	37	2.05	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
26	Femenino	38	2.1	68	Ni satisfecho ni insatisfecho
27	Femenino	37	2,05	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
28	Masculino	40	2.22	82	Ni satisfecho ni insatisfecho
29	Femenino	37	2.05	67	Ni satisfecho ni insatisfecho
30	Femenino	37	2.05	91	Satisfecho

---

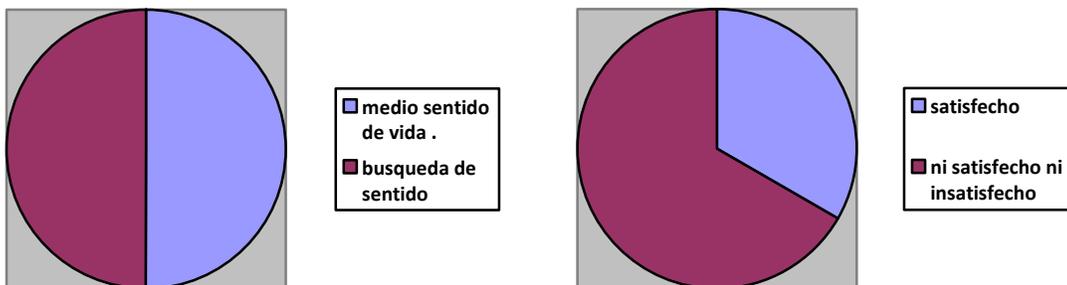
Los resultados por rango de género son muestran que en el género femenino en la escala de sentido de vida la mayoría se encuentra en medio sentido de vida, lo que coincide con la generalidad de la población, y en satisfacción laboral la mayoría se encuentra en ni satisfechos ni insatisfechos lo que coincide con la generalidad de la población.

Gráficos



Los resultados en el genero masculi muestran que en la escala de sentido de vida la mitad de los participantes se encuentra en la búsqueda de sentido de vida y la otra mitad en sentido medio de vida. En la escala de satisfacción laboral la mayoría se encuentra en ni satisfechos ni insatisfechos.

#### Graficos



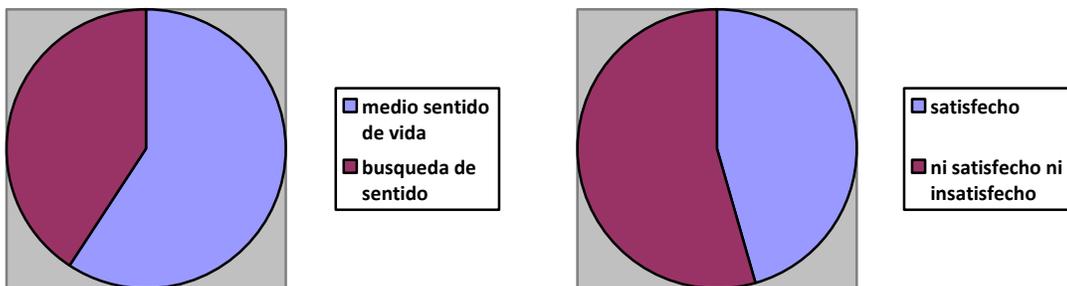
Resultados por estado civil.

Resultados					
Sujetos	Estado civil	Escala dimensional de sentido de vida		Escala general de satisfacción laboral	
		Puntajes directos	Puntaje Ponderado	Puntajes directos	Puntaje Ponderado
1	Soltero	36	2	<b>92</b>	Satisfecho
2	Soltero	38	2.1	62	Ni satisfecho ni insatisfecho
3	Soltero	34	1.88	92	Satisfecho
4	Soltero	31	1.72	80	Ni satisfecho ni insatisfecho
5	Soltero	34	1.88	78	Ni satisfecho ni insatisfecho
6	Soltero	37	2.05	94	Satisfecho
7	Casado	36	2	88	Satisfecho
8	Soltero	32	1.77	60	Ni satisfecho ni insatisfecho
9	Casado	37	2.05	98	Satisfecho
10	Casado	25	1.38	83	Ni satisfecho ni insatisfecho
11	Soltero	37	2.05	83	Ni satisfecho ni insatisfecho
12	Casado	33	1.83	69	Ni satisfecho ni insatisfecho
13	Soltero	35	1.94	66	Ni satisfecho ni insatisfecho
14	Soltero	33	1.83	96	Satisfecho
15	Soltero	35	1.94	84	Ni satisfecho ni insatisfecho
16	Soltero	33	1.83	68	Ni satisfecho ni insatisfecho
17	Casado	33	1.83	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
18	Soltero	37	2.05	65	Ni satisfecho ni insatisfecho
19	Soltero	38	2.1	91	Satisfecho
20	Soltero	37	2.05	90	Satisfecho

