

**CLIMA ORGANIZACIONAL, MOTIVACIÓN Y SENTIDO DE VIDA EN UNA
COMPAÑÍA DEL SECTOR TEXTIL**

Trabajo de grado para optar por el título de Psicóloga

Presentado por:
Brenda Milena Montes Ortega
Leidy Catherine Contreras Vizcaino

Dirigido por:
Christian Yamir Mora Bustos

Universidad Santo Tomás
División Ciencias de la Salud
Facultad de Psicología
Psicología
Bogotá
2017

Tabla de contenido

Resumen	4
Palabras clave	4
Abstract	4
Keywords	5
Problematización	5
Planteamiento y formulación del problema	5
Justificación	8
Objetivos	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Marco de referencia	13
Marco epistemológico y paradigmático	13
Marco disciplinar	17
Marco interdisciplinar	24
Marco normativo/legal	26
Marco institucional	28
Antecedentes investigativos	30
Método	42
Método	42
Actores/protagonistas/colaboradores	43
Estrategias	44
Procedimiento	46

Consideraciones éticas	48
Resultados	51
Comprensión del clima organizacional	51
Comprensión de la motivación	54
Comprensión del sentido de vida	58
Discusión de resultados	63
Conclusiones	70
Aportes, limitaciones y recomendaciones	73
Referencias	76
Anexos	86
Anexo 1 Guión de entrevista	86
Anexo 2 Carta autorización de la compañía	90
Anexo 3 Consentimiento informado	92
Anexo 4 Carta socialización de resultados y conclusiones a la empresa	94
Anexo 5 Acta de entrega de resultados	95
Anexo 6 Informe ATLAS.ti	96
Anexo 7 Análisis de contenido: divergencias y convergencias	132
Anexo 8 Análisis de contenido: subdimensiones	138

Resumen

El propósito principal de la presente investigación es comprender la experiencia de clima organizacional, motivación y el sentido de vida, a partir de las narraciones de dos miembros de una compañía del sector textil; para ello, se utilizó un diseño cualitativo que tuvo como herramienta para recolección de información la entrevista semiestructurada; los resultados encontrados fueron obtenidos a través de un análisis de contenido de las entrevistas realizado con el software ATLAS.ti. Los resultados indican que la importancia de clima organizacional de una compañía depende de las percepciones y significados que tengan los colaboradores sobre la organización a la que pertenecen y su misión de vida, por lo tanto, el sentido de vida y la motivación juegan un papel fundamental en la satisfacción laboral, dado que genera valor agregado a las acciones que realizan cada día.

Palabras clave: clima organizacional, motivación, sentido de vida, significados, análisis del discurso.

Abstract

The goal of the following research is understandings regarding the relationship of the organizational climate phenomenon with the motivation and the meaning of life, from the narratives of the members of a company belonging to the textile sector; a qualitative research methodology is used, for which a semi-structured interview is applied, a content analysis of the interviews is made through ATLAS.ti software. The results showed the importance of the organizational climate of a company depends on the employees' perceptions and meanings about the organization to which they belong and their mission of life, therefore the sense of life and motivation play a fundamental role in job satisfaction, given which generates added value to the actions they perform each day.

Keywords: organizational climate, motivation, sense of life, meanings, discourse analysis.

Problematización

Planteamiento y formulación del problema

El interés por el fenómeno de clima organizacional surge, al evidenciar la importancia del fenómeno motivación y su relación con el clima organizacional, donde este último, está relacionado y afecta otros fenómenos tales como: los estilos de liderazgo, riesgo psicosocial, salud organizacional, estrés laboral, desgaste profesional, psicología positiva, desarrollo organizacional, cultura organizacional, apoyo organizacional, inteligencia emocional y acompañamiento, identificado en un grupo de compañías colombianas, (Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe, 2010), donde es posible visualizar que, el clima organizacional y la motivación influyen en los fenómenos mencionados, actuando como el vínculo u obstáculo que interviene en el desarrollo de un buen desempeño de los colaboradores en una organización, y a su vez, son un factor de distinción en el comportamiento de quienes la conforman (Castilla y Padilla, 2011).

Asimismo, es importante tener en cuenta que estos fenómenos se presentan independientemente de la empresa (privadas y/o públicas) y de diferentes factores económicos, sociales, culturales y políticos; donde el clima organizacional genera efectos en la compañía y por ende, en la percepción de quienes están presentes en ella, lo que produce determinado nivel de motivación, el cual depende de un contexto situacional específico.

Con base en lo anterior, Litwin y Stringer (1968), citados por Acosta y Venegas (2010), definen el clima bajo la perspectiva perceptual, como un conjunto de propiedades del entorno de trabajo, las cuales son susceptibles de ser medidas, percibidas directa o indirectamente por los colaboradores que se desempeñan en dicho entorno, teniendo en cuenta que, esto influye en su comportamiento y motivación.

De este modo, el clima organizacional es un fenómeno social, que ha tomado fuerza en los últimos años (Bustamante, 2012; Ucros, 2012; Cuadra y Veloso, 2010), ya que involucra diferentes factores motivacionales, siendo un determinante del comportamiento de las personas dentro de la organización; así mismo, es un proceso organizativo, el cual, está en constante innovación y cambio, resaltando la importancia del ser humano en función del trabajo por encontrarse inmerso dentro de un sistema amplio, como lo es el entorno laboral. En este sentido Carvajal (2011), afirma que es importante indagar por la relación entre el clima organizacional, la motivación y el sentido de vida, ya que las empresas cuentan con contextos internos y externos que afectan los objetivos estratégicos y la planificación del sistema de gestión de calidad, lo que genera que la empresa se evalúe a sí misma y a su contexto, donde se definen e identifican las influencias de diversos elementos, fenómenos y cómo se estos se reflejan en la cultura, los objetivos de la organización, las metas, entre otros (Castilla y Padilla, 2011).

Al comprender el fenómeno desde la percepción de quienes la conforman, se evidencia que la motivación orienta los comportamientos hacia la satisfacción laboral y personal, por lo tanto, se resalta la importancia de identificar cómo afecta el clima dentro de una organización, para reconocer los factores que impiden el desarrollo óptimo de este.

Por consiguiente, como señala Krishnakumar y Neck (2002), existen definiciones de clima organizacional de diferentes autores, tales como: Forehand y Gilmer (1964), Friedlander y Margulies (1969), James y Jones (1974), James y Sells (1981), Schneider (1975) y Schneider y Reichers (1983), donde identifican y definen las características de la organización, como percepciones, en las cuales se determinan los factores que permiten establecer esquemas cognoscitivos y las percepciones sumarias; las cuales hacen referencia al momento donde el individuo y la situación, interactúa entre sí. Sin embargo, aparentemente existe un número reducido de investigaciones orientadas a determinar cómo puede afectar el clima organizacional y la motivación, en un aspecto más amplio, trascendental y complejo como el sentido de vida,

puesto que, si bien, los conceptos de clima organizacional están enfocados al individuo, estos se quedan cortos al abordarlo como un todo, conectando de esta manera, el clima organizacional, el sentido de vida y la motivación al significado de las acciones que el individuo realiza.

De este modo, para Carvajal (2011) es importante encontrar espacios donde las personas encuentren la respuesta a sus necesidades y preguntas existenciales, a través del trabajo que desarrollan en una organización, puesto que para Frankl (1997), los valores creados o su realización, ocupan el primer plano en la vida del hombre, el campo de su realización concreta, coincide, en general, con el del trabajo profesional. Es decir que, el trabajo nos ofrece posibilidades de sentido, al permitirnos la realización de valores de creación, es decir, al darnos espacios para el hallazgo de estos, a través del fruto de nuestra acción, dando sentido al trabajo de la organización y permitiendo que los individuos establezcan diferentes posibilidades de significado en su labor (Carvajal, 2011).

De lo anterior, surgen preguntas como: ¿Cuál es el significado del trabajo que hago?, ¿Mi trabajo le aporta a mi proyecto de vida? ¿Qué es lo que me motiva para realizar este trabajo?, ¿Me identifico y me siento a gusto con mi trabajo?, estas son algunas de las preguntas que se hacen los seres humanos, las cuales son motivo para dirigir sus acciones a lograr determinadas metas y a comportarse de cierta forma, ante situaciones específicas que se presentan en la vida, esto de acuerdo con las experiencias de vida que han tenido, lo que lleva a las personas también a soportar momentos estresantes o difíciles que surjan en sus vidas y asimismo sientan satisfacción al momento de realizar un trabajo y no lo hagan solo por obligación o por cumplir las responsabilidades que tienen, lo que dio paso a la síntesis de la pregunta de investigación que abordó este trabajo de grado: ¿Cómo se comprende la experiencia de clima organizacional en relación con el sentido de vida y la motivación en una compañía textil?, puesto que, en la revisión que se llevó a cabo, no se identificaron estudios que revelen cómo puede incidir el clima en un

aspecto como el sentido de vida, ni investigaciones que indiquen de qué manera se relacionan estos fenómenos, lo que orientó el foco de la investigación.

Este trabajo de grado sigue la línea activa de investigación de la facultad de psicología Universidad Santo Tomás : Calidad de vida y bienestar psicológico en contextos clínicos, de la salud y ambientes psicosociales, porque aborda problemas relacionados con el bienestar y la calidad de vida de los individuos, grupos sociales y organizaciones, como también, su relación con factores de orden personal, social y cultural, con el fin de promover la calidad de vida y favorecer el desarrollo de entornos saludables y productivos del individuo como fuente de bienestar en una empresa industrial del sector textil con diversos procesos y protagonistas estratégicos para la realización de este trabajo de grado.

Justificación

El mundo laboral trasciende la vida de la persona, por lo tanto, la sociedad actual tiene que ser concebida, no sólo como un mercado, sino, como un conjunto de personas que participan de manera cooperativa y competitiva en la comunidad, las cuales tienen diferentes motivaciones, actuando colectivamente según las metas de la empresa, pero aun así, buscando alcanzar las propias (Gallegos, Medina, y Lara, 2008).

Por esta razón, es importante señalar que cuando los colaboradores se motivan existe mayor posibilidad de aportar al incremento de la productividad de la empresa y el desarrollo personal de cada uno de los colaboradores (Ramos, 2012).

De igual modo, si hay mayor motivación, se favorece de manera positiva el clima organizacional, y así mismo, aspectos como: la cooperación entre compañeros, la creación de un ambiente laboral saludable para la comunicación asertiva y aumenta el compromiso de los colaboradores con la organización (Martín, Martín, y Trevilla, 2009).

Por ende, si bien, existe una relación entre motivación y clima organizacional, dicha asociación, aún resulta poco visible al menos en cuanto a su investigación, sin descontar que en el campo aplicado los individuos buscan algo más en sus trabajos, que las compensaciones monetarias, también, valoran factores como un ambiente de trabajo en el que puedan poner en práctica sus capacidades y cualidades; y se ven más atraídos por organizaciones que tengan principios y valores a fines con los suyos (Martín, Martín, y Trevilla, 2009).

En ese sentido, el clima organizacional tiene como principal interés el papel de cada uno de los individuos en la organización, sus formas de pensar, hacer, sentir (Ramos, 2012). La motivación, en este caso, comprendida desde una perspectiva humanista como sentido de vida, comprende la existencia como la forma de ser específica, que tienen los individuos, repercutiendo en las acciones dirigidas a metas; manifiestan la pertinencia y aporte para la investigación, puesto que, en la actualidad las empresas colombianas, en su mayoría, sus dirigentes con el afán de fortalecer el factor económico, dejan de lado los factores que influyen en el comportamiento de los individuos, colocando en segundo lugar el aspecto psicológico y humano de la empresa, centrándose en aspectos más estructurales encima de los procesos organizacionales (Ramos, 2012).

Por consiguiente, después de revisar la literatura, se identificó que la psicología de las organizaciones y del trabajo, se ha interesado y se orienta hacia la investigación de fenómenos propios de las empresas, donde los enfoques que existen de la psicología, brindan alternativas para comprender y describir los fenómenos que surgen en las organizaciones, aportando nuevas estrategias para solucionar los diferentes problemas que se presenten dentro de estas.

En este caso, desde la psicología humanista se hace una comprensión más cercana del individuo, reconociendo e identificando a éste, como un todo (Frankl, 1997; Carvajal, 2011), y a su vez, propone el proceso de actualizar el potencial humano para ser uno mismo, y el desarrollo

existencial del individuo en el recorrido de la existencia individual para encontrar un propósito en las cosas que llevan a cabo (Maslow, 1968).

A su vez, Max-Neef (1993) ratifica esta noción, proponiendo una comprensión de la estructura y dinámica de aquellos aspectos de las actividades sociales que denominamos: sistema económico, desde la perspectiva de la atención de las necesidades humanas básicas, incluidas dentro del marco social y ecológico, donde resalta, que el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos, argumentando, que el mejor proceso de desarrollo es aquel que permita elevar más la calidad de vida del individuo, y que dicha calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

Esto con el propósito de comprender las necesidades humanas como la carencia y la potencialidad de los recursos del individuo; por lo tanto, una economía de desarrollo orientada a la satisfacción de las necesidades humanas, trasciende la realidad económica, porque compromete al ser humano en su totalidad, puesto que existe una tensión entre la carencia y la potencia, es decir; reconocer las necesidades tan sólo como carencias, implica restringirse solamente a un nivel fisiológico, sin embargo, en la medida que las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas, son también potencialidades y pueden ser recursos a desarrollar por el individuo, de tal forma, que se concibe al ser humano en una categoría existencial más amplia (Max-Neef, 1993).

De acuerdo a lo anterior, se reconoce la importancia de identificar el ser humano con necesidades que trascienden lo físico en el entorno laboral, es decir que, están directamente relacionadas y dependen del sentido de vida que posea cada individuo en particular; de esto, la importancia de comprender la experiencia que se tiene dentro de una organización para potenciar el desarrollo del ser humano como un ser integral dentro de esta.

Una de las investigadoras, como parte de la compañía pudo realizar una observación participante (Kawulich, 2005), método que permite recoger datos sobre la cultura, en este caso,

de la empresa e identificar oportunidades de mejora al escuchar las inconformidades de los colaboradores, encontrando necesidades que generan malestar, por las condiciones labores y el clima laboral, motivo que generó mayor interés para ser abordado desde la investigación cualitativa, puesto que, estos fenómenos han sido estudiados ampliamente desde el enfoque empírico analítico, sin embargo, este tipo de investigación permite recoger información sobre la cultura organizacional para hacer una comprensión amplia e integral de los fenómenos de estudio de este trabajo de grado.

Objetivos

Objetivo general

Comprender la experiencia sobre el clima organizacional, motivación y el sentido de vida de dos colaboradores de una compañía textil.

Objetivos específicos

Describir la experiencia de clima organizacional, motivación y sentido de vida de dos colaboradores de una compañía a través de una entrevista a profundidad.

Reconocer las convergencias y/o divergencias en el discurso de los dos actores sobre el clima organizacional, motivación y sentido de vida.

Interpretar las representaciones de los dos participantes sobre el clima organizacional, la motivación y sentido de vida.

Marco de referencia

Marco epistemológico y paradigmático

El presente trabajo investigativo, se realizó comprendiendo los fenómenos de clima organizacional, sentido de vida y sentido de trabajo, desde una visión humanista, la cual hace un acercamiento al hombre y a la experiencia humana en su globalidad, basada en su visión holística desde la dimensión dinámica y social (Villegas, 1986).

Se denomina psicología humanista a una corriente que surgió en el siglo XX, nace oficialmente en USA en 1962, cuando un grupo de psicólogos y pensadores progresistas de la época declaran su voluntad en desarrollar un enfoque nuevo que trascendiera a los modelos vigentes del Psicoanálisis y del Conductismo; buscaban desarrollar una nueva Psicología que se enfocara en la subjetividad y la experiencia interna del ser humano, donde se tuviera en cuenta a la persona holística, como un todo, y no por fragmentaciones o partes específicas como lo hacían hasta el momento los otros modelos vigentes, es decir donde se pudieran integrar diferentes dimensiones como la conducta y la espiritual, teniendo en cuenta al ser humano como una sola unidad involucrada con su ambiente (Riveros, 2014).

Así mismo, Villegas (1986) resalta que esta Psicología humanista se caracteriza porque incluye algunos aportes de la concepción del ser humano en cuanto a lo filosófico, tomando como base antecedentes de Sócrates, la fenomenología y la filosofía de la existencia, desde las cuales se abordan temas tales como la libertad de decisión, la búsqueda de sentido, la experiencia inmediata y la personalidad.

Además, Goldstein (1940), citado por Villegas (1986), se refiere a la psicología humanista como una teoría organísmica en la cual su principio básico es la tendencia actualizante del organismo, para lo cual definió que "las tendencias que mantienen en funcionamiento el organismo no son más que las fuerzas que surgen de su tendencia a actualizarse tan plenamente

como sea posible en términos de sus potencialidades"(p.29). Es decir que el ser humano siempre está buscando motivos para lograr su autorrealización.

Por otro lado, Campbell (1970), citado por Villegas (1986) define que “ la psicología humanista tiene un solo y único principio, a saber: el ser humano posee el potencial para desarrollarse como una persona sana, que se autodetermina, autorrealiza y trasciende"(p.30). Por esto en muchos aspectos de la vida del ser humano, mantiene en la búsqueda constante de autorrealizarse y trascender.

Entonces desde una mirada holística, se comprende el contexto general del humano dentro de una organización, a partir de tres dimensiones como lo plantea Frankl (1997), la dimensión espiritual, que hace referencia a la visión, misión, valores y principios compartidos por todos los miembros que integran la organización; la dimensión física, que hace referencia a las condiciones de trabajo para realizar determinadas tareas; y por último, la dimensión psicológica que hace referencia al clima laboral, la cultura organizacional y los estilos de liderazgo; para ello, la logoterapia ha buscado un proceso de “rehumanización”, ya que la psicología se ha ocupado de la conducta, el inconsciente, dejando de un lado el ser humano (Carvajal, 2011).

De acuerdo a esto, en otra publicación de Carvajal (2011), menciona que es posible hablar del humano inmerso en un contexto laboral; ya que para algunas organizaciones el humano es visto como un “recurso” es decir, productivo para la organización; también como “capital humano”, sin embargo, este remite a un término económico, donde la persona es rentable, sólo si produce dinero; otro término utilizado es “talento humano”, y desde este último, lo comprende la logoterapia, donde el humano aporta a la compañía en pro del cumplimiento de metas y objetivos, pero también busca su desarrollo personal; y se ha demostrado que quienes logran este objetivo, tienen mejor desempeño dentro de una organización.

De acuerdo a lo anterior, para Carvajal (2011), las dimensiones brindan un acercamiento a la vida laboral de las personas que lleva a consolidar metas, objetivos y mejoras en el desempeño

humano en las organizaciones, con un adecuado proceso, comprendiendo que son un sistema amplio y complejo, donde se debe tener en cuenta los niveles de la organización, ya que una persona bien preparada dentro de un cargo, tendrá un alto potencial al encontrarse motivada para desarrollar su labor.

Ahora, se involucra la logoterapia, su fundador es Víctor Frankl (1905- 1997), quien identifica la posibilidad de afrontar con valentía y sin desesperación los problemas más vivos de la existencia humana, que conectan con la libertad, la responsabilidad, el tiempo, el amor, el sufrimiento, la confianza en uno mismo, en los demás, y en Dios.

A su vez, indica que la motivación principal del hombre es encontrar el sentido de vida, teniendo en cuenta que esta investigación parte de comprender la relación en cuanto a los fenómenos de clima organizacional, motivación y sentido de vida, así como identificar y describir cada uno de estos fenómenos. Por lo tanto, debemos tener en cuenta cómo surgen y en qué consisten, partiendo de que los dos fenómenos están influenciados por la motivación, lo que dirige al ser humano a encontrar o descubrir una razón por la cual se rigen sus comportamientos.

Por consiguiente, la logoterapia se centra en el significado de la existencia humana, así como en la búsqueda de dicho sentido por parte del hombre, es decir que para la logoterapia la primera fuerza motivadora del hombre es la necesidad por encontrar un sentido a su propia vida (Frankl, 2002).

Así mismo, Frankl, (2002), explica cómo la logoterapia difiere del psicoanálisis, puesto que está coloca al hombre como un ser en el cual su principal interés se basa en cumplir un sentido y en realizar sus principios morales, por el contrario que no se fundamenta en la mera gratificación y la satisfacción de impulsos e instintos, como tampoco en la conciliación de las conflictivas experiencias del ello, del yo y del súper yo, por buscar adaptarse a la sociedad y al entorno.

Por esto la logoterapia está enfocada al futuro, ya que no se puede evitar lo que sucede o

que va a suceder y lo que la vida coloca, pero se puede cambiar la manera de cómo afrontarlo y el camino a elegir ante determinadas situaciones.

Además, la logoterapia utiliza un concepto que es la voluntad de sentido, este consiste en el vacío que todos los seres humanos experimentamos en algún momento o situación de la vida y este los lleva a volverse a conectar con la vida, se manifiesta como un empuje a buscar el sentido de sus vidas.

Por otra parte, se toma la logoterapia como base para describir los fenómenos, por ser una escuela con un amplio campo de aplicación, que indica fundamentalmente que la motivación principal del hombre es encontrar el sentido de vida, lo que Flores (2009), define como una fuerza primaria, señalando que el humano se conforma por el soma, la psique y el logos, donde este último “*logos*” o espíritu, es la única dimensión del ser humano que trasciende, tiene voluntad y libertad, para encontrarle un sentido a cada una de sus experiencias; por esto, la logoterapia se apoya en la fenomenología, dado que tiene un papel importante, al retomar la profundidad de dichas experiencias, que son comprendidas principalmente por quién la vive (Jonkus, 2014).

Por otro lado, Martínez (2008), explica el origen del pensamiento humanista- existencial en donde muestra una imagen del hombre y de la vida cuyo defecto central es su pretensión de la “Verdad”. Por lo tanto, el pensamiento humanista existencial tiene en cuenta la verdad como algo individual y temporal. Entonces cuando el ser humano se pregunta por el sentido, esto lo hace activarse y movilizarse hacia alguna dirección.

Posterior a esto, Carvajal (2011), relaciona este concepto de sentido de trabajo, que remiten a la importancia de la logoterapia, que como se mencionó anteriormente, busca la motivación del humano a encontrar el sentido de vida, es decir, que las personas son encargadas de encontrar este sentido, y quienes lo logran, suelen llegar a ser más creativos y proactivos, al encontrar significativa la labor que desempeñan.

En la teoría de la logoterapia, Martínez (2008), menciona que para el desarrollo del sentido de vida es necesario tener: valores de actitud; los cuales surgen frente a un destino inevitable, situaciones de sufrimiento, y llevan al ser humano a tener una actitud positiva para sobrellevar estas situaciones. Valores de experiencia; estos se alcanzan por medio de lo sagrado o lo sublime, el encuentro con el amor, con la belleza, con Dios y valores de creación que son relacionados con lo que el ser humano da al mundo, y se desarrollar por medio de sus acciones como trabajadoras y/o profesionales.

De esta manera, la logoterapia dignifica, por medio de los valores de actitud, creación y experiencia, al percibir “puntos culmen” que son actitudes de máxima plenitud, el valor de una existencia, o lo que un individuo “es”, el “ser así”, dando sentido a su vida (Gómez, 2004).

En ese sentido Aguirre (2005), menciona que para Maslow (1991), solo las personas que encuentran un sentido a su vida se auto-realizan y gozan de una personalidad saludable, porque perciben la realidad sin distorsionarla, se aceptan a sí mismos, a otros y a la naturaleza humana, son espontáneos, sencillos y actúan con naturalidad, se preocupan por los problemas ajenos, son personas autónomas, aprecian con frescura e ingenuidad las cosas buenas de la vida, gozan de experiencias místicas (experiencias cumbre para Maslow, y puntos “culmen” en logoterapia), sentimientos de hermandad, capaces de establecer relaciones íntimas, son creativas, tienen necesidad de estar solos y son resistentes a la presión cultural.

Marco disciplinar

Aproximación al concepto de clima organizacional

Para Brunet (1987), el clima organizacional se define como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están

influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición reúne aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

Del mismo modo Cornell (1955), define el clima organizacional como una mezcla de interpretaciones o percepciones que las personas crean en una organización; las interpretaciones o percepciones las hacen de sus trabajos o roles con relación a los demás compañeros, por lo tanto, son los mismos colaboradores quienes, definen y construyen el clima organizacional, y a partir de dichas percepciones se puede conocer las características del mismo.

Comprendiendo esta percepción de clima organizacional, como una construcción social, que ubica el conocimiento dentro de un intercambio social de significados que las personas le atribuyen a la realidad; dichos significados intervienen en las acciones y decisiones de los individuos que pertenecen a determinadas sociedades, afectando la manera en que se relacionan y comprenden el mundo (Berger y Luckman, 2001).

En ese sentido, Litwin y Stringer (1968), mencionado por Acosta y Venegas (2010), señalan que al clima organizacional le competen los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, al igual que otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajaban en una organización.

Litwin y Stringer (1968) explican en su teoría, aspectos trascendentales de la conducta de los individuos que trabajan en una organización, utilizando los conceptos como motivación y clima, haciendo hincapié en el efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y factores ambientales como: las actividades, las creencias y los valores de las personas que trabajan en una organización dada, además, tratan de describir dichas situaciones ambientales precisas que influyen sobre la conducta y percepción del individuo, así

mismo, determinan nueve componentes que constituyen el clima organizacional: estructura, responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo, el conflicto y la identificación con la organización.

Por otro lado, Segredo (2013) señala a Forehand y Gilmer (1964), quienes desde un enfoque estructuralista, definen el clima organizacional como multidimensional, formado por un conjunto de características permanentes que describen una organización, lo cual, hace que se distinga de otras, siendo estas duraderas en el tiempo y tiene consecuencia en el comportamiento de las personas que la forman dicha organización.

Por lo consiguiente, Barker (1968) afirma que es mejor hablar de escenarios de conducta para así poder conocer el comportamiento de las personas en las organizaciones, admitiendo que estos escenarios son el complejo físico y psicológico con el cual los individuos están en interacción cotidianamente. Por ende, el clima organizacional está formado por un conjunto de atributos, propios de cada organización, el cual se conceptualiza o percibe, de manera que la organización interactúa con sus trabajadores y con el medio ambiente (Campbell, 1970).

Es decir que, en síntesis, el clima organizacional se conceptualiza a partir de las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella, teniendo en cuenta factores como: la autonomía, la estructura, las recompensas, la consideración, la cordialidad, el apoyo y la apertura (García, 2003).

Aproximación al concepto de motivación

Entonces, al conceptualizar cada fenómeno de esta investigación y en relación con lo anterior, el clima organizacional se comprende como los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización específica (Litwin y Stringer, 1968).

Es decir, el clima organizacional incide en el desempeño laboral de una compañía y la productividad, y a su vez la motivación incurre directamente en este, ya que tanto el clima como la motivación, surgen de las interrelaciones del ser humano en la organización. Por esto, al hablar de clima organizacional debemos incluir la motivación, teniendo en cuenta, que es posible vincularla con el sentido de vida, comprendiendo este como un fenómeno que impulsa a las personas a realizar una acción particular o actuar de determinada manera en diferentes contextos, tal y como lo mencionan Litwin y Stringer (1968) citados por Acosta y Venegas (2010), que el clima organizacional afecta de alguna manera en el comportamiento y motivación de los colaboradores que componen una organización.

En este sentido, Calderón, Murillo y Torres (2003), identificaron ciertas características de la cultura organizacional que se refleja en el clima organizacional y las cuales fortalecen la competitividad, entre estas se encuentra la motivación. La motivación es diferente al clima organizacional; la motivación es lo que mueve a la persona a realizar algo, por lo tanto la motivación es un elemento indispensable del clima organizacional y sobre el cual se desarrolla un adecuado ambiente en cualquier organización.

Así mismo, Daft y Streers (1992) mencionados Morelos y Fontalvo (2014), señalan que la motivación conduce al clima organizacional, por lo cual va de lo individual a lo colectivo o empresa, siendo la motivación el interés que una persona experimenta por realizar las actividades que le han sido asignadas en el trabajo y se representa en varias maneras de responsabilidad.

La motivación es parte fundamental en la vida del ser humano, pues orienta las acciones de la persona a un fin en particular, llevando al cumplimiento de unos objetivos trazados con anterioridad. La palabra motivación etimológicamente, viene del latín “*movere*”, que significa mover, esta se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. Debido a lo cual representa aquellos procesos psicológicos que causan la estimulación, la dirección y la persistencia de acciones voluntarias dirigidas a los objetivos, utilizando los

recursos y manteniendo una determinada conducta, con el propósito de lograr o alcanzar una meta (Trechera ,2005).

La definición propuesta por Robbins (1999), relacionada con el área del trabajo y las empresas, define la motivación partiendo de la voluntad que puede tener una persona para ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, determinadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

De esta forma, el término motivación, hace referencia a sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que conforman, significan un gran desafío, que contribuyen al desarrollo y crecimiento como profesional en la organización a la que se pertenezca (Chiavenato, 1994).

Las definiciones anteriores de motivación establecen una intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta. La intensidad hace referencia al esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo, dicho, esfuerzo deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada y la persistencia se refiere a la medida tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo (Robbins, 1999).

Ahora bien, lo anterior manifiesta la complejidad de identificar qué motiva a alguien, comprendiendo que no hay motivaciones iguales para todas las personas y según sea su lugar de origen, se motivan de formas diferentes, esto confirma el principio que a todos los individuos no los motiva lo mismo por igual (Filipczak, 1996); sin embargo, hay una consistencia intercultural, la cual es, el deseo de un trabajo interesante, no importando la nacionalidad, reconociendo, así que la motivación interviene de forma positiva en la percepción que las personas tienen de su ambiente laboral, aspecto relevante al momento de pretender medir el clima laboral de una organización (Naranjo, 2009).

Lo anterior, muestra un elemento importante, cual es la necesidad y que no es otra cosa que algún estado interno que hace que ciertos resultados parezcan atractivos (Robbins, 1999).

Teniendo este planteamiento en cuenta, existen teorías que analizan los factores que motivan a las personas a trabajar, dentro de estas teorías se encuentra la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1943), y la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (1959).

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow postula en primera instancia que, cada persona tiene una jerarquía de cinco necesidades, las cuales son: fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y autorrealización. La esencia de la teoría de Maslow es que las necesidades forman parte de una jerarquía. Las necesidades de un nivel inferior son las fisiológicas, y las necesidades de nivel superior son las de autorrealización. Estas se definen de la siguiente manera:

Fisiológicas: Necesidad de alimento, bebida, refugio y alivio de dolor.

Salud y seguridad: Necesidad de estar libre de amenazas, es decir, la seguridad ante sucesos o entornos amenazadores.

Pertenencia social y amor: Necesidad de amistad, afiliación, interacción y amor.

Estima: Necesidad de autoestima y estima de los demás.

Autorrealización: Necesidad de satisfacerse aprovechando al máximo las capacidades, habilidades y potencial (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

En cambio para Frederick Herzberg el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo se divide en dos factores que guían el comportamiento de las personas: la satisfacción que va dirigida a los factores de motivación y la insatisfacción que es resultado de los factores de higiene. En los factores higiénicos o factores extrínsecos existe un conjunto de condiciones extrínsecas en el contexto laboral, que genera insatisfacción entre los empleados cuando no están presentes. Estas condiciones son los factores de satisfacción o factores de higiene, que se necesitan para mantener al menos un nivel de satisfacción los cuales son: salario, seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, condición social, procedimientos de la compañía, calidad de la supervisión técnica y calidad de las relaciones interpersonales entre los compañeros con los supervisores y con los subordinados (Ivancevich et.al, 2006).

Por el contrario en factores motivacionales o factores intrínsecos hay un conjunto de condiciones intrínsecas; cuando está presente en el trabajo, crea niveles de motivación sólidos que pueden generar un buen desempeño laboral. Si estas condiciones no están presentes, los trabajos no resultan muy satisfactorios. A este conjunto de condiciones se denominan factores de satisfacción o factores motivacionales, e incluyen: logro, reconocimiento, responsabilidad, progreso, el trabajo mismo y la posibilidad de crecimiento (Ivancevich et.al, 2006).

Aproximación al concepto de sentido de vida

Ahora bien, retomando la logoterapia que define como la principal motivación del ser humano es encontrar el sentido de su vida y basándonos en la iniciativa de realizar esta investigación, teniendo en cuenta, aspectos tan importantes en la vida del ser humano, como el trabajo y por ende las características y lo que brinda este contexto, con el propósito de comprender también cuál es el sentido o razón de su propia vida, lo que genera un motivo para dirigir sus acciones, las cuales le permiten a las personas alcanzar sus metas planteadas o afrontar de alguna forma las diferentes situaciones que se presentan en algún momento determinado de sus vidas.

Para Frankl (1979) el sentido de la vida, se encuentra en una tarea o logro que se debe alcanzar, lo cual, es suficiente como para mantener firme a la persona frente a la adversidad y las dificultades que se presenten en el camino.

Por lo tanto, el sentido de vida hace referencia a la pregunta de: ¿qué elige? y el ser humano busca la respuesta a dicha pregunta (Hernandez, 2002), a partir de toda su experiencia, hasta encontrarla, de ahí que el sentido de la vida no se enseña, ni tampoco se inventa, se descubre, puesto que es único para cada persona y se devela a través de los significados parciales que ofrece cada situación y en las opciones fundamentales de la(s) persona(s), dentro del contexto social en que se esté inmerso (Leite, 2011). Dicho sentido de la vida también plantea que

cualquier situación reclama del hombre un reto o una respuesta, a la que sólo él está en condiciones de responder (Hoyos, 2011; Leite, 2011).

Así, el sentido de vida difiere de una persona a otra (Hoyos, 2011), por ende, lo que importa no es el sentido de vida en formulaciones abstractas, sino el sentido concreto de la vida de un individuo en un momento determinado, en consecuencia, cada persona tiene una misión determinada y vive en función de encontrarla y cumplirla; Frankl (1979) indica que no importa que no esperemos nada de la vida, sino que la vida espere algo de nosotros, de esta manera el sentido de la vida en realidad se encuentra en una meta, una tarea que debemos desarrollar, una tarea que nos reclama (Carvajal, 2011).

De acuerdo a lo anterior Kroeff (2008), menciona que los valores de creación se desarrollan cuando una persona considera significativo lo que hace, o lo que le proporciona al mundo por su hacer, lo cual produce satisfacción y realización personal. También se presentan los valores vivenciales, que son basados en la experiencia de amor, visto no como un acto emotivo sino intencional. Al respecto Frankl (2002), afirma que el sentido del amor consiste en posibilitar al ser amado a que manifieste sus potencias, al hacerle consciente de lo que es y lo que puede llegar a ser.

Adicional a lo anterior, algunos autores han realizado revisiones sobre este concepto y resaltan la importancia del trabajo, como el lugar donde el individuo pasa la mayor parte del tiempo y qué es un medio con el cual se afianza la identidad, donde se crean relaciones, se eligen a diario las acciones que se realizan en el contexto laboral y la razón de estar ahí (Copello, 2010; Sánchez, 2005) convirtiéndolo en un espacio de desarrollo.

Marco interdisciplinar

Según Sánchez (2005), para la administración de empresas el concepto de empresa ha ido evolucionando, adaptándose a los diferentes momentos históricos, donde inicialmente su lucha

era la búsqueda del poder, posterior a esto, han habido cambios y con ellos, han surgido nuevas teorías, como la teoría del comportamiento empresarial y humano psico-sociológicamente, en donde, el comportamiento de los colaboradores se encuentra por encima del interés económico de las organizaciones, por lo cual, su teoría está integrada por el fenómeno de la motivación.

De acuerdo a esto, Moreno (2011) afirma que la motivación es el impulso que tiene una persona para cumplir un objetivo de determinada manera; es decir, que para las organizaciones la motivación tiene un papel fundamental, que permite que el colaborador cumpla sus objetivos personales y a su vez, exitosamente los laborales.

El sustento de su interés, se basa en teorías como la motivación de las necesidades humanas, donde se evidencia que los colaboradores que perciben un buen ambiente de trabajo, buscarán su crecimiento personal y laboral; del mismo modo, la teoría de los dos factores m, que da cuenta de dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano en situaciones dentro del campo laboral: la satisfacción que va dirigida a los factores de motivación o factores intrínsecos y la insatisfacción que es resultado de los factores de higiene o factores extrínsecos; la teoría de la equidad, afirma que los colaboradores deben ser incentivados de manera equitativa, dando cuenta del efecto, de la motivación en el humano, ya que, quienes perciben equidad tendrán mejor desempeño (Moreno, 2011).

En relación con lo anterior para Serrato (2011), la administración de empresas también tiene un vínculo con el clima organizacional, ya que para que una organización cumpla sus objetivos es importante reconocer la función de cada colaborador, teniendo en cuenta que, la función del administrador de empresas, es planear, organizar y dirigir el control de sus recursos, contando con las variables internas y externas, que pueden afectar, como el fenómeno del clima que puede causar malestar e impedir el desarrollo y productividad de la organización.

Por otra parte, la antropología la motivación es producida por las búsqueda de motivaciones intrínsecas o extrínsecas, posteriores a la acción de las personas; para Caparás y

Chinchilla (2000), estas motivaciones pueden aumentar el desempeño dentro de un contexto laboral, de acuerdo a esto, la teoría antropológica de liderazgo, define que la empresa coordina las acciones humanas, siendo el medio, para satisfacer las necesidades humanas, dándole sentido a las mismas, y afirma que un buen líder puede mejorar el desempeño de sus subordinados, de acuerdo a su estilo directivo, ejecutivo o estratégico, teniendo como consecuencia, aumentar la motivación del personal.

Del mismo modo, es importante retomar la Salud Ocupacional, ya que para la Organización Mundial de la Salud (OMS), es una actividad donde se promociona y promueve el bienestar de los colaboradores dentro del contexto laboral a nivel físico y psicológico, brindando un alto grado de motivación al percibir el control y apoyo que brinda esta área dentro de las organizaciones (Cardona, 2010).

Marco normativo / legal

Teniendo en cuenta a los dos colaboradores como parte principal de esta investigación, se realizó una revisión de referentes legales relacionados, considerando el contexto al cual pertenecen y el cual nos permitió comprender las percepciones de estos para este ejercicio investigativo, por medio de las condiciones laborales, culturales y sociales que generan a su vez diferencias en la forma en que perciben ciertos aspectos. Así mismo basándonos en los deberes del ejercicio profesional del psicólogo el cual se enfoca en cómo actuar en investigaciones realizadas en nuestro país, como también los alcances y limitaciones en cuanto a normas éticas.

A partir del punto de vista normativo se acudió a las siguientes normas y leyes que se consideraron pertinentes para abarcar el punto de vista legal en esta investigación. Inicialmente se toma la Constitución Política de Colombia (1991), en la cual, se define el trabajo en el artículo 25, como un derecho que debe ser protegido por el Estado sin importar la modalidad a la que pertenezca, estableciendo que todas las personas tienen derecho a trabajar bajo condiciones

dignas y justas, brindando una dirección a las condiciones laborales básicas que debe tener un colaborador en una organización.

Del mismo modo el Código Sustantivo del Trabajo (1990), que se encarga de regular bajo la equidad la justicia, la relación entre los trabajadores y empleadores. En este código se define el trabajo como toda actividad humana libre, material o intelectual, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. También en el artículo 10 se encuentran los 10 principios generales de cómo todos los trabajadores son iguales ante la ley independientemente de su condición intelectual, material o de la labor que realizan.

Por otro parte, la ley del psicólogo (2006) , regula el ejercicio de la profesión de psicología y muestra los principios universales por los cuales se deben regir los psicólogos al ejercer la profesión en Colombia. El psicólogo presta sus servicios al ser humano y a la sociedad, por esto aplicará su profesión a la persona o población que lo necesite sin limitaciones, solo las que se presentan en la ley; rechazando actos contrarios a la moral y la honestidad profesional.

Para esto, el artículo 49°, menciona, que los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son los responsables de los temas de estudio, la metodología que se usa para el desarrollo de la investigación, el análisis y divulgación de sus conclusiones y resultados, basados en principios éticos de respeto y dignidad, también salvaguardando el bienestar y los derechos de los participantes.

Adicional a esto, en el artículo 2°, parágrafo 5 de esta misma ley hace referencia al deber que tienen los psicólogos con respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo y el manejo de esta en caso de tener que revelar dicha información, luego que solo se llevará a cabo bajo el consentimiento de la persona o representante legal o en circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros.

Por otra parte, el objeto de La Ley de Salud mental (2003), es asegurar de lleno el ejercicio del Derecho a la Salud Mental a toda la población colombiana, por medio de la promoción de la salud y prevención del trastorno mental, teniendo en cuenta en primer lugar a los niños, niñas y adolescentes, a través de la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental y la atención integral e integrada en salud mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud; el artículo 3º, define a la salud mental como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales con el fin de transitar por la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, la salud mental es de interés, prioridad y es un derecho fundamental de la República de Colombia, por esto es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos.

Por último, el código de ética del ministerio de trabajo (2013), parte de un concepto básico de ética, definiéndose como un conjunto de normas y costumbres que regulan las relaciones humanas, la relación consigo mismo, con el otro, con las cosas y el ambiente contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos en el ámbito laboral.

Marco Institucional

La empresa a la que pertenecen los actores se dedica a la fabricación, teñido y acabado de telas, fue constituida en el año de 1975; actualmente cuenta con las siguientes áreas con las que logran llevar a cabo sus procesos: tejeduría, crudo y preparación, laboratorios, tintorería, acabados, algodón, control de calidad, despachos, mantenimiento y área administrativa.

La empresa cuenta con cuatro objetivos principales, primero, satisfacer las necesidades de sus clientes con productos competitivos y de calidad, garantizando tiempos de entrega y alto nivel de servicio; segundo, desarrollar procesos con responsabilidad y sostenibilidad, haciendo énfasis en prevenir los impactos ambientales; tercero, controlar riesgos laborales existentes, con el fin de generar seguridad y bienestar físico-mental a todos sus colaboradores, previniendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales; cuarto y último, cumplir con los requisitos establecidos en su sistema integrado de gestión.

Misión

Empresa Colombiana del sector textil, orientada a evolucionar de acuerdo a las exigencias del mercado para satisfacer de manera permanente las necesidades y expectativas de sus clientes con altos estándares de calidad, enfocados hacia el mejoramiento continuo y eficiencia en los procesos; apoyados en el talento y la experiencia de un equipo humano comprometido (Tintorería Asitex, 2015).

Visión

Ser líderes en el mercado textil a nivel nacional, potenciando las ventajas competitivas de su organización a través de tecnología de punta, innovación, optimización y estandarización de los procesos, enmarcados en principios de responsabilidad social y crecimiento sostenible (Tintorería Asitex, 2015).

Esta empresa cuenta con la política de seguridad y salud en el trabajo y la política de no consumo de sustancias psicoactivas.

La empresa maneja el indicador de rotación, el cual se encuentra para el primer cuatrimestre del año en 3,21 %, es decir, un alto porcentaje, contando con que la organización tiene 264 colaboradores, 195 contratados directamente y 69 contratados por medio de dos temporales, quienes se encargan de todos los procesos de selección de la empresa, del mismo modo, las evaluaciones de desempeño de los colaboradores se realizan con un formato

proporcionado por las mismas, el cual arroja un resultado que determina si se hace un incremento salarial o no al colaborador, a partir del tercer mes de trabajo; adicional a esto, permite abrir un espacio entre el jefe y el colaborador, en el que se identifican aspectos a mejorar, fortalezas y planes de acción en caso de que se requiera.

Además de lo anterior, se evidencia gran cantidad de ausentismos injustificados, sin embargo, la organización no lleva un control de estos, por lo cual, no se tiene indicador de este; adicional a esto, otro dato importante a tener en cuenta es que, la empresa no ha realizado mediciones de clima organizacional, ni de riesgo psicosocial, sin embargo, cuenta con un número significativo de colaboradores con varios años de antigüedad, es decir que, podríamos comprender que la empresa no se preocupa por su capital humano, sin embargo, los colaboradores permanecen gran número de años en la organización; esto último, genera un interés mayor por comprender la experiencia de clima, motivación y el sentido de vida en esta organización.

Antecedentes investigativos

El clima organizacional y la motivación son dos fenómenos importantes en el desempeño laboral, y son de gran relevancia para las organizaciones, por tanto estos fenómenos han sido investigados en su mayoría desde una mirada cuantitativa (Castillo, Lengua y Pérez, 2011), por lo cual bajo esta perspectiva se indagó sobre la relación del clima organizacional y motivación.

Así Noriega y Pría (2011), consideraron que el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los empleados, motivo por el cual, su objetivo fue mostrar el proceso de validación y construcción de un instrumento para evaluar el clima organizacional, para ello, se elaboraron 20 criterios y de estos, 60 ítems. El instrumento se aplicó a 89 empleados y los resultados arrojaron que la dimensión liderazgo tuvo mayor correlación con respecto al clima organizacional y desempeño laboral en los empleados. Del mismo modo, Palma (2010), realizó un estudio similar,

en donde se logra identificar la importancia del adecuado manejo de la toma de decisiones en las organizaciones ya que esto optimiza su desempeño.

Por otro lado, Cárdenas, Arciniegas y Barrera (2009), evaluaron un modelo de intervención para mejorar el clima organizacional que consta de tres niveles: individual, intergrupalo y organizacional, para mejorar el desempeño de los empleados. Los resultados indicaron que variables nivel de trabajo como comunicación organizacional y modelos de gestión se situaron en alto riesgo por lo que, al intervenir en ellas, podrían mejorar el clima organizacional.

En relación con lo anterior, es preciso tomar en cuenta que el desempeño se evidencia en cuanto a productividad, comunicación, confianza, sentido de pertenencia, trabajo en equipo y nivel de satisfacción. Después de identificar las variables de riesgo, en consecuencia con la percepción del clima organizacional se presentó una relación entre las características personales y organizacionales, así mismo, fue claro que el comportamiento de los empleados va conforme a la percepción que tienen de la estructura y los procesos que se desarrollan dentro de la organización. Los resultados mostraron la efectividad del modelo aplicado para realizar la intervención, ya que se generaron las mejoras necesarias en los procesos organizacionales y también el clima organizacional.