21	Soltero	36	2	85	Satisfecho
22	Soltero	31	1.72	88	Satisfecho
23	Casado	31	1.72	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
24	Soltero	36	2	92	Satisfecho
25	Soltero	37	2.05	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
26	Casado	38	2.1	68	Ni satisfecho ni insatisfecho
27	Soltero	37	2,05	76	Ni satisfecho ni insatisfecho
28	Soltero	40	2.22	82	Ni satisfecho ni insatisfecho
29	Casado	37	2.05	67	Ni satisfecho ni insatisfecho
30	Soltero	37	2.05	91	Satisfecho

Los resultados por rango de estado civil muestra que en los solteros la escala dimensional de sentido la mayoría se encuentra en sentido medio de vida, lo que coincide con los resultados generales, en la escala de satisfacción general la mayoría se encuentra en ni satisfechos ni insatisfechos.

### Graficos



En estrado civil casados los restados en la escala de sentido de vida, la mitad se encuentra en búsqueda de sentido de vida y la otra mitad en sentido medio de vida,; en la escala de satisfacción laboral la mayoría se encuentra en ni satisfecho ni satisfecho, coincidiendo con los resultados generales.

## Gráficos



## Análisis correlacional

En la tabla 9. Se presenta el Coeficiente de correlación de Pearson que se obtuvo del programa SPSS. Como se puede apreciar la correlación es nula entre las variables de sentido de vida y satisfacción laboral en la muestra estudiada. Para mayor claridad se presenta a continuación los criterios que se asumieron en esta investigación para determinar el tipo de correlación obtenida.

## Interpretación

El valor del coeficiente de correlación se puede interpretar en base a los rangos que se muestran a continuación:

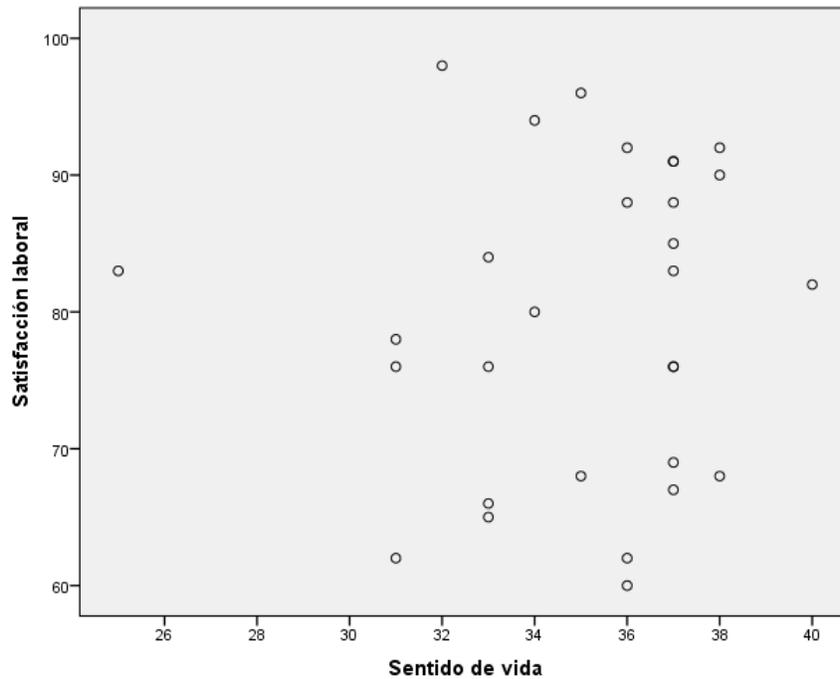
	<b>Tipo de Correlación</b>	<b>Valor o Rango de r</b>
1	Perfecta	1
2	Excelente	$0.9 \leq r < 1$
3	Buena	$0.8 \leq r < 0.9$
4	Regular	$0.5 \leq r < 0.8$
5	Mala	$r < 0.5$

Tabla 9. Coeficiente de correlación de Pearson

		<b>Correlaciones</b>	
		Satisfacción	
		laboral	Sentido de vida
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,091
	Sig. (bilateral)		,633
	N	30	30
Sentido de vida	Correlación de Pearson	,091	1
	Sig. (bilateral)	,633	
	N	30	30

Finalmente, se presenta la grafica de dispersión de los puntajes de las dos variables donde se evidencia que no existe ninguna correlación entre las variables estudiadas.