Por consiguiente autores como Abrajan, Contreras y Montoya (2009), aplicaron una entrevista semi-estructurada teniendo en cuenta distintas dimensiones: seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, motivación, clima organizacional y grado de estrés. Después de revisar la información obtenida, se observó que existían algunas variaciones en aspectos explorados dentro de la organización, estos se relacionaron con el incremento de las oportunidades de trabajo, la comunicación entre empleado-jefe y la motivación hacia las necesidades de logro.

Se encontró que en cuando las dimensiones como seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, motivación, clima organizacional y grado de estrés, son positivas el grado de satisfacción es mayor. Se consideró adecuada la utilización de un método cualitativo, ya que se desarrolla la perspectiva del colaborador lo que brinda mayor fiabilidad, pero por limitaciones de tiempo y de recursos, este trabajo no tuvo el grado de validez esperado, por esto para estudios próximos se recomendaba utilizar otros métodos de recolección de la información.

Por otro lado, Aburto y Bonales (2011) realizaron una evaluación integral (360 grados) sobre la correlación entre el clima organizacional con variables como: liderazgo, comunicación, motivación, manejo de conflicto y formación de equipos, debido a que se observaba que un clima organizacional insatisfactorio era un problema que persistía en la actualidad, se aplicó este tipo de evaluación para dar a los empleados una perspectiva del desempeño, ya que se obtienen aportes desde distintos ángulos como: jefes, compañeros, subordinados, clientes internos, etc. Considerándolo como un modelo completo y con mayor precisión para identificar y evaluar las habilidades que debe desarrollar un directivo dentro de una organización, tales habilidades como: la comunicación, el liderazgo, la creatividad, toma de decisiones, los equipos de trabajo, el manejo de conflictos y la administración del tiempo.

Por medio del estudio se identificó que en la organización se percibía un clima organizacional de tipo autoritario, en el cual el directivo tiene un bajo nivel de confianza condescendiente con sus empleados; lo cual indica que su ni existe un buen liderazgo, comunicación, motivación y manejo de conflictos, se percibe un clima organizacional insatisfactorio entre los empleados de una compañía.

Por otra parte, Vázquez, Pérez, Moreno, Arroyo y Suárez (2010), reconocen la existencia de demandas emocionales y psicosociales que se presentan en una organización y el impacto que estas generan en la productividad, calidad de vida y en su salud mental, por lo que, se proponen

identificar los factores psicosociales relacionados con la salud mental en un hospital; a la muestra se le aplicó el cuestionario de Goldberg. Se obtuvieron estadísticas significativas en los resultados de la escala de salud mental y las variables, donde la satisfacción laboral indica que el 91% se encontraban satisfechos con su trabajo, y el 9% restante, no estaban satisfechos con su trabajo, de acuerdo a lo anterior, los autores concluyen que los factores psicosociales motivacionales, tienen consecuencias en la salud mental de los trabajadores.

De acuerdo a esto, actualmente las organizaciones aplican teorías de la motivación para aumentar la productividad en el trabajo; tales como: teoría de reforzamiento de Skinner (1948), teoría de la equidad de Adams (1965), teoría del establecimiento de metas de Lock y Latham (1990), teoría de las expectativas de Vroom (1964), teoría de la autorregulación del comportamiento de Bandura, teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943) y el modelo multivitaminico de Warr (1987), las cuales tienen una relación, de acuerdo a Sepúlveda (2013), donde en sus estudio, determinó la dinámica relacional que se presenta en las organizaciones a partir de las teorías mencionadas.

Así mismo Cuadra y Veloso (2010), realizan una investigación para mostrar el impacto que tiene el grado de supervisión en relación con el liderazgo, la motivación, la satisfacción y el clima organizacional, la muestra son empleados del sector público y privado de la ciudad, donde para su búsqueda se tenían en cuenta las variables, es decir que fue un muestreo por conveniencia; se utilizó el instrumento Cercanía de Supervisión (CS) de Cuadra y Veloso (2010), la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction); una escala de percepción de niveles de satisfacción en la organización; para liderazgo se aplicó una adaptación del cuestionario multifactor de liderazgo y para consideración e iniciación de estructura se utilizó el Cuestionario de Descripción de la Conducta del Líder de Halpin.

Se evidenció el impacto del liderazgo sobre variables como la motivación, satisfacción y clima laboral, es decir, que estas son dependientes del grado de supervisión; por otra parte, surge

una nueva variable “rol modulador”. Se concluye que la supervisión del líder genera impacto en el clima organizacional.

Adicionalmente, Rota, Reynolds y Zanasi (2012), realizaron una investigación considerando los factores que influyen en las relaciones de un empleado y el nivel del empleador viendo este como un nivel micro; y la eficacia y el rendimiento de la organización como un nivel macro; teniendo el clima organizacional en un nivel positivo que mejora las relaciones sostenibles entre una organización y sus empleados. El clima organizacional atañe dimensiones que se encuentran interconectadas como son la confianza, la innovación, la cohesión social y la comunicación; también se identificó la relevancia de cuatro dimensiones: la confianza, el compromiso, la satisfacción y la historia para ayudar a explicar las relaciones sostenibles intra-organizacionales. Se evidenció una correlación entre todas las variables consideradas en el estudio, especialmente entre la innovación, la confianza, la comunicación y las relaciones sostenibles. Esto demuestra que una buena comunicación entre los empleadores y los empleados y entre trabajador y trabajador, entonces al tener un entorno innovador se dan antecedentes predictores que desarrollan relaciones estables entre la organización y los miembros, siendo así que el clima organizacional es influido por distintas variables y los jefes pueden mejorar la vida organizacional para generar satisfacción.

Esto indica que, el grado de supervisión y las relaciones empleado – empleador, pueden influir en el clima de las organizaciones y en otros fenómenos.

Pons y Ramos (2012), afirman que muchas organizaciones buscan un crecimiento económico por medio de la innovación, de acuerdo a esto, se identifica la relación entre el clima organizacional de innovación, los estilos de liderazgo y las prácticas en recursos humanos; para esto la muestra fueron empleados de 16 empresas, a quienes se les aplicó la escala referida a la flexibilidad e innovación, la escala de liderazgo multifactorial, y prácticas de gestión de recursos humanos.

Los resultados obtenidos sugieren que existe relación directa entre el clima organizacional innovador y el estilo de liderazgo, y que cuando los empleados perciben una participación activa y oportunidad para desarrollar por medio de capacitaciones nuevas competencias, el clima es percibido como innovador.

Por su parte Zhang y Liu (2010), determinó el clima organizacional y la incidencia dentro de la organización. Participaron directivos y empleados, seleccionados por conveniencia, teniendo en cuenta variables como: nivel educativo, la posición y tiempo de trabajo en la organización, para evaluar principales efectos del clima organizacional en el trabajador; los resultados obtenidos indican que el clima tiene efectos significativos sobre la eficacia y la motivación.

Con el fin de establecer la relación del clima organizacional y motivación Ghanbari y Eskandari (2014), utilizaron tres instrumentos (cuestionario de clima organizacional de Sasman y Diep, cuestionario sobre el comportamiento de ciudadanía organizacional de Graham y cuestionario de motivación en el trabajo de Lodahl y Kejnar). Los resultados indicaron que el clima organizacional y las recompensas, predicen los índices de motivación laboral. Sin embargo, Yuh (2011) en su investigación sobre la relación entre el clima organizacional, motivación y compromiso; muestra a diferentes resultados obtenidos a diferencia de la investigación anterior, encontró que el único indicador que puede afectar el clima laboral es el compromiso afectivo del trabajador.

Se puede identificar en las investigaciones anteriores, son de corte cuantitativo, esta metodología recoge información por medio de cuestiones cerradas, que plantea al sujeto de forma idéntica y homogénea, lo que permite su cuantificación y su tratamiento estadístico, sin embargo, las investigaciones de corte cualitativo, tienen un encuentro más cercano a la muestra evidencia el fenómeno de estudio, sin delimitar un marco expreso y preciso, tratando de encontrar el sentido

de los hechos sociales, su significados y matices para quienes participen en esta (Pita y Pértegas, 2002).

Por otro lado, Hernández, Quintana, Mederos, Guedes y García, (2009), realizaron una investigación de la calidad percibida del servicio hospitalario en el “Hospital Mario Muñoz Monroy” ubicado en Cuba, correlacionando la calidad percibida con variables socio-psicológicas como la motivación, satisfacción laboral y liderazgo, utilizaron cuestionarios, observación, dinámica de grupo, entrevistas y análisis documental, para evaluar diferentes dimensiones de cada variable; donde los participantes ofrecían información acerca de su experiencia como clientes internos y externos, con base en los resultados se logra identificar que la motivación es la variable que mayor correlación tiene con la calidad, seguida de la satisfacción laboral, y por último, el liderazgo; mostrando los indicadores que influyen de forma positiva y negativa en cada una de las variables, y la relación que existe.

Por lo cual se utiliza un plan de acción necesario para mejorar los niveles de las variables que obtuvieron puntaje negativo para obtener un mejor desempeño en el servicio hospitalario. Por esto, se hace visible el interés de reconocer las dimensiones que afectan el clima organizacional, el sentido de vida y del trabajo en la organización.

Rost, Weibel y Osterloh (2011), en otro estudio, inicialmente se recolectaron informaciones de investigaciones realizadas, con el fin de identificar los factores que predicen las conductas voluntarias, teniendo en cuenta características del contexto organizacional como la autonomía, competencia y afinidad; y características de la persona es decir predisposiciones motivacionales, orientación autónoma, controlada e impersonal, por medio de encuestas.

Como resultado se encontró una fuerte relación entre la autonomía con las conductas voluntarias, donde se evidenció que las organizaciones son las encargadas de inferir la motivación de sus empleados para contribuir a los bienes comunes, es decir, que el entorno de la organización es el que predice la conducta de trabajo voluntario mostrando así una motivación

intrínseca. También es importante que las organizaciones tengan en cuenta los efectos de la interacción entre el diseño de la organización y las disposiciones personales.

En adición, se puede mencionar que la Cultura organizacional (Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez, 2015) en un estudio cualitativo se identificó y reconoció la necesidad de explorar la cultura para determinar la importancia de integrar distintos niveles de observación que ayudan en el desarrollo de un nivel de cultura alto, por medio de los docentes de una comunidad educativa y personal del área administrativa, de Santa Marta, Colombia, quienes reconocen la relación e integración de los empleados y de sus funciones en ajustes externos, ya que en todo sistema se debe realizar un ciclo para así poder enfrentar las problemáticas que se puedan presentar y realizar una adaptación a estas.

En cuanto a las relaciones entre el ambiente laboral, el aprendizaje y la competitividad en organizaciones, Monteverde y Bustamante (2014), destacaron la relación entre el aprendizaje y el desarrollo, y los factores del ambiente dentro de una organización que influyen directamente en el desempeño laboral y los resultados; reconociendo la relevancia de la motivación de los trabajadores para aprender debido a malas condiciones físicas del ambiente laboral que no permiten el desarrollo de las actividades de aprendizaje programadas que llevarían a lograr un desempeño laboral eficiente.

Así también diferentes estudios como el planteado por Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010), sobre el compromiso de los trabajadores y el clima organizacional debido a su relevancia en el comportamiento de las personas, buscaba encontrar la relación entre estas dos variables, por lo cual llevaron a cabo una comparación entre género y edad. Teniendo en cuenta dos características del clima visto como una percepción y que es descriptiva, es decir que las percepciones son sensaciones de un individuo y las descripciones que da la persona es acerca de dichas percepciones. Se evidenció tanto en compromiso y clima organizacional no hay diferencias significativas entre ambos géneros, los colaboradores tienen niveles similares de

compromiso con la organización y de clima organizacional. Igualmente en cuanto a edad, sin embargo, se identificó que las personas con más de 40 años, tiende a aumentar el compromiso con la organización en los factores afectivo y normativo a un nivel alto; de acuerdo a lo anterior si se observaron correlaciones significativas tanto en mujeres como en hombres.

Las mujeres están presionadas por el deber y los hombres, necesitan sentirse reconocidos para aumentar su compromiso afectivo. Aun así, los niveles de compromiso y de clima organizacional son similares para ambos géneros.

El aporte a la presente investigación por parte de Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe (2010), es la relación entre la presencia e impacto de los riesgos psicosociales evaluados y la percepción de clima organizacional que tenían los trabajadores, debido a que el clima es un precursor de los factores de riesgo psicosocial; arrojando como resultados que el clima organizacional funcional reduce el estrés y favorece el bienestar, pero de forma contraria un clima disfuncional desarrolla la percepción de riesgos psicosociales como problemas de salud y por esto se presenta deterioro del clima laboral. En cuanto a los estilos de liderazgo un líder que se centra en las personas es el más deseable para obtener un clima organizacional positivo, aunque no se confirman los efectos de determinado estilo de líder.

Ahora bien, se retoman otros fenómenos que intervienen, en la motivación y el clima organizacional. Autores como Schyns, Veldhoven y Wood (2009) y Cuadra y Veloso (2010) mencionan el impacto del grado de supervisión, como un fenómeno significativo, en la relación entre liderazgo, motivación, satisfacción y clima organizacional, a su vez, relacionan la satisfacción laboral y el clima de liderazgo de apoyo, la fuerza que ejerce el liderazgo. Se evidencia, que el clima de liderazgo de apoyo, y el concepto de clima grupal, se relacionan directamente con la satisfacción laboral. Por el contrario, la fuerza del liderazgo de apoyo en el ambiente climático individual, se relaciona positivamente con el clima organizacional, de este modo, los resultados implican que el clima organizacional influye en la

satisfacción laboral en dos maneras: primero como un factor situacional y segundo como un factor personal y la influencia del liderazgo en la motivación laboral , aumenta cuando el líder es considerado y cercano, mientras, si el líder poco considerado, irrespetuoso, poco colaborador, los niveles de motivación y satisfacción disminuyen notablemente.

Arriola, Bernabé y Salas (2011) a su vez indican, en su investigación, que el clima organizacional se puede considerar como una manifestación de la cultura organizacional; a partir los resultados , realizados mediante un análisis de correlación y regresión, los factores del clima, relaciones con la autoridad y relaciones interpersonales, se correlaciona de manera positiva, con algunos elementos de la cultura organizacional, formas de gobierno, liderazgo, motivación, entre otros procesos organizacionales.

En consecuencia, Ucros (2011), a partir de los resultados de su investigación de tipo empirista-inductivo, analizó los factores del clima organizacional en las universidades de la costa colombiana y hace hincapié, en el espíritu de cooperación, confianza en el jefe y las relaciones interpersonales entre compañeros, porque, estos factores son lo que incide en la formación de un clima organizacional positivo.

Paralelamente, Bustamante (2012), en su investigación descriptiva de corte transversal, evaluó motivación, satisfacción laboral y comunicación, permite identificar la relación implícita entre la comunicación con la motivación y satisfacción, donde se observa las repercusiones de la comunicación interna, la motivación y la satisfacción laboral en el trabajo; los empleados que participaron de dicho estudio, expresan estar motivados y satisfechos por el tipo de trabajo que desempeñan y por el ambiente laboral en el que se desenvuelven porque proceso va más allá de las ganancias económicas y se sitúa en otro tipo de ganancias a nivel profesional y personal, como el cumplimiento de sus expectativas profesionales y el reconocimiento social que les otorga.

Como lo indica Ancona, Camacho y García (2012), quienes caracterizaron el fenómeno de motivación que la satisfacción, está asociada a motivaciones laborales, tales como: el incentivo económico, que representa la estabilidad económica, ligada a la realización personal y en segundo lugar las relaciones interpersonales en su entorno laboral, Así mismo, Rodríguez, Retamal, Lizana, y Cornejo (2011) señalan la existencia de una correlación positiva, a partir, del estudio entre el clima organizacional, la satisfacción y el desempeño; el clima predice el comportamiento funcionario y las condiciones personales, relaciones de compañerismo, responsabilidad, autonomía, mientras que la satisfacción es predictor del rendimiento y rendimiento, generando oportunidades de ascenso y una buena remuneración económica.

De la misma manera, Guillén del Campo (2013), afirma en su investigación cuantitativa, sobre el clima organizacional y dos de sus dimensiones: liderazgo y motivación; que los empleados tienen necesidades como: reconocimiento laboral, mejores condiciones de trabajo y mayores posibilidades de superación, de lo contrario, la motivación es desfavorable para el clima organizacional, debido a que no existe reconocimiento laboral de ningún tipo y no hay posibilidades para que los empleados puedan realizarse profesionalmente, por ende, se afecta el clima laboral porque es necesario lograr una empatía entre las necesidades de los colaboradores y con las necesidades de la organización.

Por esta razón, se relacionan los factores como: satisfacción en el trabajo, el compromiso profesional, la autoeficacia y el cambio en el nivel de motivación pertinente del sentido de su identidad profesional de los docentes. Se encontró que las variables más importantes en el clima organizacional son: la satisfacción en el trabajo, el compromiso laboral y la motivación, pues estas, juegan un papel importante en el sentido de pertenencia y la identidad del profesional dentro de la empresa. Se identificó la relevante relación entre el salario y los beneficios recibidos, como parte fundamental de la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, en cuanto al clima organizacional; a pesar de la satisfacción con su salario, esta puede disminuir, cuando las

relaciones con sus compañeros de trabajo no marchen bien, de este modo, el clima organizacional, afecta directamente los niveles de motivación (Beijaard, Buitink, Canrinus, Helms-Lorenz, y Hofman, 2011).

Por último, Martín, et al. (2009), en su investigación realizaron un estudio de caso, donde se evaluó la motivación extrínseca, motivación intrínseca en una organización sin ánimo de lucro. Dichas variables fueron definidas de la siguiente manera: motivación extrínseca definida como la percepción de las recompensas, se midió por un instrumento formado por cuatro ítems: percepción de complementos por gastos, estabilidad en el empleo, reconocimiento organizativo y la promoción. La motivación intrínseca, relacionada con la satisfacción que una persona recibe del puesto o del entorno del puesto en el que trabaja, se midió con un instrumento que consta de 4 ítems: autoconfianza y autorrealización, sentimiento de implicación y pertenencia, sentimiento de trabajar para una organización honesta y autonomía en el desempeño de las actividades, los resultados obtenidos, evidenciaron, que la motivación intrínseca se manifiesta como el elemento más importante para la transmisión de conocimiento y favorece el ambiente organizacional, reforzando, la participación de los individuos en organizaciones que creen honestar y afines con sus principios.

De lo anterior, se identifican varios fenómenos de estudio, sin embargo, se resalta la importancia de investigar el clima organizacional, la motivación en relación con un fenómeno poco estudiado como lo es el sentido de vida, de acuerdo a los antecedentes consultados. Además surge el interés de realizar la investigación desde el enfoque cualitativo, debido a que se encuentran pocos estudios realizados desde esta metodología de investigación, como se muestra en la revisión hecha anteriormente, esto con el fin de enriquecer las investigaciones realizadas desde este tipo de metodología, y contribuir a la ampliación de la comprensión de clima organizacional, motivación y sentido de vida.

Método

Método

Esta investigación es un trabajo de corte cualitativo, de tipo interpretativo. En este marco se acude a diferentes técnicas dentro de las cuales se destaca la entrevista a profundidad y el análisis del discurso, donde se le da un valor importante a la interacción con los participantes, debido a que son ellos quienes la enriquecen con sus historias de vida y relatos acerca del fenómeno estudiado (Hernández, Fernández y Baptista, 20014). Para ello, el método fenomenológico, permite retomar la profundidad de las experiencias narradas por los actores, (Jonkus, 2014) y este se caracteriza porque está enfocado en la descripción de los fenómenos tal cual como son percibidos por las personas en la realidad. De esta forma se pudo comprender la realidad tal cual como la percibe o vive la persona, de acuerdo con sus experiencias, lo que la hace única y propia de cada ser humano (Husserl, 1984).

En ese sentido el objetivo del análisis crítico del discurso, es asumir una posición con el fin de descubrir, desmitificar y al mismo tiempo desafiar una posición o dominación mediante un análisis crítico del discurso opuesto (Sayago, 2007).

Para Schettini y Cortazzo (2015), analizar un discurso es necesario, identificarlo primero; esta tarea es dinámica, porque al hablar del discurso, esto nos remite a una unidad muy concreta; pero hay que considerar que esa unidad se genera desde un todo más amplio e identificarlo es una tarea no inmediata. Analizando varias unidades concretas, el discurso en sentido amplio va aflorando con nitidez, tomando forma y mostrándose cada vez con mayor claridad en toda su complejidad.

Por otro lado, Santander (2011), hace énfasis en que la técnica de análisis, cumple un papel importante, pero, a su vez, complementaria. Es decir, no existe un único modelo de análisis que se pueda aplicar cada vez, por el contrario, siempre el análisis del discurso varía según los

intereses que motiven la investigación, según los objetivos que se planteen. Esto provoca cierta inseguridad a veces, pero, a su vez, permite la creatividad analítica, una creatividad que gracias a la teoría y al análisis, se mantienen en los márgenes de las exigencias científicas.

Actores/protagonistas/colaboradores

De acuerdo a los objetivos de esta investigación, se utilizó el tipo de muestra homogénea (Hernández, et al, 2014) y por dirigida (Delgado y Gutiérrez citados por Serbia 2007), puesto que más que buscar participantes que representarán la cantidad del universo que experimentan una misma realidad, se dio importancia a la profundidad y la calidad de la información en los discursos de las personas, lo cual permite una mayor definición y recolección de información relacionada con las dimensiones desarrolladas para esta investigación.

Los criterios de inclusión de los participantes que se tuvieron en cuenta fueron: los colaboradores fueran de la compañía textilera seleccionada con anterioridad, de igual manera que realizarán determinadas funciones dentro de la compañía, tener la disposición para participar voluntariamente en la investigación y por último que tuvieran 2 años de antigüedad como mínimo, ejerciendo dichas funciones dentro de la compañía. Por otra parte, los factores de exclusión fueron los siguientes: ser menores de 18 años de edad, tiempo de antigüedad menor a 2 años.

En consecuencia se tomó dos colaboradores entre todos los que pertenecen a la compañía. Esta selección se llevó a cabo porque los dos colaboradores cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión, dado que están contratados de forma directa en la compañía, llevan más de 2 años perteneciendo a esta, razón por la cual pudieron hacer una comprensión clara de los fenómenos investigados y asimismo tuvieron el interés y la disposición para colaborar voluntariamente y por último los colaboradores están en un promedio de edad entre los 20 y los 30 años.

Estrategia

En un primer momento se realizó una entrevista semi-estructurada, en la cual inicialmente se indagó por datos sociodemográficos tales como: identificación del participante como: sexo, edad, estrato, estado civil, nivel de escolaridad, lugar de residencia, tipo de vivienda, cargo que ocupa actualmente y permanencia en la empresa, esto con el fin de realizar una descripción de los colaboradores de la investigación.

Posterior a esto, a través de la entrevista semi-estructurada, que permite indagar en los objetivos de manera organizada, le da el privilegio y la libertad al investigador de disponer de un guión con los temas que debe tratar en la entrevista, por ello esto permite decidir sobre el orden de presentación de los diversos temas y la manera de formular las preguntas, las cuales podían ser abiertas y cerradas; permitiendo investigar y entender un determinado fenómeno, problema, o situación en particular tal y cómo es comprendido y recibido por la persona (Bonilla y Rodríguez, 1997) (Ver anexo 1).

De esta manera, la entrevista fue conformada por preguntas abiertas, distribuidas en tres ejes temáticos a manera de guión, los cuales fueron clima organizacional, motivación y sentido de vida desde una visión humanista, por consiguiente las dimensiones de la presente investigación, están orientadas, teniendo en cuenta los objetivos planteados y el ejercicio investigativo acerca de aspectos laborales, personales y profesionales y siendo la base de cada dimensión el humanismo el cual retoma una mirada holística del ser humano y lo comprende teniendo en cuenta que este se encuentra inmerso dentro de un contexto de organización en las dimensiones espiritual, física y psicológica (Frankl, 1997; Carvajal, 2011).

Por esta razón, el clima organizacional está enmarcado en la dimensión física que está constituida por dos facetas; la primera es la planta, objetos, y medios de producción pertenecientes a la misma que incluye también el ambiente físico de trabajo, en el cual, se

desempeñan y relacionan todos los miembros de la organización; y la segunda, es la organización administrativa en términos de la representación de esta en "órganos"; es decir, la empresa tiene un "cerebro" representado por la dirección estratégica de la misma, un "corazón" representado por el aparato productivo del establecimiento y una "sangre" representada por la gente que en ella labora y lleva el oxígeno a todas partes (Carvajal, 2011).

La motivación, vista como la dimensión psicológica que está representada por la personalidad de la empresa, es decir, su estilo de relación con el cliente interno y externo, sus características de afrontamiento al medio, sus políticas en general, es decir, su cultura que tiene que ser tomada en cuenta para ser intervenida como parte del desarrollo (Carvajal, 2011). Y finalmente, el sentido de vida comprendido como la dimensión espiritual que hace referencia a una función trascendente en el medio que la ocupa, representada por la responsabilidad social corporativa tan de moda en estos tiempos (Carvajal, 2011).

A partir, de la definición de las dimensiones sobre las cuales se apoyó este ejercicio investigativo, es importante tener en cuenta las siguientes sub dimensiones y/o aspectos sobre los cuales también se profundizó para poder identificar la respuesta a los objetivos de investigación, por lo cual los aspectos y/o sub dimensiones que se tuvieron en cuenta son:

familiar, donde se tiene en cuenta que la totalidad compuesta por el ser humano en relación con sus otro, alude a la interdependencia del individuo, asumiendo que la existencia humana, en efecto, se consume en el seno de las relaciones que las personas establecen entre ellas y en los diferentes sistemas en los que interactúa (Quitmann, 1985). La dimensión laboral, dado que este aspecto reconoce la importancia de identificar al ser humano con necesidades que trascienden lo físico en el contexto laboral, es decir que, se relacionan directamente y dependen del sentido de vida y del sentido de trabajo que posea cada individuo en particular (Max-Neef, 1993). El salario, este aunque no es un factor de motivación para muchos colaboradores, los mismos requieren ser

compensados de forma justa. Si estos creen que no son bien pagados, probablemente no se sientan felices en sus trabajos (Rocco, 2009).

Y por último las relaciones interpersonales, puesto que es importante identificar la satisfacción que concierne tener un trabajo y el contacto social que este mismo permite a los colaboradores. Por esto se les debe otorgar tiempos razonables para socializar con sus compañeros, como por ejemplo, descansos y periodos de almuerzo, lo cual ayuda a desarrollar el sentido de convivencia y trabajo en equipo (Rocco, 2009).

Procedimiento

Fase I: Autorización de la aplicación

Para iniciar la investigación, se realizó la solicitud en la empresa para poder realizar una entrevista con dos de sus colaboradores, teniendo en cuenta que, a solicitud de ellos, se debe presentar un comunicado con los objetivos y el fin de la investigación; y por otra parte, la disposición de los colaboradores para participar en el estudio.

Fase II: Entrevista

Se solicitaron las citas con los dos colaboradores dentro de su horario laboral para realizar las entrevistas de forma individual en la empresa; al iniciar la entrevista, se retomó el principio de confidencialidad y de beneficencia, para explicarle al participante detalladamente los objetivos y alcances de la investigación, procediendo a firmar el respectivo consentimiento informado; seguido de esto, se procedió con la entrevista semi - estructurada, y posteriormente, su cierre y agradecimiento. La entrevista tuvo un tiempo estimado de 1 hora.

Fase III: Transcripción e interpretación de la información

En primer lugar se realizó un análisis de contenido, teniendo en cuenta que este es una técnica de investigación destinada a formular a partir de datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a determinado contexto. También, es una manera apropiada para la

descripción sistemática, objetiva, y cualitativa del contenido manifiesto o implícito de una fuente de datos como lo son las entrevistas. El investigador cualitativo que hace uso del análisis de contenido asume la responsabilidad de interpretar lo que observa, escucha o lee (krippendorff, 1990). A su vez se realizó el procesamiento de los datos cualitativos en el software ATLAS.ti.

Fase IV: Interpretación y análisis de resultados

Analizar las categorías establecidas previamente y categorías que emergen, posterior al análisis obtenido a través del software ATLAS.ti. De acuerdo a los resultados obtenidos, refutar, comparar y hallar convergencias y divergencias en los discursos de cada participante, en relación con los antecedentes investigativos y el marco teórico expuesto; con el fin de darle sentido a los objetivos planteados.

Fase V: Conclusiones

Análisis de resultados obtenidos en relación con las dimensiones planteadas y las dimensiones que emergen, posterior a los análisis de discurso, encontrando relación con los marcos propuestos, identificando la particularidad del contexto y nuevos hallazgos, que también son determinantes en el clima organizacional.

Fase VI: Entrega de resultados a la compañía

Se coordinó un encuentro para socializar a la compañía y los colaboradores partícipes de esta investigación, un resumen acerca de la información obtenida, y los resultados de la investigación, acorde a los objetivos, planteados inicialmente.

Consideraciones éticas

Para la aplicación del método se contó con la participación de dos colaboradores de una compañía textilera quienes en primera medida autorizaron y aprobaron, la aplicación teniendo en cuenta objetivos de esta investigación (anexo 2), los actores por su parte, recibieron el consentimiento informado (anexo 3), donde se les indicó el objetivo de la investigación y los derechos que tienen como participantes de la investigación, como por ejemplo, de que en caso de sentirse incómodos podrán retirarse de la investigación y aclarando que por su participación no recibirán ningún tipo de recompensa; para lo anterior, como consideraciones éticas de la investigación se retoman las siguientes leyes:

En la ley del psicólogo (2006) en la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, en el artículo 2 de los principios generales, número 5 de confidencialidad, los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, por lo tanto, se revelará tal información a la organización solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad, como se explicó a través del consentimiento informado.

También la ley del psicólogo (2006), retoma el párrafo 8º, menciona la evaluación de técnicas, en donde el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, el psicólogo se esforzará por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente, razón por la cual evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. A su vez respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones, así mismo mantendrá la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de

evaluación dentro de los límites de los mandatos legales, garantizando por parte de otros el uso debido de las técnicas de evaluación.

Adicional a esto, el artículo 47, de la misma ley indica que el psicólogo tendrá cuidado al presentar resultados de acuerdo al análisis del discurso realizado, a partir de una revisión amplia, profunda e integral de la entrevista realizada.

De la misma forma, el párrafo número 9, que abarca el tema de la investigación con participantes humanos; sobre lo cual dice que la decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos.

Lo anterior a través del principio de beneficencia, que hace referencia a la obligación moral de actuar por el bienestar de los demás, es decir, ayudar a los otros promoviendo sus intereses (Gomez, 2009).

Del mismo modo, en el artículo 15 de la Ley 1090 del psicólogo, el profesional en psicología respetará los criterios morales y religiosos de sus usuarios, sin que ello impida su cuestionamiento cuando sea necesario en el curso de la intervención. Del mismo modo, el artículo 16, en la prestación de sus servicios, el profesional no hará ninguna discriminación de personas por razón de nacimiento, edad, raza, sexo, credo, ideología, nacionalidad, clase social, o cualquier otra diferencia, fundamentado en el respeto a la vida y dignidad de los seres humanos. Y además en el capítulo VII de esta misma ley; el artículo 50, plantea que los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios

éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

Por último, el capítulo I del código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología en el artículo 13, indica que está destinado a servir como regla de conducta profesional, en el ejercicio de la psicología en cualquiera de sus modalidades, proporcionando principios generales que ayuden a tomar decisiones informadas en la mayor parte de las situaciones con las cuales se enfrenta el profesional de la psicología, fundamentado en los principios de beneficencia, no-maleficencia, autonomía, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad, además de las contempladas en la presente ley. Resaltando que el ejercicio de la profesión de psicología debe ser guiado por criterios, conceptos y elevados fines que propendan a enaltecer su profesión; por lo tanto, están obligados a ajustar sus actuaciones profesionales a las disposiciones de las normas que constituyen su código deontológico y de bioética.

Adicional a lo anterior, a la empresa se le hará una entrega de resultados con los aportes que le brinda la investigación para que puedan generar estrategias y planes de acción que les permitan mejorar el clima y la motivación en sus colaboradores.

Resultados

En este apartado se sintetiza el análisis de los resultados a partir de las entrevistas realizadas a dos colaboradores de una compañía textil, quienes tienen cargos del mismo nivel jerárquico y de impacto similar en la organización, pero con contextos familiares distintos, lo que brindó una visión amplia en el análisis del discurso, sobre la comprensión de estos fenómenos en los dos colaboradores. Posteriormente se realizó el análisis de cada una de las dimensiones y subdimensiones correspondiente a cada una de las entrevistas por medio del software ATLAS.ti (Anexo 6).

En el análisis del discurso, en primera instancia, se identificaron comprensiones del clima organizacional percibido en la compañía, motivación y sentido de vida. Luego de esto, se da cuenta del análisis de contenido (Anexo 7), que permitió identificar las convergencias y divergencias en el discurso de los dos colaboradores. Cabe recalcar que de acuerdo al método expuesto, la entrevista a profundidad partió de las tres dimensiones base planteadas por Frankl (1997) física, psicológica y espiritual, y a su vez, posterior a la codificación de la información, se realizó el análisis de las sub dimensiones y/o aspectos que se encontraron relevantes, razón por la cual, son de gran amplitud, porque dentro de ellas se comprenden diferentes aspectos de la vida del ser humano, que resultan de gran importancia en el presente trabajo de investigativo.

De acuerdo a lo anterior, las sub dimensiones son: laboral, relaciones interpersonales, familiar y salario algunas de estas se presentan en las tres dimensiones iniciales, puesto que responden en diferentes aspectos a cada una de ellas.

Comprensión de clima organizacional

Una de las primeras categorías revisadas es clima organizacional, el cual como lo define Cornell (1955) es una mezcla de interpretaciones o percepciones que las personas crean en una organización; las interpretaciones o percepciones las hacen de sus trabajos o roles con relación a

los demás compañeros, partiendo de esto, en las entrevistas se encontró que los dos colaboradores describen el clima organizacional como el ambiente de trabajo, los valores que representa la organización, el sentido de pertenencia, misión y visión de la empresa, de ahí que el colaborador 1 señala “ (el clima organizacional)... es el ambiente que se respira en la empresa, como los valores que representa en una empresa.” y su vez “ (el clima organizacional)... acá no hay sentido de pertenencia demarcado por la empresa, porque acá no hacen énfasis en eso, no te hacen sentir que te perteneces parte de la empresa, ni por ejemplo, los objetivos o la misión de la empresa, por ejemplo abajo en la planta se manejan uniformes, y no tiene el uniforme limpio, y algunos ya están viejos, rotos y nadie hace nada por eso y acá muchos se visten informal y así.”

Dentro del ambiente de trabajo, los dos colaboradores señalan las relaciones que existen con sus compañeros y con su jefe inmediato; estas relaciones pueden afectar de manera positiva o negativa este ambiente, de tal modo que el colaborador 2 indica “ (el clima organizacional) ...es bueno porque hay buena relación laboral con unas personas, es excelente..”, a su vez, menciona la importancia de la relación con su jefe inmediato; cabe señalar que los dos colaboradores han tenido dos jefes diferentes en el tiempo que llevan trabajado para esta empresa, en ese sentido se visibilizan perspectivas diferentes, el colaborador 1 afirma “ (el clima organizacional)... era como cómodo, todos nos hablábamos, había trabajo en equipo, poníamos algo de música pero nos cambiaron de jefe, cambió todo, hicieron una reestructuración, sacaron mucha gente, empezó el malestar porque habían sacado una gente y ya no fue tan chévere... (Con mi nueva jefe) nos hablamos, no compartimos cosas fuera de lo laboral, pero en lo laboral y lo personal dentro del trabajo nos entendemos muy bien... creo que hay una amistad de por medio, entonces eso me gusta bastante, hay comprensión, apoyo, ella es un humano y entiende que si mi bebe se enferma, me entiende, si tengo alguna duda sé que puedo acudir a ella, duda personal como laboral”.

De igual manera, comprendiendo la percepción de clima organizacional, como una construcción social, que ubica el conocimiento dentro de un intercambio social de significados

que las personas le atribuyen a la realidad; dichos significados intervienen en las acciones y decisiones de los individuos que pertenecen a determinadas sociedades, afectando la manera en que se relacionan y comprenden el mundo (Luckman y Berger, 2001), por ende dicho intercambio de social de significados, lo largo del discurso de los colaboradores se hace referencia a la forma como se hablan y el trato dentro la organización basando en las jerarquías que existen dentro de la empresa, el colaborador 2 indica que “ (clima organizacional)...no hay porque aquí se tratan como se les pega la gana...no, o sea puede que no le digan a uno groserías pero no más con qué lo están humillando qué porque usted es más estudiado qué otro no”. Por lo consiguiente, es importante desarrollar una relación de cordialidad, amistad y buen trato de los colaboradores dentro de la organización.

Litwin y Striger (1968), citados por Acosta y Venegas (2010), quienes conceptualizan el clima organizacional, como se ha mencionado, es el conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, que pueden ser medidas y percibidas, de forma directa o indirecta, de ahí que la estructura física refiriéndose a la edificación de la compañía que les brinda la organización para llevar a cabo sus labores cotidianas, es percibida como un lugar de trabajo regular, pues si bien cuentan con las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo, tales como computadores, teléfono, impresora y elementos básicos para un cargo de oficina como papelería, escritorio y la silla, algunos están en mal estado, o funcionan de forma regular .El colaborador 2 menciona “(clima organizacional)... es que no teníamos herramientas para trabajar, o sea era igual las redes eran tenaces igual aquí un rayo y se iba la luz en toda la empresa, entonces ahorita ya está mejorcita”, a su vez, la compañía pertenece al sector textil por lo cual los colaboradores que se encuentran en la zona de las maquinarias, llevan uniforme de manera que uno de los colaboradores indica que estos se encuentran en mal estado porque son muy viejos.

Otro factor importante que se identificó, cuando los colaboradores hablaban de la indumentaria del vestuario, hacían énfasis en la forma incorrecta de vestir dentro de la

organización, el colaborador 2 indicó que “(clima organizacional)...pues aquí no sé si es problema, pero yo al anterior trabajo tenía que ir elegante pues elegante no era que en corbata pero aquí uno puede venir en jean sudadera, yo creo que hasta en pantaloneta y no le dicen nada, pues para uno chévere pero entonces el problema es que aquí reciben clientes entonces pues la presentación para un cliente...’’.

De esta manera, teniendo en cuenta las narraciones de los colaboradores, estos perciben la empresa como una organización que no les brinda de manera satisfactoria las herramientas básicas para su buen desempeño laboral, también un lugar donde la jerarquización es importante, en el momento de relacionarse con su jefe y atribuyen a este, en gran manera el buen o mal ambiente de trabajo.

Compresión de motivación

En el fenómeno de motivación, durante la entrevista se indagó sobre objetivos, satisfacción con el trabajo, salario, recompensas, incentivos, reconocimiento, oportunidades de crecimiento dentro de la organización; esto con el fin de indagar e identificar que los motiva a desempeñar el cargo que tiene dentro de la organización.

De tal forma que en el discurso de los dos colaboradores, se identifica, en primer lugar, se ubica la familia, el colaborador 2 menciona al respecto, “ .mi familia, como lo más grande, lo más y importante para el colaborador 1 ...(me motiva)... “mi bebé

....compartir tiempo de con ellos(su pareja), ver creciendo con nuestra hija...hace una semana no tenía quien me cuidara a mi bebé, y yo iba a renunciar, y sin mi bebé, porque si mi bebe no está bien, yo no voy a estar bien, así tenga que sacrificar mi trabajo, entonces pienso que mi familia lo valdría ’’, de ahí que la familia es una motivación a seguir adelante en la vida, ya que es una prioridad poderles brindar una estabilidad económica a sus hijos o madre, dependiendo del caso. En segundo lugar, se ubicó la oportunidad de poder patrocinar sus estudios, debido a que, gracias a la remuneración económica pueden pagar los semestres de la

universidad y los materiales que necesitan para estudiar, respecto a esto el colaborador 1 menciona “ (el trabajo) ...Me permite patrocinar mis estudios y ahorita creo que hay una mejora salarial, así que son pasos para poder cumplir lo que yo quiero’’, asimismo para el colaborador 2 “Pues yo trabajo para pues para primero para sostenerme darme lo que se dice los lujitos y pues para pagar la universidad’’. Y En tercer lugar, se ubicó la remuneración económica debido a que, este es el medio a través del cual, pueden llevar a cabo lo anteriormente mencionado.

En ese sentido se identificó que el salario, siendo un medio para adquirir cosas materiales, juega un papel importante, también el hecho de que les guste y se sientan cómodos en su cargo, ya que esto influye en la satisfacción y motivación que tienen del trabajo “me motiva el dinero y me gusta estar en contacto con la gente...con las funciones que hago, me gusta lo que hago, pero en el tema salarial siento que es muy poco para todo lo que hago... no (me siento satisfecha) por la remuneración económica’’, “pues la parte económica es importante, no es el 100, no es lo más importante porque pues de todos modos para mí lo más importante es estar con él cariño de mi familia de la gente, pero de todos modos es lo que lo mantiene a uno dándose sus lujos es como un cincuenta cincuenta lo emocional y lo económico’’.

A su vez, otro factor importante evidenciado, es el hecho de poder aprender cosas nuevas en su trabajo, para ello, Kroeffer (2008), menciona que los valores de creación se desarrollan cuando una persona considera significativo lo que hace, o lo que le proporciona al mundo por su hacer, lo cual produce satisfacción y realización personal, así los dos colaboradores mencionaron que además del gusto por el trabajo y por desarrollar las funciones que tiene a cargo, un factor motivacional imprescindible es poder aprender cosas nuevas en el desarrollo de sus funciones diarias “(motivación)... todos los días estoy aprendiendo algo, siempre que llego ya tengo algo que hacer nunca llego muy raro que llegue y me quedé sentado un rato porque ya están llamando que se dañó tal cosa que toca ir a cambiar otra cosa entonces es muy interesante’’... “(motivación) fue chévere porque aprendí cosas, pero me limitaron solo aprendí cosas de nómina y ya’’.

También, el reconocimiento y el crecimiento personal dentro de la organización son importantes, debido a que los valores de creación, mencionados por Kroeft (2008), se relacionan también con lo que el ser humano da al mundo, y puede desarrollarse por medio de sus acciones como trabajador y/o profesional, lo cual produce satisfacción y realización profesional (Martínez, 2012), por ende, los dos colaboradores se sienten limitados, a la hora de poder ascender de cargo; argumenta que cuando se abren las vacantes para un cargo mejor del que ocupan, y siendo conscientes de cumplir en su totalidad el perfil que se está buscando, traen gente de afuera para la llenar la vacante. Esta situación no solo les pasa a ellos, se ha visto en las diferentes áreas de la empresa, lo cual genera frustración porque no les permite crecer a nivel profesional, ni laboral, ni les permite mejorar su remuneración económica.

Lo anterior, actúa como factor desmotivador para los colaboradores así como el exceso de responsabilidades y el no reconocimiento de estas “(motivación) para recibir poco entonces son hartas cosas, varias responsabilidades para eso”, “(motivación) pues eso es molesto porque es no reconocer su tiempo que si uno se queda es para darle algo a la empresa pero ellos ven solo es a no usted quédese y ya”, “(motivación) no, para nada porque si hay errores (nombre del colaborador 1), pero si está bien no pasa nada...pero entonces pues no valía doce de la noche y uno trabajando aquí y no daban nada de comer ni nada si al menos reconocer algo de tomar pero no ni el transporte”.

Por último, la empresa no les brinda a sus trabajadores ayudas para el transporte, alimentación; no tienen convenio con instituciones educativas, lo cual no les facilita ingresar a estudiar y/o obtener descuentos en las matrículas, de ahí que cabe señalar la importancia del salario emocional como lo menciona Temple (2007), citado por Gómez (2011), existen razones no monetarias por las cuales la gente trabaja contenta, siendo esto un factor clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus trabajos” y a su vez, esté implica una oportunidad para que las personas se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y

valoradas como parte de un equipo dentro de la compañía y así se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables.

En ese sentido, actúan como factores motivacionales la familia, poder patrocinar sus estudios, la remuneración económica y aprender cosas nuevas en el cargo que desempeñan, y como factores motivacionales, el exceso de responsabilidades para el cargo que ocupan y la falta de recompensas, de igual modo, no poder crecer laboralmente y la falta de reconocimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante resaltar en los colaboradores su voluntad para ayudar a otras personas en las diferentes situaciones que se presentan a nivel laboral; esta ayuda es manifestada al brindar soporte en otras áreas, o brindando información a otros relacionada con los procesos de la compañía, dándole sentido a su labor dentro de esta. El colaborador 2 indica que "... cuando pues veo que mi jefe está más centrado ahí, entonces yo veo es como ayudarlo en las otras cosas que ya las manejo bien para que él quede bien, me gusta ayudar en lo que pueda, por ejemplo en cosas de contabilidad o en lo que alguien no sepa ", de la misma forma el colaborador 1 "(motivación)...me gusta estar en contacto con la gente " y además " (sentido de vida)...llevo mucho tiempo acá y los practicantes son nuevos y no conocen muchas cosas y pues yo lo oriento y los ayudo y la jefe es nueva, y conozco todo y es algo a mi favor, me gusta...".

Teniendo en cuenta lo anterior, Martínez (2005), define que hay 3 áreas de la vida más probables a encontrar el sentido, estas son en el enfrentamiento de un destino inalterable y sufriente, en el amor y en el trabajo, de manera que el trabajo es el área donde más tiempo permanece el hombre y contribuye en parte a la realización personal y de esta depende el desarrollo de otras áreas que representan gran importancia para el ser humano, esto relacionado con la familia y calidad de vida.

Cuando una persona le da sentido a su trabajo por medio de las acciones que realiza en este, da cuenta de los valores de creación, que son aquellos que se descubren en el hacer algo por

el mundo, en la huella que se deja en las personas y en el mundo, en la trascendencia del trabajo que se realiza (Martínez, 2005).

Para los dos colaboradores es importante cumplir con las funciones delegadas de cada cargo y poder ayudar a otros por medio de sus conocimientos o experiencias, generar ideas y contribuir a mejorar los procesos de la compañía con cada aporte beneficioso, dado que se siente comprometidos con esta, además se relaciona con el sentido de vida de cada colaborador, puesto que el ayudar a otros hace parte de su misión de vida.