Figura 3. Grafica de dispersión de puntajes



## 5. Conclusiones

En primer lugar, de acuerdo con los resultados obtenidos se logró dar respuesta la pregunta que dio origen a esta investigación y al objetivo general propuesto. Es decir, No existe ninguna relación entre las variables de sentido de vida y satisfacción laboral en la muestra poblacional estudiada. Por lo tanto, la hipótesis nula planteada es aceptada, debido a que el valor estadístico calculado es menor que el valor crítico establecido. Es importante recordar que el coeficiente de correlación describe la magnitud de la relación entre dos conjuntos de variables de intervalo o de razón y fue encontrado por Kart Pearson alrededor de 1900.

De igual forma, se lograron los objetivos específicos de este trabajo de grado. Se estableció que el grado de satisfacción laboral general de los trabajadores de la empresa Listos S.A.S de la ciudad de Bogotá, es apenas satisfactorio. En cuanto al nivel de desarrollo del sentido de vida de los trabajadores de la empresa Listos S.A.S de la ciudad de Bogotá, se logro establecer que se encuentra entre un nivel bajo y medio, actualmente.

## **5.1 Discusión**

Según los resultados obtenidos en la investigación, queda planteado que no existe correlación entre las variables estudiadas, esto quiere decir que el desarrollo del sentido de vida no está ligado proporcionalmente al desarrollo de las actividades laborales; en el presente estudio se pretendía valorar la influencia del trabajo en el desarrollo del sentido de vida, partiendo que el sentido se desarrolla en todo momento y en las relaciones que se generan a partir de la interacción con los compañeros de trabajo.

Una vez aceptada la hipótesis nula, se genera el interrogante de cómo o que tan importante es el desarrollo laboral de los empleados participantes; si se arrojan resultados de satisfacción laboral, pero aun así se evidencia que la mayoría de los empleados se encuentra en la búsqueda de sentido de sus vidas, es importante aclarar que las condiciones laborales que brinda la compañía en la cual se desarrolló la investigación, está preocupada por sus empleados y busca el constante mejoramiento de sus procesos y la mayor

efectividad de los empleados, por esta razón puede verse un alto nivel de satisfacción laboral, pero en la vida personal de los empleados se sigue haciendo evidente un sinsentido en sus vidas que puede llegar a generar un vacío existencial en los empleados.

Según el marco teórico de la investigación, la satisfacción laboral está presente en los trabajadores objeto de la investigación, lo que implica que las variables a tomar para futuras investigaciones que hagan referencia al sentido de vida en o generado por el trabajo deben ser otras, queda establecido que para la población de esta investigación la satisfacción laboral, no interfiere en el desarrollo del sentido de vida.

## **5.2 Recomendaciones**

Para la empresa Listos SAS, se recomienda emprender acciones estratégicas para el desarrollo del potencial de sus empleados. Particularmente, se sugiere implementar una administración de recursos humanos por objetivos y metas, donde se reconozca la labor y los logros obtenidos no solo a nivel económico sino a través de beneficios para el propio trabajador o su familia.

Para los estudiantes y profesionales de psicología se recomienda continuar esta investigación con una muestra poblacional más amplia y en sectores tanto industriales como comerciales, formales e informales. Igualmente con poblaciones vulnerables como jóvenes recién ingresados al mercado laboral o mujeres madres cabeza de familia.

## Referencias bibliográficas

Ardouin, J.; C. Bustos, R. Gayó y M. Jarpa. 2000. Motivación y satisfacción laboral. Universidad de Concepción. Documento en línea. <http://www.udec.cl/bustos/apsique/labo/motysatis.htm>.

Atalaya, M. 2009. Satisfacción laboral y productividad. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marco 5: 45-76.

Frankl, V. (1991). *El hombre en busca de Sentido*. Barcelona: editorial Herder.

García, D. 2010. Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. Revista CCCSS. Contribuciones a las Ciencias Sociales.

Lukas, E. (2003) *Logoterapia. La búsqueda de sentido*. España: Editorial Paidós.

Martínez, E. y Castellanos, C. (2013), Percepción de sentido de vida en universitarios colombianos. *Revista Pensamiento Psicológico*, 11 (1), 71-82.

Martínez, E., Trujillo, A., Díaz del Castillo, J., & Osma, J. (2011). Desarrollo y estructura de la escala dimensional del sentido de vida. *Acta Colombina de Psicología*, 14 (2) ,113-119.

Martínez, E. (2007). Psicoterapia y sentido de vida. Psicología clínica de orientación logoterapéutica. Bogotá: Herder.

Martínez, E. (2009). Buscando el sentido de la vida. Manual del facilitador. Bogotá: Colectivo Aquí y Ahora.

Martínez, E., Jaimes, J. y Castillo, J. (2010). Validación de la prueba: escala de recursos noológicos para personas mayores de 15 años. Revista Argentina de clínica psicológica. XIX, 3: 257-272.

Martínez, E. (2011). Los modos de ser inauténticos. Psicoterapia centrada en el sentido de los trastorno de la personalidad. Bogotá: Manual Moderno.

Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson,

## Anexos

Fundación universitaria los libertadores  
Facultad de Psicología

### ESCALA DE PERCEPCION DE LA VIDA.

#### INFORMACION:

Este instrumento psicométrico será utilizado para recolectar información con fines exclusivamente académicos y no se publicara en forma masiva a través de ningún medio. La participación es totalmente voluntaria y una vez aceptada usted debe responder las 18 afirmaciones de la siguiente manera

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrara 18 afirmaciones referidas al sentido de vida. Cada afirmación tiene cuatro opciones de respuesta que son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Usted debe marcar con una x, en la opción con la que más se identifique. No hay repuestas buenas ni malas. Responda de acuerdo con su situación actual.

#### Ejemplo

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En mi vida hay pocas cosas que valen la pena.			<b>X</b>	

En este caso la persona está de acuerdo con que en su vida hay pocas cosas que valen la pena.

## DATOS DE IDENTIFICACION.

Fecha \_\_\_\_\_

Cargo actual en la empresa \_\_\_\_\_

Antigüedad en la empresa \_\_\_\_\_

Nivel escolar \_\_\_\_\_

Estado civil \_\_\_\_\_

Genero \_\_\_\_\_

Número de hijos \_\_\_\_\_

## ESCALA DE PERCEPCION DE LA VIDA

	<b>Afirmaciones</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1	El enfrentarme a mis tareas cotidianas constituye una tarea aburrida				
2	La vida me parece llena de razones por las cuales vivir				
3	Normalmente me siento pleno con lo que estoy haciendo en mi vida				
4	Frecuentemente me desconozco a mí mismo en mi forma de actuar				
5	Aun teniendo claro mis deberes ,generalmente solo hago lo que quiero				
6	He descubierto metas claras en mi vida				
7	Si muriera hoy, me parecería que mi vida ha sido un completo fracaso				
8	Tal y como yo lo veo en				

	relación con mi vida, no se para dónde voy				
9	Las metas que tengo en mi vida hablan de quien soy en este momento				
10	A pesar de mis metas, he considerado seriamente el suicidio como una salida a mi situación				
11	Considero que mi capacidad para encontrar un significado, un propósito o una misión en la vida es prácticamente nula				
12	Mi vida es vacía y llena de desesperación				
13	Con frecuencia no logro entender porque actué de cierta manera				
14	Al pensar en mi propia vida me pregunto a menudo porque existo				
15	Me siento coherente con las acciones que realizo para lograr mi proyecto de vida				
16	En el logro de mis metas vitales no he conseguido ningún progreso				
17	Mi existencia personal es sin sentido y propósitos				
18	Si pudiera elegir nunca habría nacido				
	<b>Subtotales</b>				
	<b>Total</b>				

## SUGERENCIAS

---



---



---

Fundación Universitaria los libertadores  
 Facultad de psicología.

### ESCALA GENERAL DE SATISFACCION.

#### INFORMACION:

Este instrumento psicométrico será utilizado para recolectar información con fines exclusivamente académicos y no se publicara de forma masiva a través de ningún medio. La participación es totalmente voluntaria y una vez aceptada usted deberá responder los 15 ítems de la siguiente manera:

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrara 15 aspectos relacionados con su trabajo. Marque con una equis (X) la opción que represente más adecuadamente, el modo como usted se siente con cada aspecto, de acuerdo con los siguientes parámetros: Muy Insatisfecho (MI), insatisfecho (I), moderadamente insatisfecho (MODI), ni satisfecho ni insatisfecho (NS/NI), moderadamente satisfecho (MODS), satisfecho (S), Muy Satisfecho (MS). No hay respuestas buenas ni malas.

#### DATOS DE IDENTIFICACION:

Fecha: \_\_\_\_\_

Cargo actual en la empresa: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_

Nivel escolar: \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_

Género: \_\_\_\_\_

Número de hijos: \_\_\_\_\_

Ejemplo:

Aspecto	MI	I	MOD I	NS/NI	MOD S	S	M S
Tiempo establecido para almorzar	X						

Teniendo en cuenta la respuesta, la persona se encuentra muy insatisfecha con el tiempo establecido para almorzar.

ESCALA GENERAL DE SATISFACCION.

	Aspecto	MI	I	MODI	NS/NI.	MOD S	S	MS
1	Condiciones físicas del trabajo							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo.							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5	Tu superior inmediato							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	Tu salario							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10	Tus posibilidades de ascenso/promoción interna.							
11	El modo en que tu empresa está administrada.							
	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							

12								
13	Tu horario de trabajo							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15	Tu estabilidad en el empleo							

SUGERENCIAS:

---



---



---



---

Fundación Universitaria Los Libertadores.