Compresión de sentido de vida

Por último, teniendo en cuenta el fenómeno de sentido de vida, se exploró sobre aspectos relacionados con la vida personal, donde se tuvieron en cuenta los valores tales como: la felicidad, el amor, la responsabilidad, la solidaridad, y el respeto; de igual forma aspectos que involucran el estilo de vida, proyecto de vida, pasatiempos, metas a corto y largo plazo, esto con el fin de determinar que los motiva más allá de la remuneración económica que reciben por desempeñar sus cargos, y que los mueve para ser mejores cada día; también para identificar como el rol que desempeñan dentro de la organización se vincula o no, con sus proyectos de vida, y a su vez, como este forma parte del sentido de vida que tiene cada uno de los colaboradores.

En primer lugar, se encuentra la familia, ya que en ambas entrevistas los colaboradores perciben sus familias como el motor fundamental que los impulsa, los motiva a seguir adelante y es la razón de vivir cada día, por lo cual, es una prioridad poderles brindar bienestar por medio de factores emocionales y económicos. Las familias representan una parte importante de la formación en valores que giran en torno a la generosidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto, la confianza, el amor, la felicidad y la responsabilidad, lo que los impulsa a querer ser mejor persona día a día.

Además, un factor importante en el cual hacen hincapié los dos colaboradores es en la unión familiar, debido a que no solo son cercanos a su familia nuclear, sino también a su familia

extensa, que incluye abuelos, tíos, tías, primas y primos. Esta unión familiar se caracteriza por el fortalecimiento de vínculos a través de reuniones familiares en fechas importantes (cumpleaños, navidad, año nuevo entre otras) y la organización de paseos a diferentes lugares de Colombia. Un punto importante a mencionar es que uno de los colaboradores es soltero y no tiene pareja actualmente, mientras que el otro colaborador tiene esposo y una hija, de ahí que se pueden identificar dos perspectivas diferentes en cuanto a su proyecto de vida, metas y sentido de vida.

Para el colaborador 2, quien es soltero, el sentido de vida, está dirigido hacia “...(el sentido de vida)...eso es como quien soy y para donde voy”, y está vinculado directamente con el propósito de vida, proyecto de vida y metas a largo y corto plazo, , en ese sentido, se suman la importancia de construir una familia propia a futuro, indica que quiere

“(sentido de vida) ... tener familia, hijos, nietos, que sigan el ejemplo que como yo soy, honesto, o sea que me digan si me dicen abuelo usted fue un ejemplo para mí porque usted me enseñó tal y tal cosa, o sea ver felices a ellos”.

Por otra parte, el sentido de vida está relacionado con los pasatiempos de este colaborador, cabe mencionar que el colaborador está vinculado al área de sistemas de la empresa; y en sus tiempos libres le gusta jugar videojuegos (X-BOX), también hacerle mantenimiento y reparación a equipos de sus amigos o a quien lo necesite, por lo que recibe en ocasiones remuneración económica, razón por la cual, una de sus metas y proyecto de vida es colocar un negocio con todo lo relacionado con computadores “(sentido de vida)...bueno pues yo tenía un proyecto de formar mi negocio allá en el pueblo para volver pero no se seria por eso tener mi propia empresa; una empresa de pues lo relacionado que tengo en lo que trabajo que es lo de los computadores”, “(sentido de vida)... como un café más interactivo, pero no sé en los últimos años también pensé en estudiar para ser maestro pero de lo mismo de informática como para enseñar no sé yo siempre veo el concepto como lo hicieron a mí sentarme en un computador y escriba y escriba y escriba no algo más llamativo como crear cosas” de tal forma que el sentido

de vida a su vez está relacionado con el concepto de felicidad que tiene la persona “ (sentido de vida) ...bueno la felicidad, para mi hacer lo que me gusta me hace feliz”.

Por otra parte el colaborador 1 que tiene una familia (esposo e hija), describe el sentido de vida como “(sentido de vida)... lo que te hace vivir...” y sostiene que su hija, y su bienestar es lo que le da sentido a su vida, y a su vez hace mención de su familia “(sentido de vida) mi sentido de vida mi bebé en este momento, yo solo quiero que ella este bien, mi familia que también esté bien...”, siente que sus logros más importantes en su vida y de lo que se sentiría orgullo sería “(sentido de vida) de haber sacado a mi hija adelante, de haber culminado mis estudios, ser un ejemplo para mi hija”, asimismo la familia representa valores importantes en su vida, tales como “(sentido de vida) los valores con los cuales describo mi familia y me identifico son tolerancia, respeto, confianza y amor”, ya que para este colaborador la familia es “ (sentido de vida) súper importante, son mi apoyo”.

De lo anterior, uno de los mayores miedos que tiene el colaborador es perder su empleo, y no tener estabilidad económica, aunque no se siente satisfecha completamente con su empleo, y este no se relaciona con el que desearía desempeñar “(sentido de vida) el trabajo de mis sueños... es en un voluntariado en otros países”, “(sentido de vida) me gustaría tener una fundación para ayudar en la gente, como en el caso de Mocoa”. Así mismo, el sentido de vida se caracteriza por ser la misión por la cual las personas están en la vida, es decir la razón para la cual se está en el aquí, en el ahora y lo que se espera en el futuro, y como se identificó en los colaboradores anteriormente; esta misión a su vez en algunos casos tiene por valores religiosos, involucrando la fe, perteneciente a sus respectivas creencias, el colaborador 1 indica “ las cosas salen como uno desea, que se van dando los planes que uno tiene, igual Dios guía el camino ”. Dándole su fé un valor agregado a las acciones que realicen para encontrar el sentido de vida, lo cual hace parte del desarrollo de los valores de experiencia.

De esta forma para los colaboradores el sentido de vida está estrechamente relacionado con la familia, con el proyecto de vida dirigido a la creación de empresas, metas a corto o largo plazo donde destaca la culminación de sus estudios, prestar ayuda a otros, esto atravesado por valores como la felicidad y la fe.

Por otro parte, se identificó en las entrevistas la relación del clima organizacional, motivación y sentido de vida, para lo cual se pudo precisar en los discursos de los colaboradores que la familia es una dimensión transversal a estas tres, porque teniendo en cuenta lo anterior, en la comprensión del clima organizacional se hace referencia al ambiente de la organización y cómo este varía dependiendo de las personas que la conforman.

De ello, que cuando las personas tiene problemas familiares este afecta su estado de ánimo y su día en el trabajo “(sentido de vida)... mi familia, porque hace una semana no tenía quien me cuidara a mi bebé, y yo iba a renunciar, y si mi bebé, porque si mi bebe no está bien, yo no voy a estar bien...”, de igual manera, en la motivación y en el sentido de vida la familia fue unas las prioridades, tanto para ser un motivación para trabajar, como ser un motor que los impulsa a realizar sus propósitos y su proyecto de vida, luego que en el sentido de vida, conformar una familia es uno de los proyectos de vida de uno de los colaboradores, Frankl (2002), afirma que los valores vivenciales, que son basados en la experiencia de amor, visto no como un acto emotivo sino intencional.

Otra relación que se estableció es como la satisfacción laboral, el reconocimiento y crecimiento personal es fundamental para poder alcanzar su propósito de vida, es decir, cuando los colaboradores de una organización sienten que está, se preocupa por ellos, viéndolos no solo como un recurso, sino que les brinda oportunidades en estos aspectos (el reconocimiento y crecimiento personal) así pueden aprovecharlos para crecer, enfocar, encarrilar y obtener un proyecto de vida más estable.

Por último, la motivación y el sentido de vida permiten desarrollar en los colaboradores, un sentido de trabajo el cual va ligado a su misión en la vida y a sus creencias de tipo religioso, por medio del cual también pueden alcanzar satisfacción laboral, desarrollando actitudes que contribuyen a potencializar las actividades dentro de compañía, este sentido del trabajo puede estar relacionado con la parte económica , depende de la motivación y el sentido de vida de cada individuo en particular, puesto que cada persona posee una misión en la vida distinta, según sea sus valores de creación que están relacionados con lo que el ser humano da al mundo, y se desarrollar por medio de sus acciones como trabajador y/o profesional (Martínez, 2012).

Discusión de resultados

El objetivo principal de este trabajo de grado surgió del interés por comprender la experiencia de clima organizacional, motivación y sentido de vida y la categoría que emergió posteriormente, el sentido de trabajo, en una compañía del sector textil con dos de sus colaboradores, quienes tenían contextos familiares distintos lo que generó algunas divergencias en la comprensión de estos fenómenos, sin embargo, con condiciones laborales muy similares que permiten comprender, identificar y relacionar estos fenómenos.

Para lo anterior, la psicología humanista brindó la posibilidad de comprender de manera amplia los fenómenos de estudio abordados, permitiendo indagar sobre la experiencia interna de una manera holística, es decir, el todo del individuo, integrando todas las dimensiones de los dos colaboradores que participaron, tal y como lo mencionó Riveros (2014); siendo el enfoque que permite comprender que hay una categoría que emerge en la experiencia que viven dentro de una organización y es el sentido de trabajo, que les permite encontrar significativa la labor que desempeñan, siendo, el resultado de las acciones que realiza el ser humano en la búsqueda de sentido o del propósito de su vida, es decir, la familia y el bienestar de ella (Carvajal, 2011).

En relación con ello y las dimensiones planteadas por Frankl (1997), se comprende que la dimensión espiritual, no es compartida por los colaboradores, ya que la misión, visión, valores y principios de la empresa son desconocidos por ellos, es decir, que no conocen los objetivos empresariales hacia los cuales todos deberían enfocar su energía; por otra parte, en la dimensión física Frankl (1997), menciona las condiciones laborales, las cuales como resultado, afectan el clima organizacional y la motivación de los colaboradores y por último, la dimensión psicológica, con la que se abordaron aspectos personales, de clima y cultura en la organización; este planteamiento del autor, permitió abordar todos los aspectos de los colaboradores inmersos en el

contexto laboral desde este enfoque, brindando una comprensión amplia con su visión holística de los fenómenos.

Asimismo Frankl (1997), menciona que la fuerza primaria del hombre es encontrarle un sentido, para ello, la logoterapia, de la cual es fundador el autor, se centra en el significado de la existencia humana, lo anterior, permitió comprender las razones de los actores entrevistados (Martínez, 2008), los motivos que los activan y los movilizan hacia el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización.

De esta manera el enfoque humanista brindó la manera de comprender al ser humano como un todo, inmerso en un contexto organizacional donde múltiples situaciones intervienen en él, permitiendo encontrar su relación y el significado de sus acciones.

De acuerdo a los tres fenómenos estudiados, es posible comprender que, el clima organizacional, hace referencia al conjunto de propiedades del ambiente de trabajo tal y como lo mencionaron Litwin y Striger (1968), citados por Acosta y Venegas (2010), donde estas son las interpretaciones y relaciones que se conforman en un entorno laboral, siendo este construido dentro de las organizaciones (Cornell, 1955); de este mismo modo, es comprendido por los colaboradores entrevistados, en donde las propiedades que componen el clima organizacional, lo relacionan al ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia (conocimiento de valores, misión, visión y objetivos corporativos), la posibilidad de crecimiento, desarrollo personal y laboral, la carga laboral, el reconocimiento, la infraestructura, las relaciones que se conforman en este entorno laboral y como estas son resultado de colaboradores satisfechos y productivos (Brunet, 1987).

Estas propiedades afectan directamente el clima de esta organización, puesto que no percibir el sentido de pertenencia, genera desconocimiento de la dirección que deben seguir los colaboradores, teniendo en cuenta, las funciones que se realiza cada uno de ellos, del mismo modo, la composición de la empresa, es decir que, si el colaborador no conoce cómo esta

conformada la organización posiblemente no logrará adquirir sentido de pertenencia por ella; adicional a esto, una propiedad que genera malestar, es que ante una vacante las posibilidades de crecimiento son nulas, debido a que se recurre a personal externo, siendo esta una muestra de que no se reconoce el éxito de las funciones realizadas por cada uno de los colaboradores, es decir que, no hay reconocimiento.

Lo anterior, tal y como lo mencionan varios autores en sus estudios realizados, esto puede incidir en que los colaboradores de la organización presenten bajo desempeño (Noriega y Pría, 2011), también por ejemplo, cuando no están de acuerdo con las decisiones que se toman (Palma, 2010) y como este se ve afectado también por la productividad, el sentido de pertenencia (Abrajan, Contreras y Montoya, 2009) , la comunicación, confianza y compromiso (Rota, Reynolds y Zanasi, 2012); este último autor, menciona también la confianza, sin embargo, en este trabajo de grado no se encuentra ninguna relación sobresaliente con ello.

Por otra parte, la motivación que orienta a las personas a realizar determinadas acciones a un fin particular (Abreu, Badii y Ramírez, 2008) y que en el trabajo, parte de la voluntad que se tiene para realizar algún tipo de esfuerzo para cumplir metas organizacionales (Robbins, 2004), la afirmación de este autor se visibiliza al reconocer que el esfuerzo de estos colaboradores esta canalizado, en su familia y el bienestar de ella, lo que les permite persistir aun cuando no se sienten totalmente cómodos con las condiciones de su trabajo, es decir, sus necesidades individuales.

Para comprender lo anterior, Maslow (1968) afirmó que el individuo realiza un recorrido existencial para encontrar el propósito que lo lleve a hacer determinadas acciones y que, al encontrarlo, hallan su sentido de vida, encontrando su auto realización que les permite gozar de personalidad saludable, donde se aceptan a sí mismos, esto se comprende en los colaboradores, dando cuenta que ellos se encuentran realizando ese recorrido existencial, en donde el propósito

que ya encontraron es su familia y esto les ha permitido gozar de sus experiencias en el contexto laboral.

Adicional a lo anterior, Maslow (1968) planteó la teoría de la jerarquía de las necesidades, las cuales se podrían ver reflejadas en el campo laboral, sin embargo, con los colaboradores entrevistados se encuentran las siguientes convergencias: la necesidad fisiológica, hace referencia a la remuneración que se recibe a cambio, pero de acuerdo a los resultados, la remuneración no es lo primordial, y adicional a esto, no cumple las expectativas de sus colaboradores en la organización y tampoco suple sus necesidades básicas; la necesidad de seguridad, relacionada con realizar trabajos seguros y en ello, convergen los colaboradores; la necesidad de afiliación, que hace referencia a las relaciones que se generan en el contexto laboral, sin embargo, con se evidencio en los resultados, aunque hay buenas relaciones, estas no se dan entre todos, es decir, que la necesidad de afiliación no está siendo cubierta por completo.

La necesidad de reconocimiento, está siendo cubierta en esta organización, pero no en su totalidad, puesto que, hay aceptación dentro del contexto y sienten roles significativos, pero sus aportes no siempre son aprobados y/o tenidos en cuenta por otros. Por último, la necesidad de autorrealización, la cual no se cumple, debido a que, no hay oportunidades de estudio y por último, la autorrealización, hace referencia a las posibilidades que proporciona la empresa en relación con el crecimiento personal, académico y laboral.

Y en relación con lo anterior, dentro de las propiedades que inciden en el clima organizacional, se encontraba el crecimiento personal y laboral, el cual es definido por Daft y Streers (1992) que indican que la motivación conduce al clima organizacional y en este, factores como el sentimiento de realización, crecimiento y reconocimiento personal y de la organización, sin embargo, en relación con los resultados, se reconoce que la principal motivación de los colaboradores para realizar las funciones es la familia, seguido de la posibilidad de ampliar sus estudios y en último lugar la remuneración que reciben por las funciones que realizan, y también,

las relaciones que se generan dentro de la organización, la oportunidad de obtener nuevos conocimientos, el reconocimiento y las posibilidades de crecimiento laboral; es decir, que lo mencionado por Chiavenato (1994), no es de vital importancia para los colaboradores entrevistados, sí influye, pero no de manera significativa en la motivación que tienen frente a su trabajo y las funciones que realizan.

Ya que como lo indica Filipczak (1996) no todos los individuos son motivados con lo mismo, sin embargo, sí buscan tener un trabajo de su interés que les propicie un ambiente de trabajo positivo.

Adicional a esto Herzberg (1959), planteó que las personas dentro del contexto laboral guían su comportamiento hacia la satisfacción (motivación) o insatisfacción que es resultado de los factores de higiene, los cuales en el presente trabajo de grado afectan los fenómenos de estudio, sin embargo, los factores personales son de gran importancia y modifican el comportamiento y los resultados del individuo dentro de la organización.

Retomando la teoría de la jerarquía de las necesidades Maslow (1968) menciona que estas necesidades se encuentran en una línea ascendente donde se debe satisfacer la primera netamente para llegar a la siguiente, y es posible, evidenciar que la única necesidad que se suple es la de seguridad, las demás se suplen pero no en su totalidad, así que de acuerdo con el autor, se podría determinar qué esa necesidad que está cubierta, no lo está del todo, puesto la primera no se cumple o por otro lado, qué sí es posible suplir una necesidad sin que las demás estén satisfechas.

Por otra parte, en los estudios realizados por diferentes autores, se refleja los resultados obtenidos con los dos colaboradores, que indican que en la motivación inciden factores tales como, la remuneración, la realización personal y la comunicación (Ancona, Camacho y García, 2012), también, se evidencia la relación de la motivación con el fenómeno de clima organizacional, donde la motivación hace referencia al reconocimiento y la posibilidad de crecimiento dentro de una organización (Guillen del Campo, 2013) o definida de forma distinta,

la motivación extrínseca (recompensas externas) e intrínseca (satisfacción, autoconfianza, autorrealización, reconocimiento).

De lo mencionado anteriormente, se puede identificar que todos los factores motivacionales encontrados se cumplen en los dos colaboradores entrevistados, puesto que, se reconoce que la remuneración y el crecimiento laboral, si tienen influencia en la motivación que siente cada colaborador tal y como lo mencionaron los autores, y que en su estudio de corte cuantitativo este podría ser un predictor de la percepción de crecimiento laboral y del clima laboral que se genera a partir de las relaciones humanas que conforma un colaborador.

Sin embargo, para ellos hay otro fenómeno que le da sentido a su permanencia en determinado trabajo y hace referencia al sentido de vida, retomado desde la logoterapia que desde la visión humanista, indica que la motivación última del hombre es encontrar el sentido de su propia vida (Frankl, 2002) lo que en el caso de los colaboradores es la familia o la fuerza primaria, que le da sentido a las experiencias comprendidas por quien las vive (Flores, 2009); en el contexto laboral, quienes encuentran este sentido pueden ser más productivos y creativos (Carvajal, 2011) y se desarrolla con los valores de actitud, experiencia y creación.

Estos se ven reflejados en los colaboradores, el valor de actitud, el cual se ve representado, en la buena actitud con la que sobrepasan sus dificultades; el valor de experiencia; el valor de experiencia, reflejado en la importancia que le dan a las vivencias familiares y personales; y por último, el valor de creación, que como en este caso se puede desarrollar en el contexto laboral a través de las acciones que ejecuta en este.

Del mismo modo, en el contexto laboral, el sentido de vida hacer referencia al deseo de obtener determinados logros, guiados por los significados que le han dado a las experiencias vividas (Frankl, 1997) que le permiten definir una misión y vivir en función de cumplirla; de acuerdo a esto, es posible retomar el proyecto de vida de cada uno de los actores, dentro de lo cual, de acuerdo a su discurso, se reconoce que la familia es el sentido de vida, la motivación

principal de su existencia, la posibilidad de brindarles estabilidad, de fortalecer continuamente sus vínculos, a través de visitas familiares; adicional a esto, culminar estudios, cumpliendo de este modo, su proyecto de vida.

Por otra parte, este fenómeno que ha sido estudiado en investigaciones de revisión, (Sanchez, 2005; Copello, 2010; Hernández, 2002) esto permite identificar, la importancia de este, en el contexto organizacional y relacionarlo con otros fenómenos, ya que lo afecta directamente, por ejemplo, cuando no hay estabilidad familiar (lo que en este caso, sería el sentido de vida), afecta directamente la motivación que tiene un individuo para ejecutar diferentes tareas laborales y la manera en que perciben el clima.

Es así, como se evidencia que no es representativa la influencia de que sus contextos familiares sean distintos, puesto que, aunque hay diferencias en sus proyectos de vida, la totalidad de su sentido de vida es la misma, independientemente de cómo se encuentra conformada, ya que encontrar el sentido de vida responde a las preguntas existenciales de cada colaborador.

De esta manera, se evidencia que los individuos inmersos en contextos organizacionales se ven influenciados por fenómenos motivacionales y que están vinculados estrechamente con el sentido de vida, es decir, con la fuerza primaria que los hace permanecer en un lugar de trabajo, aun cuando las condiciones que ofrece el contexto laboral no se ajustan en su totalidad a lo que desean, como lo son por ejemplo, la remuneración, la estructura de la organización, las relaciones personales, el reconocimiento, las posibilidad de crecimiento laboral; todo lo anterior, se opaca cuando las acciones que realiza un individuo están guiadas por su sentido de vida.

Conclusiones

Realizar la comprensión desde el enfoque humanista permitió comprender de manera amplia la experiencia de clima organizacional, motivación y sentido de vida en una empresa del sector textil, teniendo como resultado importante el impacto que tiene el sentido de vida en los fenómenos de motivación y clima organizacional y además de esto, como están conectados y cómo las acciones que se realizan en el contexto laboral son un medio que utiliza el ser humano para cumplir con su propósito de vida.

Adicionalmente, teniendo en cuenta los objetivos planteados en este trabajo de grado y con los resultados obtenidos a partir del análisis del discurso de los colaboradores, se comprende que el clima organizacional, la motivación y el sentido de vida, dependen de las percepciones que tengan los colaboradores sobre la organización a la que pertenecen y su misión de vida, por lo tanto es posible concluir que, la importancia del clima organizacional de una compañía, está vinculado a aspectos donde se tiene en cuenta el lado personal del colaborador, según se identificó en las percepciones de los colaboradores quienes participaron en esta investigación, debido a que los fenómenos como la motivación y el sentido de vida, tiene gran trascendencia en sus vidas y van mucho más allá, generando un valor agregado a las acciones que realizan cada día.

Si bien los factores de motivación son importantes, la empresa no crea situaciones que les permitan sentirse motivados, sino sus acciones son principalmente guiadas por su la búsqueda de su sentido de vida y actúan en la dirección que les permite lograrlo, como es el caso de los colaboradores entrevistados.

Estos tres fenómenos (clima organizacional, motivación y sentido de vida) al relacionarse, comprenden diferentes aspectos de la vida de la persona pero uno de gran importancia es el

contexto laboral, dado que es uno de los espacios donde las personas ocupan la mayor parte de su tiempo, y es el medio a través del cual, cumplen su proyecto de vida, siendo guiado por su fuerza primaria, que en este caso, para los dos colaboradores entrevistados, es la familia y el bienestar de la misma.

Es decir que, dependiendo de las características del trabajo y de las características en cuanto a la estructura física de la empresa, estas particularidades pueden ser por ejemplo, desde el puesto de trabajo y todas las herramientas necesarias para desarrollar las funciones según el cargo (computador, silla, papelería entre otros) o la forma de vestir dentro la organización hasta incentivos relacionados al salario emocional, por esta razón los colaboradores crean una percepción subjetiva de este contexto y a partir de esas condiciones se pueden sentir motivados o desmotivados en su lugar de trabajo. Por lo cual, cuando los colaboradores saben cuál es su propósito de vida, buscan que la empresa les brinde los recursos y las oportunidades de crecimiento mediante las cuales, puedan realizarlo y cuando esto no ocurre, podrán sentir que no están satisfechos con las funciones que realizan dentro del cargo que ocupan, puesto que este, no le estaría aportando a su propósito de vida.

Así es importante que las personas encuentren su sentido de vida, puesto que, al encontrarla tienen una razón que delimita sus acciones en la vida, lo que implica que cuando realizan determinadas acciones estas son ejecutadas por satisfacción personal o gusto, más no por obligación o responsabilidad frente a los deberes a cumplir, sino porque existe una razón que los mueve y los motiva a desarrollar diferentes tareas con el mejor desempeño posible, lo cual, los llevará a obtener mejores resultados.

De esta manera la autorrealización de cada individuo, está más vinculada a una percepción personal que, a situaciones externas, de ahí la importancia de orientar a las personas a la búsqueda del descubrimiento de sus potencialidades, de su sentido de vida, para que puedan

tener claro cuál es su proyecto de vida y así puedan cumplir sus metas, permitiendo que en el contexto laboral haya mayor motivación logro.

Por otra parte, al existir una relación entre estos fenómenos, se destaca el papel que tiene la familia en el sentido de vida, motivación y clima organizacional de cada colaborador, puesto que, si bien el trabajo es una parte fundamental en sus vidas, no es su fin; aunque el trabajo representa un medio por el cual obtiene recursos económicos, los cuales le permiten a las personas tener estabilidad en forma de recursos aportando a su proyecto y estilo de vida, también, la felicidad para ellos, depende del bienestar y la calidad de vida que le puedan brindar a sus familias, a través del trabajo.

Para concluir, es de gran relevancia que la organización pueda ofrecer a sus colaboradores un panorama de bienestar, en donde cada uno de estos se sienta parte de la compañía de diferentes formas; es decir que, los colaboradores puedan contar no solo con un puesto físico en buenas condiciones, si no que a su vez, puedan ver la empresa como un medio, que les brinda oportunidades para alcanzar sus metas personales, que suman y le aportan a su proyecto de vida, esto con el fin de lograr colaboradores más creativos y productivos en su puesto de trabajo, vistos como miembros de un todo, y no como seres aislados, ya que son estos quienes perciben el clima organizacional y la motivación, dentro de la empresa, a partir de su sentido de vida.

Aportes, limitaciones y recomendaciones

De acuerdo con los hallazgos de esta investigación se reconoce que se contribuye con un aporte a la disciplina ya que los fenómenos estudiados, si bien, ya cuentan con antecedentes investigativos, existen muy pocos que aborden una relación entre el clima organizacional, motivación y sentido de vida, por lo que esta investigación da paso para que se realicen más estudios en los cuales se pueda profundizar sobre la importancia de estos fenómenos, por ejemplo, al llevarse a cabo con un número más grande de colaboradores, que permitan lograr una comprensión más amplia de la relación que se identificó entre cada uno de estos fenómenos, donde se evidencia la relevancia de los factores emocionales, físicos y cognitivos, en el clima organizacional y en la motivación, así como la importancia de las percepciones de éxito y la satisfacción personal, que estarían vinculadas al proyecto de vida de cada colaborador con el fin de encontrar una relación con otros fenómenos.

En cuanto a los aportes a la población reconocemos que es imposible no generar movilizaciones luego de hacer este tipo de acercamientos, aunque indagamos principalmente sobre aspectos de su entorno laboral, también se abordaron temas de su vida personal, como lo manifestaron los colaboradores, en términos de ponerlos a pensar en misión de vida, proyecto de vida y su relación con el cargo que desempeñan. A su vez fue un espacio importante para los colaboradores donde pudieron expresar sus percepciones sobre diferentes aspectos de la compañía, donde se sintieron escuchados, puesto que son muy pocas las ocasiones que la compañía brinda espacios para prestar atención a la opinión de los colaboradores.

Como investigadoras aprendimos la importancia de llevar un proceso disciplinado, responsable, respetuoso y confidencial con la información, la interpretación, los colaboradores y la construcción de este documento, siendo coherentes con las enseñanzas de los profesores durante este proceso formativo. Así mismo, nos permitió ampliar conocimientos previos sobre los

fenómenos estudiados y adquirir nuevos conocimientos sobre temas como el sentido de vida y comprender, primero: la importancia de las percepciones de los colaboradores de una compañía, los cuales se construyen por medio sus experiencias en la organización y segundo: el rol significativo que tiene la familia en la búsqueda del sentido de vida.

Por último, para la empresa que permitió llevar a cabo esta investigación, se le dieron a conocer los resultados de esta, en donde se identificaron aspectos de clima organizacional, motivación y sentido de vida, para la comprensión de estos fenómenos en los colaboradores, lo cual le permite a la compañía construir un plan de acción para fortalecer las necesidades encontradas, tales como, la falta de reconocimiento, las relaciones interpersonales, los motivos por los que se percibe malestar en el clima organizacional, las motivaciones de los colaboradores, el impacto que tiene el sentido de vida en el desarrollo de sus labores diarias y que por lo general, las organizaciones no tienen en cuenta.

Respecto a las limitaciones, encontramos dificultades que se experimentaron a lo largo de la investigación, en cuanto al planteamiento de los antecedentes de investigativos, por lo cual afectó también la construcción de los resultados y la discusión, debido a que, eran escasos los antecedentes sobre el fenómeno de sentido de vida que se relacionarán con nuestros fenómenos de estudio: motivación y clima organizacional.

Adicional a esto, se dificultó coordinar los tiempos para las entrevistas en el espacio laboral, teniendo en cuenta que cada una tardaba aproximadamente una hora, ya que por ejemplo, una de las colaboradoras no pudo cumplir con la hora establecida inicialmente, por temas de trabajo y durante la otra entrevista tuvimos varias interrupciones; por ello, se sugiere que el espacio en el que se realicen las entrevistas sea otro lugar, donde los actores puedan sentirse más cómodos y tranquilos.

En cuanto a las recomendaciones, es relevante realizar investigaciones con mayor cantidad de actores para tener una comprensión más amplia de la relación de los fenómenos en

donde se cuestionen: ¿qué influencia tiene el nivel de escolaridad en las percepciones de sentido de vida, clima organizacional y motivación de los empleados de una compañía?, esto surge porque en la investigación los colaboradores son personas que tienen el mismo nivel educativo técnico; ¿qué influencia tiene el estrato social en las percepciones de sentido de vida, clima organizacional y motivación?, con el fin de ampliar la comprensión de los significados y experiencias que se tiene según el estrato socioeconómico; ¿qué influencia tiene el cargo que se desempeña dentro de la organización en las percepciones de sentido de vida, clima organizacional y motivación?, para identificar divergencias y/o convergencias en cargos de un rango alto, medio o bajo, entre otras, consideramos sería interesante, conocer la influencia de estos aspectos en la comprensión de las percepciones de los fenómenos de sentido de vida, clima organizacional y motivación.

Por consiguiente, se plantea estudiar, investigar e indagar, qué otros componentes afectan la comprensión del clima organizacional, la motivación y el sentido de vida, desde la investigación cualitativa, puesto que si bien, hay estudios cuantitativos que evalúan los fenómenos de clima organizacional y motivación, se quedan cortos al comprender el ser humano con una visión holística y amplia en contextos organizacionales, desde el sentido de vida; y estos otros componentes, pueden ser relevantes para identificar nuevas percepciones de los colaboradores a través de la experiencia que viven y la influencia que tienen, en los contextos organizacionales.

Referencias

- Abrajan, M. Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>.
- Abreu, J. Badii, M. y Ramírez, R. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185. Recuperado de <http://www.spentamexico.org/v3-n1/3%281%29%20143-185.pdf>.
- Aburto, H. y Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, (51) 41-49. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/674/67418397006/>.
- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista del Instituto de Investigaciones Psicológicas*, 13(1), 163 - 172. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>.
- Aguirre, S. (2005). Manifestación del sentido de vida en personas de la tercera edad no institucionalizadas. *Revista Ajayu*, 3(1), 1-21. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4615/461545475008.pdf>.
- Ancona, M., Camacho, M. y García, C. (2012). Motivación laboral en empleados administrativos de la universidad Juárez autónoma de tabasco. *Revista internacional administración y finanzas*, 5(4), 121-134. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n4-2012/RIAF-V5N4-2012-10.pdf>.
- Arriola, M. Bernabé, T. y Salas, E. (2011). El clima como manifestación objetiva de la cultura organizacional. *Revista Ciencias Estratégicas*, 19(25), 109-127. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151322413008>.

- Barker, R. (1968). *Psicología ecológica y escenarios de conducta*. Stanford, California. Stanford University Press.
- Beijaard, D., Buitink, J., Canrinus, E., Helms, M. y Hofman, A. (2011). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27(1), 115–132. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10212-011-0069-2>.
- Berger, P. y Luckmann, T. (2001). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu, Buenos Aires. Recuperado de <http://cmap.javeriana.edu.co/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1K7H81GYJ-G94DMX-2R1>.
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá: Ediciones Uniandes. Recuperado de <https://download.e-bookshelf.de/download/0003/7557/68/L-G-0003755768-0007688691.pdf>.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Bustamante, E. (2012). El clima de comunicación, la motivación, y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud*, 13(1), 35-49.
- Calderón, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Revista Cuadernos de Administración*, 16(16), 109-137. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>.
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E. y Weick, K. (1970). *Management behaviour, performance, and effectiveness*. New York.
- Caparás, V. y Chinchilla, N. (2000). *Teoría institucional y teoría antropológica del liderazgo: salvando un vacío de 40 años*. (Tesis de pregrado). Universidad de Navarra. Barcelona, España.

- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. y Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2990/299023513005.pdf>.
- Cardona, R. (2010). Diseño del programa de salud ocupacional para la empresa ladrillera Santalucía. (Tesis de pregrado). Universidad autónoma de occidente. Santiago de Cali, Colombia.
- Carvajal, J. (2011). Logoterapia Organizacional: una visión humana del hombre y el trabajo. El camino a la meta. Recuperado de <https://elcaminoalameta.wordpress.com/2011/09/06/logoterapia-organizacional-una-vision-humana-del-hombre-y-el-trabajo/>.
- Castilla, K. y Padilla, J. (2011). Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. hospital local Arjona (Trabajo de grado). Universidad de Cartagena. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1410/1/Trabajo%20de%20Grado%20-%20Clima%20Organizacional%20con%20relacion%20a%20la%20Motivacion%20y%20Calidad%20de%20Vida%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20ESE%20Hos~1.pdf>.
- Castillo, L., Lengua, C. y Pérez, P. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario Colombiano. *International Journal of Psychological Research*, 4(1) 40 -47. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299022819006>.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. y Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Revista Panorama Socioeconómico*, 28(40), 92-103. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>.
- Chiavenato, I. (1994). Administración de recursos humanos. Segunda edición. Colombia: McGraw Hill.

Congreso de Colombia (2006). Ley 1090 sobre el Código Deontológico y Bioético de Psicología.

Bogotá: Ministerio de la Protección Social. Recuperado de

<http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>.

Congreso de Colombia (2013). Ley 1313 de salud mental. Colombia: Congreso de Colombia.

Recuperado de https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Norm_Leyes.aspx.

Constitución Política de Colombia (1991). Consejo Superior de la Judicatura. Colombia. Recuperado de

<http://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf/8b580886-d987-4668-a7a8-53f026f0f3a2>.

Corte Constitucional (1990). Código sustantivo del trabajo. Bogotá: Corte Constitucional. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>.

Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D. y Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 18(2), 7-17. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90920053001>.

Copello, L. (2010). El sentido del trabajo (foro). Recuperado de <http://logoforo.com/el-sentido-del-trabajo/>.

Cornell, F. (1955). *Socially perceptive administration*. New York: Ronald Press.

Cuadra, A. y Veloso, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Revista Chilena de Ingeniería*, 18(1) 15 – 25.

Filipczak, B. (1996). *Can't buy me love*". Training.

Flores, E. (2009). El sentido de vida. (Blog). Recuperado de <http://logoforo.com/el-sentido-de-vida/>.

Frankl, V. (1977). *Teoría y terapia de las neurosis*. Barcelona: Herder.

Frankl, V. (1979). *La idea psicológica del hombre*. Madrid: Rialp.

Frankl, V. (1979). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.

Frankl, V. (2002). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.

- Frankl, V. (2003). Del clima organizacional a la cultura organizacional. II Encuentro de Investigación y Docencia en Administración. Asociación Colombiana de Facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.
- Gallegos, G., Medina, A. y Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública*, 42(6), 1213-3. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>.
- Ghanbari, S. y Eskandari, A. (2014). Organizational climate, job motivation and organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Perspective*, 1(3), 1 – 14. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/623e/cc659e5dedc38c5a30d1c54e3adbc304b988.pdf>
- Gómez, C. (2011). El salario emocional. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>.
- Gómez, J. y Fontalvo, T. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial entramado. *Revista Entramado* 10(1), 96-105. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265431574006.pdf>.
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de la bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55, 230-233. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf.
- Guillén del Campo, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 242-252. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556006>.
- Hernández, O. (2002). Sentido de vida, sociedad y proyectos de vida. La Habana: Félix Varela. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/07D054.pdf>.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, V., Quintana, L., Medreros, R., Guedes, R. y García, B. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista cubana de medicina militar*, 38(1), 1-8. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v38n1/mil07109.pdf>.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Hoyos, G. (2011). Los intereses de la vida cotidiana y las ciencias (blog). Recuperado de: http://www.javeriana.edu.co/blogs/guillermo_hoyos/files/012-Los-intereses-de-la-vida-cotidiana-y-las-ciencias.pdf.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Jonkus, D. (2014). La fenomenología de la razón y la experiencia estética. Edmund Husserl y Vasily Sesemann. *Investigaciones fenomenológicas*, 11, 129-142.
- Kawulich, B. (2005). La observación participante como un método de recolección de datos. *Forum: Qualitative Social Research*, 6(2), 1-32. Recuperado de www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/download/466/999.
- Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*. España: Paidós. Recuperado de https://books.google.com.co/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_an%C3%A1lisis_de_contenido.html?id=LLxY6i9P5S0C&redir_esc=y
- Krishnakumar, S. y Neck, C. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683940210423060>

- Kroeff, P. (2008). Logoterapia, sentido de vida y la triada trágica. *Revista Mexicana de Logoterapia*. Recuperado de <http://www.logoterapia.com.mx/publicaciones/revista-mexicana-logoterapia/primavera-2008/logoterapia-sentido-vida-triada-tragica>.
- Leite, A. (2011). Historias de vida de maestros y maestras. La interminable construcción de las identidades: vida personal, trabajo y desarrollo personal (Tesis doctoral). Universidad de Málaga.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivación y clima organizacional. Harvard University, Boston.
- Martín, N., Martín, V. y Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 66, 187-211.
- Martínez, Y. (2008). Filosofía existencial para terapeutas. Colección Sentido. México.
- Maslow, A. (1968). Motivación y personalidad. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Max-Neef, M. (1993). Desarrollo a escala humana. Montevideo: Editorial Nordan.
- Monterde, M. y Bustamante, A. (2014). Ambiente laboral, aprendizaje y competitividad en la pequeña y mediana empresa. *Revista internacional administración y finanzas*, 7(2)95-108.
- Moreno, L. (2011). La motivación en la administración. *Revista virtual gestiopolis*.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
- Noriega, V. y Pría, M. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(2), 116-122.
- Palma, S. (2010). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología*, 3(1) 11-21.
- Pedraza, A., Obispo, S., Vásquez, G. y Gómez, G. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Revista Clío América*, 9(17), 17 – 25. Recuperado de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462>.

Pita, S. y Pértegas, D. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Recuperado de:

http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_2/4/2.Pita_Fernandez_y_Pertegas_Diaz.pdf.

Pons, F. y Ramos, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 81-98. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231324583002.pdf>.

Quitmann, H. (1985). *Psicología humanística: conceptos fundamentales y trasfondo filosófico*.

Barcelona: Herder.

Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*.

(Tesis doctoral). Universidad Nacional, Bogotá.

Riveros, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Revista Ajayu*, 12(2), 135- 18. Recuperado de

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a1.pdf>.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. México:

Prentice Hall.

Rocco, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. (Trabajo de grado). Universidad de Chile. Santiago. Recuperado de:

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf

Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 2(2), 219 – 234. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>.

Rost, K., Weibel, A. y Osterloh, M. (S.F.). *Good Organizational Design for Bad Motivational Dispositions*. Recuperado de

https://www.uzh.ch/iou/orga/ssldir/wiki/uploads/Main/Good_organizational_design_JOB.pdf.

- Rota, C., Reynolds, N. y Zanasi, C. (2012). The influence of organizational climate on sustainable relationships between organization and employees. The KION case study. *Advances in Management and applied economics*, 2(4), 125-140. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/280553855_The_influence_of_organizational_climate_on_sustainable_relationships_between_organization_and_employees_The_KION_case_study.
- Sánchez, A. (2005). El sentido de la vida. *Revista Humanidades Médicas*, 5(1) 1-31. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202005000100006&lng=es&tlng=es.
- Sánchez, A. (2005). La teoría de la organización y el moderno pensamiento administrativo, una visión interdisciplinaria. *Revista Universidad del bosque*, 1(1), 87 -94.
- Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer el análisis de discurso. *Revista Cinta de Moebio*, 48(1), 207-224. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10119954006>.
- Sayago, S. (2007). La metodología de los estudios críticos del discurso, problemas, posibilidades y desafíos. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10131417001>.
- Schettini, P y Cortazzo, I. (2015). Análisis de datos cualitativos en la investigación social. La Plata: Universidad Nacional de la Plata. Recuperado de: http://stel.ub.edu/sites/default/files/agenda/documents/analisis_de_datos_cualitativos_1.pdf
- Schyns, B., Veldhoven, M., Wood, W. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(7), 649-663. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01437730910991664>.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017.
- Sepúlveda, M. (2013). Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia. (Tesis de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín.

Serbia, J. (2007). Diseño, muestreo y análisis en la investigación cualitativa. *Revista Hologramática*.

7(7), 123-146. Recuperado de http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/206/n7_vol3pp123_146.pdf

Serrato, M. (2011). Estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa grupo latino de publicidad Colombia limitada. (Tesis de pregrado). Universidad de la Salle. Bogotá, Colombia.

Trechera, J. (2005). Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?. Recuperado de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>

Ucros, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Revista Omnia*, 17(2), 91-102.

Vázquez, A., Pérez, D., Moreno, R., Arroyo, F. y Suárez, J. (2010). Factores psicosociales motivacionales y estado de salud. *Revista Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 56(218) 12-21. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n218/original1.pdf>.

Villegas, M. (1986). La psicología humanista: Historia, concepto y método. *Anuario de Psicología*. 34 (1). Recuperado de <http://www.iesdi.org/Maestrias/EstTer2/Materiales/Material%20Teorico/la%20psicologia%20humanista%20historia,%20concepto%20y%20metodo.pdf>.

Yuh, C. (2011). The interactive of organization climate with the workplace motivation under change commitment for SME. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 7(2), 117 – 126. Recuperado de <http://www.hraljournal.com/Page/13%20Chuang,Yuh-Shy.pdf>.

Zhang J. y Liu Y. (2010). Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201.

Anexos

Anexo 1
Guión de entrevista

<i>Humanismo</i>	
El humanismo, retoma una mirada holística, que comprende al humano inmerso dentro de un contexto de organización en tres dimensiones espiritual, física y psicológica. (Frankl, 1997; Carvajal, 2011).	
<i>Dimensiones</i>	<i>Preguntas</i>
Física Está constituida por dos facetas; la primera es la planta, objetos, y medios de producción pertenecientes a la misma que incluye también el ambiente físico de trabajo en el cual se desempeñan y relacionan todos los miembros de la organización. y la segunda es la organización administrativa en términos de la representación de esta en "órganos". es decir, la empresa tiene un "cerebro" representado por la dirección estratégica de la misma, un "corazón" representado por el aparato productivo del establecimiento y una "sangre" representada por la gente que en ella labora y lleva el oxígeno a todas partes. (Caval, 2011)	¿Estás satisfecho con tu trabajo? ¿Por qué? ¿Estás satisfecho con tu trabajo? ¿Qué salario consideras ideal para este cargo? ¿Tu salario se ajusta al estilo de vida que llevas? ¿Con este salario suples actividades de ocio? ¿Tienes ingresos adicionales? ¿La remuneración que recibes es justa por el trabajo que realizas? ¿Qué tan importante es la parte económica? De acuerdo a esto, ¿cómo describirías la cultura de esta organización?
Psicológica Esta dimensión está representada por la personalidad de la empresa, es decir su estilo de relación con el cliente interno y externo, sus características de afrontamiento al medio, sus políticas en general, es decir, su cultura que tiene que ser tomada en cuenta para ser intervenida como parte del desarrollo (Carvajal, 2011)	¿Has tenido alguna inconformidad desde que laboras acá? Manifiestas sus inconformidades ¿a quién? ¿Con quién te debes relacionar por tu cargo? ¿Cómo caracterizas estas relaciones? De acuerdo a esto, ¿cómo describirías la cultura de esta organización? ¿cuando tienes una dificultades dentro de la empresa a quien acudes ¿Cómo es la relación con tu jefe? ¿Cómo es la relación con tus compañeros de trabajo? ¿Sales con tus amigos? ¿Cómo es un día de salida con tus amigos? ¿Disfruta de la compañía de tus amigos o demás personas?

	¿Describe las relaciones que tienes con tus compañeros de la empresa? ¿Los demás entienden lo quieres expresar? ¿Sientes que puedes comunicarte? ¿Te sientes escuchado en la empresa? ¿Cómo describes la comunicación con tus compañeros de trabajo? ¿Cómo describes la comunicación con tu jefe? ¿Los demás entienden lo quieres expresar? ¿Sientes que puedes comunicarte? ¿Te sientes escuchado en la empresa? ¿Cómo describes la comunicación con tus compañeros de trabajo? ¿Cómo describes la comunicación con tu jefe? ¿Cuando tienes una dificultades dentro de la empresa a quien acudes? ¿Cómo es la relación con tu jefe? ¿Cómo es la relación con tus compañeros de trabajo? ¿Sales con tus amigos? ¿Cómo es un día de salida con tus amigos? ¿Disfruta de la compañía de tus amigos o demás personas? ¿Describe las relaciones que tienes con tus compañeros de la empresa? ¿Has tenido alguna inconformidad desde que laboras acá? Manifiestas sus inconformidades ¿a quién? ¿Con quién te debes relacionar por tu cargo? ¿Cómo caracterizas estas relaciones?
Espiritual Una función trascendente en el medio que la ocupa, representada por la responsabilidad social corporativa tan de moda en estos tiempos (Carvajal, 2011).	¿Qué actividades te gusta realizar en tu tiempo libre? ¿Con qué frecuencia realizas estas actividades? ¿Tienes pareja? ¿Por qué? ¿Qué es para ti la soledad? describe un día de descanso ¿Qué es para ti la felicidad? ¿Qué es para ti la tristeza? ¿Qué es para ti ser una persona responsable? ¿Qué es lo que más disfrutas de la vida? ¿Cuáles son tus mayores tres talentos? ¿Tienes un proyecto de vida? ¿Cuál es tu proyecto de vida? ¿Cómo te ves en uno, cinco y diez años? ¿Qué estás haciendo para lograrlo? ¿Cómo tu trabajo te aporta en tu plan de vida? ¿Quién eres? ¿Cómo defines sentido de vida? ¿Podrías decirnos cuál es tu sentido o propósito de vida? ¿Qué es lo que más te gusta?

	¿Qué es lo que más amas? ¿Cuáles son tus metas a corto plazo? ¿Cuáles son tus metas a largo plazo? ¿Por qué estarías dispuesto a sacrificarlo todo? ¿En tu vejez de que te sentirías más orgulloso? ¿Qué harías si estuvieras seguro que no fracasarás en cualquier cosa que emprendas? ¿Qué harías si no sintieras miedo a nada? Si te quedaras solo una hora de tu ¿Cómo la emplearías? ¿Te gusta tu trabajo? ¿Por qué? ¿Qué trabajo estarías dispuesto a hacer incluso gratis? ¿Cómo sería el trabajo de tus sueños? ¿Tu trabajo actualmente se parece en algo al trabajo de tus sueños? ¿Estás satisfecho con tus estudios académicos? ¿Qué estudios tienes? ¿Por qué decidiste estudiar esa especialidad? ¿Estudias actualmente? ¿Te consideras un buen o mal estudiante? ¿Por qué? ¿Tienes planes de ampliar tus estudios? ¿Te gusta aprender? ¿Por qué? ¿Tu trabajo te permite aprender cosas nuevas? ¿Qué conocimientos has adquirido? ¿De qué forma tus estudios te han ayudado para desenvolverse a nivel laboral? ¿Por quién está conformada tu familia? ¿Cómo son las relaciones con ellos? ¿Con qué valores podrías describir tus relaciones familiares? ¿Podrías describirnos el rol que cumples en tu familia? ¿Qué espacios compartes con tu familia? ¿Con qué frecuencia? ¿Qué es para ti una familia? ¿Es importante para ti la familia? ¿Por qué? ¿Cómo es un día familiar en tu familia? ¿Cómo describes a tu familia? ¿Cuáles son las fechas más importantes para tu familia? ¿Por qué son importantes estas fechas? ¿Cómo comparten esas fechas importantes en familia? ¿Con qué parientes cercanos o lejanos tienes una relación de cercanía? ¿Qué parientes más cercanos te gusta visitar? ¿Qué fechas importantes compartes con tus parientes más cercanos? ¿Alguna vez has comparado tu familia con otra? ¿Por
--	--

	qué?
--	------

Anexo 2

Carta autorización de la compañía

Bogotá, Fecha

Señores,

Nombre del Director

Director de Gestión Humana

Nombre de la empresa

Por medio de la presente, solicitamos su autorización para desarrollar la metodología de nuestro trabajo de grado titulado, “Clima organizacional, sentido del trabajo y sentido de vida en una compañía del sector textil en Colombia”, realizado por, Brenda Milena Montes Ortega y Leidy Catherine Contreras Vizcaino, estudiantes de décimo semestre de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás, y dirigido por, Christian Mora, docente de la misma.

Con el fin de darle continuidad y desarrollo a nuestro trabajo de grado, se realizaran entrevistas con dos empleados del área administrativa, quienes ya han sido informados previamente y contamos con su apoyo y disposición; **estás entrevistas evaluarán aspectos de clima organizacional y de su vida laboral.** Los actores serán informados sobre el anonimato de su identidad, comprendiendo el único fin académico de esta investigación y la posibilidad de retirarse de esta, cuando lo deseen; información que será proporcionada a través de un consentimiento informado que será entregado a cada persona, antes de iniciar el proceso de entrevista.

Esta investigación además contempla el principio de confidencialidad de la ley 1090 de 2006, del psicólogo, parágrafo 5, “Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del

representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad”.

Al finalizar la investigación, se hará entrega de un informe con la información y los resultados obtenidos.

Agradecemos su apoyo y disposición para culminar este ejercicio investigativo.

Cordialmente,

Christian Mora

C.C. 79.687.385

Docente, Facultad de Psicología, Universidad Santo Tomás

Brenda Milena Montes Ortega

C.C. 1.125.550.369

Estudiante de Psicología, Universidad Santo Tomás

Leidy Catherine Contreras Vizcaino

C.C. 1.022.392.928

Estudiante de Psicología, Universidad Santo Tomás

Anexo 3**Consentimiento informado**

Yo _____ identificado con la cedula de ciudadanía:

He sido informado ampliamente sobre los objetivos de esta investigación y acepto participar en ella para facilitar la comprensión sobre la experiencia de clima organizacional en una compañía del tercer sector económico.

Acepto participar en la investigación de la siguiente manera:

1. Contestando objetivamente una serie de preguntas formuladas en la entrevista.
2. Aceptando que los resultados de la entrevista sean utilizados para fines académicos siempre y cuando se conserve en el anonimato la identidad.
3. No se recibirá dinero de los investigadores por participar en la entrevista.
4. Se reserva el anonimato aun cuando no sean publicados los resultados

Esta investigación contempla parámetros establecidos en la resolución No 008430 de 1993 del 4 de Octubre, emanada por el Ministerio de Salud, en cuanto a investigaciones con riesgo mínimo, realizadas en seres humanos.

He sido informado sobre las incomodidades que se pueden presentar en esta investigación, tales como:

1. Pueden existir preguntas que me molesten o me causen vergüenza, las cuales no estaré obligado a responder o puedo solicitar que me las expliquen.

2. Puedo retirarme de la investigación cuando lo desee.
3. Todas las evaluaciones realizadas *en el marco de esta investigación* serán gratuitas.

Investigador N. 1**Leidy Catherine Contreras Vizcaino****C.C. 1.022.392.928**

Investigador N. 2**Brenda Milena Montes Ortega****C.C. 1.125.550.369**

Acepto colaborar voluntariamente en esta investigación elaborada por estudiantes de décimo semestre de Psicología de la Universidad Santo Tomás, suministrando algunos datos de mi estilo de vida y respondiendo preguntas durante una entrevista. Soy consciente de que se recabará información acerca de diferentes aspectos personales.

Reconozco que la información que yo suministre tendrá un carácter de confidencialidad y no se utilizará para otros fines fuera de los acordados.

Tengo presente que en cualquier momento de la investigación puedo hacer preguntas sobre cómo realizar correctamente el proceso y asimismo puedo abandonar mi participación cuando lo crea pertinente.

Nombre del participante: _____

Firma: _____

Cedula: _____

Fecha: _____

Anexo 4

Carta socialización de resultados y conclusiones a la empresa

Bogotá, 24 de Octubre de 2017

Señores,

Nombre de la Empresa

ASUNTO: SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Cordial saludo,

Por medio de la presente hacemos constar que el día de hoy se realizó una reunión con la jefe de gestión humana de (nombre de la empresa) con el objetivo de socializar los resultados obtenidos y las conclusiones de nuestro trabajo de grado titulado: “**Clima organizacional, motivación y sentido de vida**”, proporcionando información sobre cómo es la experiencia de estos fenómenos de acuerdo al discurso de los actores entrevistados, de quienes se mantiene total confidencialidad.

Agradecemos a la empresa por proporcionarnos los tiempos y el espacio para realizar estas actividades académicas.

Cordialmente,

Brenda Milena Montes Ortega

Universidad Santo Tomás

C.C. 1.125.550.368

Leidy Catherine Contreras Vizcaíno

Universidad Santo Tomás

C.C. 1.022.392.928

Anexo 5

Acta de entrega de resultados a colaboradores

Universidad Santo Tomás

División de Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

Trabajo de Grado

Acta de Entrega de Resultados

Yo _____ con C.C. _____ de _____ comprendo que como parte del proceso investigativo del que fui parte tengo derecho a conocer los resultados obtenidos, doy constancia de que he sido informado de lo que se ha evidenciado dentro del estudio, el cual estuvo a cargo de Brenda Montes y Leidy Contreras, quienes me explicaron su contenido y respondieron a su vez, las inquietudes que pudiese tener en torno a este.

Firmas:

Firma participante

C.C.

Fecha:

Brenda Milena Montes Ortega

Leidy Catherine Contreras Vizcaíno Universidad

Santo Tomás Universidad Santo Tomás

C.C. 1.125.550.368

C.C. 1.022.392.928

Anexo 6

Informe ATLAS.ti

Categorías tesis entrevistas

Códigos agrupados por documentos

12 Códigos:○ **Académica****Utilizado en documentos:****Citas:**

1:16 Me permite patrocinar mis estudios y ahorita creo que hay una mejora salarial, así que son pasos par...

1:23 me enfocaría a mi estudio, yo estudio virtual y sé que no es igual y dedicarle más tiempo a mi hija

1:38 í y no porque, no he terminado y quiero continuar estudiando

1:39 yo salí del colegio, e hice un técnico y tecnólogo, en gestión humana y empresarial y me vincule con...

1:40 pues me va bien, aunque no le dedico casi tiempo

1:41 La especialización pero no sé en que

1:42 sí, claro, me gusta aprender cosas nuevas

1:43 empecé como auxiliar acá pero pues pude ascender y estar en el área de nómina, y eso me ayudó

2:4 Porque en el pueblo pues son más limitados los accesos a empleo educación, entonces para mejorar.

2:5 No ha llegado la indicada, ahorita estoy centralizado en el trabajo y en el estudio

2:20 Bueno estudiar, pues estudiar

2:21 Si estoy estudiando inglés y en los otros dos todavía no

2:22 No, bueno yo empecé, yo aplace el semestre de telecomunicaciones por hacer un curso de inglés porque...

2:23 En cinco años, yo creo no yo estoy seguro, como un ingeniero de telecomunicaciones.

2:25 **Nosotros**, e o sea con mi tía ella ya tiene un seminario en Canadá y me dijo que me fuera con ella, e...

2:27 **en ese** proyecto, bueno, primero, lo económico porque con eso puedo trabajar, estudiar perdón y uno c...

2:62 **si** llevo tres semestres de telecomunicaciones

2:63 Entrevistador: y en qué universidad Entrevistado: si en la Uniminuto
Entrevistador: y el inglés dond...

2:64 i has el momento, si o sea lo que llevo pues los he disfrutado y **los e** aprovechado

2:66 Entrevistador: ok, y eres un buen o mal estudiante Entrevistado: Bueno

2:67 Para mi ser buen estudiante es rendir en clases, aprender y aparte pues llevármela bien con mis co...

2:68 **Entrevistador:** y te gusta aprender **Entrevistado:** todos los días me gusta

2:71 **También, igual** acá en el trabajo para la universidad

2:73 pues esa es la idea, pero entonces yo todavía no he buscado en que me puedo especializar

○ Comunicativa

Utilizado en documentos:

Citas:

1:3 Es buena, pero nosotros vivimos en la casa de mi suegra y es ella la encargada del cuidado de mi hij...

1:30 es una buena relación, hay comunicación, entendimiento

1:59 Con todos, yo los conozco a todos

1:60 bien, es buena pero como en todo hay inconformes

1:80 no, solo en pocas ocasiones, como cuando lo de isacc, pero del resto no, mi antiguo jefe no tenía en...

2:47 h no eso sí es genial porque nos comunicamos todos los días

2:117 pues una vez tuve descargos por llegar tarde y hay yo le dije a la señora me parece el colmo uno sal...

2:119 no aquí no aquí como dice lo que importa es la hora de llegada entonces es mejor callar

2:131 yo se lo manifieste al qué era mi jefe pero a él le pasaba lo mismo sino qué él tuvo una ventaja qué...

2:132 o nada serio una vez sí con él ex jefe de nómina tuve un porque necesitaba un permiso para ir los sá...

2:140 porque me genera, me ayuda más con la solución y no me esta es colocando más peros pero es pero es q...

2:141 por lo general sí es con algo del sistema yo acudo a mi ex jefe abajo al jefe **de producción** qué era m...

2:142 te da más soluciones, cuando digamos expresas tus ideas los demás comprender la idea qué tu les quie...

2:143 qué me comunico más **fácil con los que están a la** par de uno en jerarquía porque lo otro sí digo algo...

2:144 no pues acá todos sino qué unos toca llevarlos más como se dice no saltarse filtros sino toca

2:145 ues con él es o sea lo qué es personal él dice ay **cuéntame** entonces yo le cuento, es bien porque pue...

○ salario

Utilizado en documentos:**Citas:**

1:16 Me permite patrocinar mis estudios y ahorita creo que hay una mejora salarial, así que son pasos par...

1:22 de no tener estabilidad económica, perder mi trabajo

1:37 más que una familia, más comodidades

1:76 no por la remuneración económica, me dijeron que me iban a subir después del periodo de prueba y pu...

1:81 si, pero antes no, espero que me ajusten el salario para que eso sea algo de crecimiento y personal...

1:89 muchas pero ahora la de mi salario, pero ya hable con mi jefe y que estoy en periodo de prueba y ten...

1:92 ntes el que estaba a cargo de la nómina se ganaba 1'900.000 y no me ganó 900.000 y hace las mismas f...

1:93 no, para nada, me he tenido que endeudar y sacar préstamos

1:94 10, porque no me alcanza

2:27 en ese proyecto, bueno, primero, lo económico porque con eso puedo trabajar, estudiar perdón y uno c...

2:35 Bueno pues **yo tenía** un proyecto de formar mi negocio allá en el pueblo para volver pero no se sería...

2:60 Pues yo creo que uno siempre compara, digamos no pero uno ve ahí los de la televisión y no dice ah t...

2:61 Porque las comparo porque el primer motivo y es una bobada que es lo **económico**, como nosotros sería m...

2:146 on mi salario pues gracias a Dios ahorita me arreglaron un **poquito** pero yo siento que como una vez l...

2:147 **es me está alcanzando** pero pues hay veces que se prestan situaciones qué dice uno preciso hay sí no...

2:148 pues a veces cuando hago el mantenim**iento** de los computadores pues es un ingreso no **es constante** porqué...

2:149 o **diría** **qué** no es qué es mucha **responsabilidad** o sea uno no está manejando dinero pero esta por enc...

2:150 sí sí alcanza o sea pues por lo general cuando yo salgo, salgo porque ya cuadre cuentas y sí tengo

2:151 pues la parte económica es importante no es él 100 no es lo más importante porque pues de todos modo...

2:152 pues yo **diria q**ue no o sea ni para ellos ni para este lado sino como un nivel porque no es que sí es...

○ Familiar

Utilizado en documentos:

Citas:

1:1 tengo una hija, entonces es mi hija y yo, vivo con el papá de mi hija en la casa de mi suegra..

1:2 Mi hija, ahorita solo me dedico a mi hija, estar con mi hija, y pasear, pero ahorita...no siempre se...

1:3 Es buena, pero nosotros vivimos en la casa de mi suegra y es ella la encargada del cuidado de mi hij...

1:12 mi familia, mi hermana, a pesar que no tengo una relación cercana con ella, son importantes muy impor...

1:19 por mi familia, porque hace una semana no tenía quien me cuidara a mi bebé, y yo iba a renunciar, y...

1:20 e haber sacado a mi hija adelante, de haber culminado mis estudios, ser un ejemplo para mi hija

1:23 me enfocaría a mi estudio, yo estudio virtual y se que no es igual y dedicarle más tiempo a mi hija

1:24 a compartiría con las personas que yo más quiero y no me despediría porque las despedidas son triste...

1:28 **provecharía** el tiempo, saldría con mi hija con mi esposo, **visitaría** mi familia

1:29 por mi esposo, mi hija y yo

1:30 es una buena relación, hay comunicación, entendimiento

1:32 no la que manda pero la que organiza las cosas

1:33 vamos a visitar a mi mama y nos gusta salir a pasear

1:34 cada tres meses, vamos a honda, flanes y así

1:35 las personas que tienes alrededor y comparten un vínculo de sangre pero que están presentes cuando t...

1:36 súper importante, son mi apoyo

1:37 más que una familia, más comodidades

2:2 Este año estoy viviendo con mi mamá.

2:3 Mis abuelitos, mis tíos y mis primos, soy hijo único.

2:13 A mí me encanta ir al pueblo, todos los festivos voy, a compartir con mi familia allá y con mis comp...

2:15 Amar? que amo en la vida? No pues lo que dije lo anterior, compartir con mi familia.

2:35 Bueno pues yo tenía un proyecto de formar mi negocio allá en el pueblo para volver pero no se sería...

2:43 pues con ella es bien, a mí me critican mucho porque yo no le digo mamá, le digo Gladys

2:44 Mi mamá

2:45 Mi mamá sí, bueno aquí hay otra tía pero ella allá en su familia aparte

2:46 Bueno, esta mi abuelito, mi abuelita, **mi ti jackeline**, mi tío Nilson, mi tía Mery, o sea por parte d...

2:48 si yo voy todos los festivos

2:49 Pues ahí es como lo básico como llegar a la casa y compartir que la comida, que el almuerzo, el desa...

2:50 el rol, allá no soy recochero.

2:51 Porque allá, hay otra que es mi tía, no hay sí, yo soy allá uno de los más callados, yo casi no habl...

2:52 Porque es como el motor, como los que le dan la fuerza a uno como siga siga, cuando usted está deca...

2:53 **Como describirían** a mi familia, como lo más grande, lo más y importante.

2:54 alores, de ahí vienen todos los valores de Nilson, generosos, si solidarios

2:55 navidad casi nunca la pasamos todos, porque porque en navidad coge una parte me toca acá trabaja...

2:56 **Entrevistador: y** con la familia de tu papá? Entrevistado: Pues con ellos casi no, o sea el saludo pe...

2:57 i es más distante pero tampoco es mala.

2:58 Yo con los que más me hablo es con mis abuelitos y con mi tía jacke

2:59 **Entrevistador: con ellos** hablas todos los días? Entrevistado: todos los días

2:60 Pues yo creo que uno siempre compara, digamos no pero uno ve ahí los de la televisión y no dice ah t...

2:61 Porque las comparo porque el primer motivo y es una bobada que es lo **económico**, como nosotros seriam...

2:151 pues la parte económica es importante no es él 100 no es lo más importante porque pues de todos modo...

○ Laboral

Utilizado en documentos:

Citas:

1:22 de no tener estabilidad económica, perder mi trabajo

1:43 empecé como auxiliar acá pero pues pude ascender y estar en el área de nómina, y eso me ayudó

1:46 e lo imaginaba mas **chévere**, menos problemas, que todos en la empresa estaban contentos, donde hubier...

1:47 no, para nada porque si hay errores **natalia**, pero si **está** bien no pasa nada

1:48 fue chévere porque aprendí cosas, pero me limitaron solo aprendí cosas de nómina y ya

1:50 si, por la nómina, porque si sale algo mal, se atrasan los pagos

1:52 tuvimos choques en otro **momento, porque** hacía las cosas muy a su manera y no tenía en cuenta mis opin...

1:54 vimos choques en otro **momento, porque** hacía las cosas muy a su manera y no tenía en cuenta mis opinio...

1:55 si, de los llamados de atención

1:56 en este momento solo **nómina** y de novedades

1:57 lo de la nómina

1:58 lo de los chicos practicantes, porque ellos hacen el proceso de la cuota sena hasta la mitad y yo ha...

1:61 que se caiga la aplicación del ISA, o que sea **día** de nómina y no se pueda hacer la nómina, eso es un...

1:63 cuando no hay problemas, la gente que va a pedirme ayuda, que yo le tenga la **solución** a todo, que se...

1:74 era como cómodo, todos nos **hablábamos, había** trabajo en equipo, **poníamos** **lago** de música pero nos camb...

1:75 de nómina se por **Ceci** porque ella me enseñó muchas cosas, pero por ejemplo cuando yo volví de mi em...

1:76 no por la **remuneración económica**, me dijeron que me iban a subir después del periodo de prueba y pu...

1:78 Para es porque llevo mucho tiempo acá y los practicantes son nuevos y no conocen muchas cosas y pues...

1:79 **no**, porque cuando las cosas están bien hechas nadie se acerca a decirme que bien lo hiciste **Natalia**...

1:81 **si**, pero antes no, espero que me ajusten el salario para que eso sea algo de crecimiento y personal...

1:90 el ambiente que se respira en la empresa, como los valores que representa en una empresa.

1:91 no, acá no hay sentido de pertenencia demarcado por la empresa, porque **acá** no hacen énfasis en eso,...

2:4 Porque en el pueblo pues son **más** limitados los accesos a empleo educación, entonces para mejorar.

2:5 No ha llegado la indicada, ahorita estoy centralizado en el trabajo y en el estudio

2:17 Solidario, ayudar, que otro talento, no pues es que no más Entrevistador:

Tiene que haber otro Entrev...

2:24 Bueno yo digo, o sea es que me gustaría irme porque acá en Colombia ya oportunidades no, o sea cómo...

2:27 en ese proyecto, bueno, primero, lo económico porque con eso puedo trabajar, estudiar perdón y uno c...

2:68 Entrevistador: y te gusta aprender Entrevistado: todos los días me gusta

2:69 horita si, pues ahorita estoy más cerrado casi no estoy aprendiendo pero por motivos que es el afán...

2:70 aquí yo aprendí todo lo que fue lo que ha sido programación casi no, traía bases ya manejar el exce...

2:71 también, igual acá en el trabajo para la universidad

2:78 pues no yo cuando llegue, yo hice las pasantías en un colegio y allá aprendí también y pero cuando...

2:79 pues yo venía acostumbrado al colegio pues era como una oficina solo para los dos éramos dos person...

2:82 que impacto bueno acá es grande el de sistemas porque acá o sea yo creo que hoy en día si alguien n...

2:83 porque primero era auxiliar y este **año seguí** siendo auxiliar y yo ya estaba haciendo funciones de má...

2:84 hace dos meses y como te sentías antes cuando tenías el cargo de auxiliar y sentías que estabas des...

2:85 ah bueno yo tomo las de digamos de yo recibo cotizaciones entonces yo digo si, le digo a mi jefe eso...

2:86 de mi cargo es velar porque el sistema esté funcionando pero pues dentro del año, los dos años q...

2:87 a mí la que más me gusta desempeñar de todas las funciones es lo del área contable, que son cansores...

2:88 la que menos me gusta es de prestarle soporte al sistema viejito

2:89 porque son bases o sea es **programación** antigua y yo no estuve cuando la montaron entonces siempre es...

2:90 malo un mal **día** de trabajo es cuando no hay nada que hacer porque le da a uno sueño y **aquí** hace muc...

2:91 no así es relajado yo no me estreso

2:92 estrés algo que, eso me paso no me estrese sino que es algo que se cómo se hace pero como no tener...

2:93 h bueno un buen día es cuando hay hartas cosas y se **pasa muy** rápido el día

2:94 un buen jefe es alguien que sepa mandar que le enseñe y que sepa mandar no mandar porque si y ya si...

2:95 con mi jefe actual o sea yo con el yo **la llevo bien** como persona es una persona genial pero es que e...

2:96 **ues** yo me la llevo supremamente bien con Santiago que es el jefe ahorita **de producción** él fue mi jefe...

2:97 si como año y medio fue **jefe mío** y era genial porque él le enseñaba lo motivaba a uno y le enseñaba...

2:98 pues o sea rápido y bien porque la rapidez y si o sea alguien que no sea tan **ay espérame un** rato eso...

2:107 el ambiente de trabajo es bueno pero si es bueno

2:108 bueno porque hay buena **relación** laboral con unas personas es excelente hay otras que no

2:110 porque no hay, o sea para mi yo nunca peleo con nadie, ni un insulto nada que no falta que uno llega...

2:111 ah **también entran ahí**, que retos pues respecto a este programa nuevo pues como me delegaron una part...

2:112 **urque** todos los días estoy aprendiendo algo, siempre que llego ya tengo algo que hacer nunca llego m...

2:113 Entrevistador: ok, pero te sientes satisfecho con esas funciones **Entrevistado:**
si hay estoy satisfecho...

2:114 pues ahorita no, porque yo ahorita no me dieron vacaciones por venir no tuve vacaciones por venir a...

2:115 no uno se quedaba hasta las once doce de la noche y no

2:116 h o sea te recompensaban en tiempo

2:118 que ayudarle pero entonces uno se cansa todo el día aparte él llega a las ocho yo estoy llegando a l...

2:120 pues eso es molesto porque es no reconocer su tiempo que si uno se queda es para darle algo a la emp...

2:121 no aquí si como persona si he cambiado he mejorado mucho yo antes no hablaba ahora si entonces como p...

2:122 **porque** es que aquí digamos un ejemplo somos dos personas en sistemas entonces nos trajeron fue otro j...

2:124: yo le digo es para aprender y él es que espere hacemos esto y **después ahí si** hacemos lo otro entonc...

2:125 sí me gusta más por lo que estoy andando por todo lado, no porque sí me tocara ahí estaría ab...

2:132 o nada serio una vez sí con él ex jefe de nómina tuve un porque necesitaba un permiso para ir los sá...

2:133 Tengo problemas a veces con él jefe de contabilidad pero por lo mismo por lo que él no sabe pedir la...

2:134 porque él a mí me parecía qué él no no llamaba la atención de venga ayudemos a la gente no era gesti...

2:135 no aquí, porque o sea por todo lo que es de infraestructura e bien pero es más como más con la gente...

2:136 ah no hay sí no hay porque aquí se tratan como se les pega la gana

2:137 o o sea puede qué no le digan a uno groserías pero no más con qué lo estén humillando qué porque ust...

2:138: pues aquí hay no se sí es problema yo al anterior trabajo tenía que ir elegante pues elegante no er...

○ motivacional

Utilizado en documentos:

Citas:

1:16 Me permite patrocinar mis estudios y ahorita creo que hay una mejora salarial, así que son pasos par...

1:44 El dinero y me gusta estar en contacto con la gente

1:49 **terminar** mi estudio, mi bebé y con la nueva jefe aportar algo a la empresa, que la gente tenga bienes...

1:52 tuvimos choques en otro **momento, porque** hacía las cosas muy a su manera y no tenía en cuenta mis opin...

1:53 con las funciones que hago, me gusta lo que hago, pero en el tema salarial siento que es muy poco pa...

1:95 sí, pero me entere que **había cambio** de jefe y **decidí** esperar, igual lo cambios siempre con buenos, e...

2:4 Porque en el pueblo pues son más limitados los accesos a empleo educación, entonces para mejorar.

2:72 Pues yo trabajo para pues para primero para sostenerme darme lo que se dice los lujitos y pues par...

2:77 a claro si yo disfruto, pues que hay días que uno llega y no

2:81 bueno esa es una el dinero, aprender porque o sea como dije ahorita muy poco e aprendido ahorita per...

2:83 porque primero era auxiliar y este **año seguí** siendo auxiliar y yo ya estaba haciendo funciones de má...

2:84 hace dos meses y como te sentías antes cuando tenías el cargo de auxiliar y sentías que estabas des...

2:93 h bueno un buen día es cuando hay hartas cosas y se pasa muy rápido el día

2:125 sí me gusta más por lo que estoy andando por todo lado, no porque porque sí me tocara ahí estaría ab...

2:152 pues yo **diría** que no o sea ni para ellos ni para este lado sino como un nivel porque no es que sí es...

○ Personal

Utilizado en documentos:

Citas:

1:6 en el trabajo me encargaba de todo el tema de la nómina, cumplir a tiempo, hacer las anotaciones res...

1:7 Es muy buena, los dos estamos muy felices, sin embargo él tiene como una dificultad, porque tiene so...

1:8 el tema de mi bebé, es lo que más ahorita es nuestro foco de atención y en el festivo **pasado viajamos**...

1:9 que yo no sé cuidar la bebe, pero antes teníamos una excelente relación

1:10 yo no me veo sola, yo disfruto mi bebe

1:11 compartir tiempo de con ellos, ver creciendo con nuestra hija

1:13 es lograr las cosas que yo deseo, que esas cosas se hagan realidad por ejemplo mi bebe, que ella est...

1:25 es sentirse en dificultades, o que las cosas no están saliendo como tu quieres

1:26 as cosas salen como uno desea, que se van dando los planes que un tiene, igual Dios guía el camino

1:27 os domingos pero tengo que hacer trabajos de la U

1:30 es una buena relación, hay comunicación, entendimiento

1:31 tolerancias, respeto, confianza y amo

1:35 las personas que tienes alrededor y comparten un vínculo de sangre pero que están presentes cuando t...

1:36 súper importante, son mi apoyo

1:40 pues me va bien, aunque no le dedico casi tiempo

1:51 on las funciones que hago, me gusta lo que hago, pero en el tema salarial siento que es muy poco par...

1:58 lo de los chicos practicantes, porque ellos hacen el proceso de la cuota Sena hasta la mitad y yo ha...

1:59 Con todos, yo los conozco a todos

1:62 Entrevistador: ¿eso te genera estrés? Entrevistado: No, digamos que no

1:63 cuando no hay problemas, la gente que va a pedirme ayuda, que yo le tenga la solución a todo, que se...

1:66 creo que hay una amistad de por medio, entonces eso me gusta bastante, hay comprensión, apoyo, ella e...

1:67 que se hablan constantemente o que comparte ciertas cosas constantemente

1:70 si ellos tienes algún a pregunta vienen y me la hacen o si yo, sin algún problema, en el almuerzo yo...

1:73 salíamos a tomar algo, nos reíamos y ya cada uno para su casa

1:95 sí, pero me entere que había cambio de jefe y decidí esperar, igual lo cambios siempre con buenos, e...

1:96 Yo soy Natalia, tengo 23 años., tengo una hija, entonces es mi hija y yo, vivo con el papá de mi hij...

2:1 Bueno Nilson Arias es una persona de 22 años, me gusta mi hobby es x box, video juegos, que más me g...

2:2 Este año estoy viviendo con mi mamá.

2:5 No ha llegado la indicada, ahorita estoy centralizado en el trabajo y en el estudio

2:6 Hace 4 años, desde que estoy acá

2:7 En mi tiempo libre que me gusta hacer, bueno lo que más hago es mirar televisión y jugar video juego...

2:8 Yo, **bueno últimamente** porque mi mamá está novelas

2:9 En el x box, prácticamente solo fútbol

2:10 digamos esta semana he jugado todos los días, el Lunes, esta semana bueno solo el Lunes, y la seman...

2:11 i un rato como para despejar la mente del trabajo

2:12 **Lo que más** disfruto de mi vida, como lo puedo explicar, ser como soy o sea soy relajado, no soy probl...

2:14 Aquí no pues casi no, con los del trabajo salimos pero es muy raro cuando salimos, salimos a sitios...

2:16 bueno pues yo no sé si será talento pero como llevarla bien con la gente, nunca he **podido llevármela**...

2:17 Solidario, ayudar, que otro talento, no pues es que no más **Entrevistador:**
Tiene que haber otro Entrev...

2:18 : **La** responsabilidad para mí es un ejemplo, es como me comprometo algo lo cumplo, no dejar las cosas...

2:24 Bueno yo digo, o sea es que me gustaría irme porque acá en Colombia ya oportunidades no, o sea cómo...

2:32 Yo digo que tampoco, porque ella me formó para seguir, o sea si la veo enferma sacrifico un poco de...

2:36 pues la idea era, era muy básico no también sino pues que era como un café más interactivo, pero no...

2:37 Es que eso de despedirme no me gustan las despedidas, yo creo que irme a la casa solo

2:38 Pues estar solo es estar tranquilo, o sea que nadie le esté hablando, o sea usted puede estar hacién...

2:39 Si me gusta estar solo

2:40 Bueno la felicidad, para mi hacer lo que me gusta me hace feliz

2:41 Como no tener a nadie que lo quiera

2:42 me levanto tipo 9 de la mañana y me pongo que a veces arreglo el cuarto porque mi mama me dice o sin...

2:51 Porque allá, hay otra que es mi tía, no hay sí, yo soy allá uno de los más callados, yo casi no habl...

2:54 alores, de ahí vienen todos los valores de Nilson, generosos, si solidarios

2:65 un día se me daño el computador y lo arreglo y yo dije a estudiemos esto, esto como que es lo mío

2:68 Entrevistador: y te gusta aprender Entrevistado: todos los días me gusta

2:69 horita si, pues ahorita estoy más cerrado casi no estoy aprendiendo pero por motivos que es el afán...

2:74 no hay si pues me gustaría mucho es por la programación pero pues es telecomunicaciones entonces no...

2:78 pues no yo cuando llegue, yo hice las pasantías en un colegio y allá aprendí también y pero cuando...

2:79 pues yo venía acostumbrado al colegio pues era como una oficina solo para los dos éramos dos person...

2:91 no así es relajado yo no me estreso

2:92 estrés algo **que**, eso me paso no me estrese sino que es algo que se cómo se hace pero como no tener...

2:93 h bueno un buen día es cuando hay hartas cosas y se **pasa muy** rápido el día

○ proyecto de vida

Utilizado en documentos:

Citas:

1:14 yo estoy en noveno semestre de administración de empresas y hace un par de semanas estaba buscando o...

1:15 ascender, ir mejorando aprendiendo cosas nuevas, que cargo no **sabría. Me gusta Gestion** humana, y me v...

1:87 yo me veo en gestión humana, donde se busque el bienestar de la gente y que yo reciba una remuneraci...

2:4 Porque en el pueblo pues son más limitados los accesos a empleo educación, entonces para mejorar.

2:19 Proyecto de vida, pues mi meta a corto plazo es terminar la universidad, a mediano es como tener un...

2:20 Bueno estudiar, pues estudiar

2:23 En cinco años, yo creo no yo estoy seguro, como un ingeniero de telecomunicaciones.

2:25 Nosotros, e o sea con mi tía ella ya tiene un seminario en Canadá y me dijo que me fuera con ella, e...

2:26 Bueno yo creo que ya tengo familia, hijos, ojalá y sí

2:27 en ese proyecto, bueno, primero, lo económico porque con eso puedo trabajar, estudiar perdón y uno c...

○ Relacional

Utilizado en documentos:

Citas:

1:4 Ha sido siempre muy buena, pero los problemas empezaron cuando llegó mi bebé porque yo soy madre pri...

1:5 antes teníamos una excelente relación

1:11 compartir tiempo de con ellos, ver creciendo con nuestra hija

1:24 a compartiría con las personas que yo más quiero y no me despediría porque las despedidas son triste...

1:28 **provecharía** el tiempo, saldría con mi hija con mi esposo, **visitaría** mi familia

1:30 es una buena relación, hay comunicación, entendimiento

1:59 Con todos, yo los conozco a todos

1:70 si ellos tienes **algún pregunta** vienen y me la hacen o si yo, sin algún problema, en el almuerzo yo...

2:12 lo que más disfruto de mi vida, como lo puedo explicar, ser como soy o sea soy relajado, no soy probl...

2:43 pues con ella es bien, a mí me critican mucho porque yo no le digo mamá, le digo Gladys

2:97 si como año y medio fue jefe **mío** y era genial porque el le enseñaba lo motivaba a uno y le enseñab...

○ Sentido de trabajo

Utilizado en documentos:

1

Citas:

1:45 es un lugar donde desarrollas todo lo aprendido y puedes obtener nuevos aprendizajes

1:46 e lo imaginaba **mas chévere**, menos problemas, que todos en la empresa estaban contentos, donde hubier...

1:63 cuando no hay problemas, la gente que va a pedirme ayuda, que yo le tenga la **solución** a todo, que se...

1:66 creo que hay una amistad de por medio, entonces eso me gusta bastante, hay comprensión, apoyo, ella e...

1:74 era como cómodo, todos **nos hablábamos, había trabajo** en equipo, **poníamos** lago de música pero nos camb...

1:77 si, el trabajo si, el tema de la nómina me parece interesante

1:81 si, pero antes no, espero que me ajusten el salario para que eso sea algo de crecimiento y personal...

1:85 si, si por el impacto que tiene mi función y porque siempre estoy aprendiendo

1:86 en un voluntariado en otros países

1:88 sí en cuanto a que estoy en **Gestion** humana, y con el nuevo cambio pues vamos a cambiar muchas cosas.

1:91 no, acá no hay sentido de pertenencia demarcado por la empresa, porque acá no hacen énfasis en eso,...

2:81 bueno esa es una el dinero, aprender porque o sea como dije ahorita muy poco he aprendido ahorita per...

2:90 malo un mal día de trabajo es cuando no hay nada que hacer porque le da a uno sueño y aquí hace muc...

2:98 pues o sea rápido y bien porque la rapidez y si o sea alguien que no sea tan ay espérame un rato eso...

2:112 porque todos los días estoy aprendiendo algo, siempre que llego ya tengo algo que hacer nunca llego m...

2:114 pues ahorita no, porque yo ahorita no me dieron vacaciones por venir no tuve vacaciones por venir a...

2:115 no uno se quedaba hasta las once doce de la noche y no

2:122 Porque es que aquí digamos un ejemplo somos dos personas en sistemas entonces nos trajeron fue otro j...

2:124: yo le digo es para aprender y él es que espere hacemos esto y después ahí si hacemos lo otro entonc...

2:126 me suena hasta bobo pero es eso de ir a un mundial de fútbol de eso así sea o sea recoger o hasta li...

2:127 porque o sea es que me gusta bastante o sea ver a esos jugadores uno dice digamos no en Colombia por...

2:128 trabajo deseado para mí el trabajo deseado es esto de estar implementando todo eso lo que es la fibr...

2:129 sí pero o sea trepado que uno dice porque eso es más como estar como la ingeniería qué hay de por do...

2:130 Entrevistador: bueno en qué se parece el trabajo de tus sueños a las funciones que realizas hoy en día...

2:134 porque él a mí me parecía qué él no no llamaba la atención de venga ayudemos a la gente no era gesti...

○ Sentido de vida

Utilizado en documentos:

Citas:

1:12 mi familia, mi hermana, a pesar que no tengo una relación cercana con ella, son importantes muy impor...

1:13 es lograr las cosas que yo deseo, que esas cosas se hagan realidad por ejemplo mi bebe, que ella est...

1:17 lo que me hace vivir

1:18 Mi sentido de vida mi bebé en este momento, yo solo quiero que ella este bien, mi familia que también...

1:19 por mi familia, porque hace una semana no tenía quien me cuidara a mi bebé, y yo iba a renunciar, y...

1:20 e haber sacado a mi hija adelante, de haber culminado mis estudios, ser un ejemplo para mi hija

1:21 Me **gustaría** tener una fundación para ayudar en la gente, como en el caso de **Mocoa**

1:22 de no tener estabilidad económica, perder mi trabajo

1:31 tolerancia, respeto, confianza y amo

1:35 las personas que tienes alrededor y comparten un vínculo de sangre pero que están presentes cuando t...

1:36 **súper** importante, son mi apoyo

1:71 bueno, lo que pasa es que como la chica del archivo está lejos y la **recepción** **también**, no hay mucho...

1:86 en un voluntariado en otros países

1:87 yo me veo en gestión humana, donde se busque el bienestar de la gente y que yo reciba una remuneración...

1:88 sí en cuanto a que estoy en **gestión** humana, y con el nuevo cambio pues vamos a cambiar muchas cosas.

2:12 lo que más disfruto de mi vida, como lo puedo explicar, ser como soy o sea soy relajado, no soy probl...

2:16 bueno pues yo no sé si será talento pero como llevarla bien con la gente, nunca he podido llevármela...

2:28 Eso es como quien soy y para donde voy

2:29 Mi propósito de vida es dar todo lo que yo tengo para sacar adelante mi proyecto de vida, que sí es...

2:30 Pues va a sonar como raro pero yo no sacrificaría nada por nada por nadie

2:31 Pues en lo poquito que e convivido así son pocas las personas que lo valoran, lo estiman, porque a v...

2:32 Yo digo que tampoco, porque ella me formó para seguir, o sea si la veo enferma sacrifico un poco de...

2:33 Que pues si llego a tener familia, hijos, nietos, que sigan el ejemplo que como yo soy soy, honesto,...

2:34 i de verlos felices y no sufrir

2:35 Bueno pues yo tenía un proyecto de formar mi negocio allá en el pueblo para volver pero no se seria...

2:37 Es que eso de despedirme no me gustan las despedidas, yo creo queirme a la casa solo

2:38 Pues estar solo es estar tranquilo, o sea que nadie le esté hablando, o sea usted puede estar hacién...

2:40 Bueno la felicidad, para mí hacer lo que me gusta me hace feliz

2:41 Como no tener a nadie que lo quiera

2:75 para mí un trabajo es como una obligación no es como que

2:76 pues para mí trabajo es una responsabilidad, es que obligación pues si es como una obligación tambié...

2:77 a claro si yo disfruto, pues que hay días que uno llega y no

2:125 sí me gusta más por lo que estoy andando por todo lado, no porque sí me tocara ahí estaría ab...

2:129 sí pero o sea trepado que uno dice porque eso es más como estar como la ingeniería qué hay de por do...

2:130 **Entrevistador: bueno** en qué se parece el trabajo de tus sueños a las funciones qué realizas hoy en dí...

○ Social

Utilizado en documentos:

1

Citas:

1:3 Es buena, pero nosotros vivimos en la casa de mi suegra y es ella la encargada del cuidado de mi hij...

1:60 bien, es buena pero como en todo hay inconformes

1:64 Es buena, ya nos conocíamos y tenemos mucha afinidad

1:65 Me excluía, o cada uno cumpliendo sus funciones, ahorita Ceci que quiere más trabajo en equipo y es...

1:66 creo que hay una amistad de por medio, entonces eso me gusta bastante, hay comprensión, apoyo, ella e...

1:67 que se hablan constantemente o que comparte ciertas cosas constantemente

1:68 í, porque nos hablamos, no compartimos cosas fuera de lo laboral, pero en lo laboral y lo personal d...

1:69 en la oficina está mi jefe y los dos practicantes, pues con ellos me la llevo bien

1:70 si ellos tienes algún a pregunta vienen y me la hacen o si yo, sin algún problema, en el almuerzo yo...

1:71 bueno, lo que pasa es que como la chica del archivo está lejos y la recepción también, no hay mucho...

1:72 i, antes de que tuviera mi hija, o sea, hace tres años atrás

1:73 salíamos a tomar algo, nos reíamos y ya cada uno para su casa

1:74 era como cómodo, todos nos **hablábamos, había** trabajo en equipo, **poníamos** lago de música pero nos camb...

1:82 antes no, cero, yo cogía mi loncherita y me iba almorzar con gente de otras áreas, ahora ya con ceci...

1:83 C **Catalina, cumplió años y mi jefe se** fue con gente de otra área a celebrar el cumpleaños y a mí no me i...

1:84 al principio cuando llegué, había una jefe que nos ponía a colocar carteles y colocábamos temas por...

1:95 sí, pero me entere que había cambio de jefe y decidí esperar, igual lo cambios siempre con buenos, e...

2:14 Aquí no pues casi no, con los del trabajo salimos pero es muy raro cuando salimos, salimos a sitios...

2:16 bueno pues yo no sé si será talento pero como llevarla bien con la gente, nunca he podido **llevármela**...

2:47 h no eso sí es genial porque nos comunicamos todos los días

2:48 si yo voy todos los festivos

2:80 h no no tuve ningún problema igual también me la llevo muy bien con el que era mi jefe y con la gent...

2:94 un buen jefe es alguien que sepa mandar que le enseñe y que sepa mandar no mandar porque si y ya si...

2:95 con mi jefe actual o sea yo con el yo la llevo bien como persona es una persona genial pero es que e...

2:96 ues yo me la llevo supremamente bien con Santiago que es el jefe ahorita de producción él fue mi jefe...

2:97 si como año y medio fue jefe mío y era genial porque él le enseñaba lo motivaba a uno y le enseñab...

2:99 pues los dos jefes que he tenido son polos opuestos, don Fernando es muy calmado muy educado eso si...

2:100 h no yo con todos me la llevo supremamente bien

2:101 si él no sabe pedir las cosas quiere que se las hagan ya y el no es ni educado para pedir las cosas...

2:102 h si nosotros si salimos yo he salido hartos con ellos, hay un lugarcito cerca pero es una cantinita...

2:103 o salí con unos hace 15 días y así que salgamos hartos eso fue en noviembre

2:104 hablar pero no de trabajo sino hablar de recocha

2:105 si porque uno dice es con los que más comparto la mayor parte del día pues uno dice uno se cansa y a...

2:106 si porque no la paso mal

2:108 bueno porque hay buena **relación laboral** con unas personas es excelente hay otras que no

2:109 Como gente que no sabe **hablar** no sabe expresarse y resulta **haciéndolo** como digo, tuve una **situación** q...

2:123 él es buenísima persona pero él es a su ritmo

2:133 Tengo problemas a veces con él jefe de contabilidad pero por lo mismo por lo que él no sabe pedir la...

2:134 porque él a mí me **parecía** qué él no no llamaba la atención de venga ayudemos a la gente no era gesti...

2:137 o sea puede qué no le digan a uno **groserías** pero no más con qué lo **estén** humillando qué porque ust...

2:139 por lo general sí es con algo del sistema yo acudo a mi ex jefe abajo al jefe **de producción** qué era mi...

2:140 porque me genera, me ayuda más con la solución y no me esta es colocando más peros pero es pero es q...

2:142 te da más soluciones, cuando digamos expresas tus ideas los demás comprender la idea que tú les quie...

Anexo 7

Análisis de contenido convergencias y divergencias.

ANÁLISIS DE CONTENIDO			
DIMENSIÓN ESPIRITUAL: SENTIDO DE VIDA			
COLABORADOR 1	COLABORADOR 2	CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
(1:12)...“el sentido de vida es lo que te hace vivir. Mi familia, mi hermana, a pesar que no tengo una relación cercana con ella, son importantes muy importantes....” (1:13) ...“es lograr las cosas que yo deseo, que esas cosas se hagan realidad” (1:19)...“Mi sentido de vida mi bebé en este momento, yo solo quiero que ella este bien, mi familia que también este bien....” (1:20)...del logro estarías mas orgullosa “de haber sacado a mi hija adelante, de haber culminado mis estudios, ser un ejemplo para mi hija” (1:21)“ Me gustaría tener una fundación para ayudar en la gente, como en el caso de Mocoa” (1:31) los valores con los cuales describo mi familia y me identifico “tolerancia, respeto, confianza y amo” (1:35) “las personas que tienes alrededor y comparten un vínculo de sangre pero que están presentes cuando tú lo necesitas y así...” (1:36) la familia es “super importante, son mi apoyo” (1:86) el trabajo de mis sueños...“ en un voluntariado en otros países”	(2:28) el sentido de vida “eso es como quien soy y para donde voy” (2:29)“ Mi propósito de vida es dar todo lo que yo tengo para sacar adelante mi proyecto de vida, que sí es estudiar, venir a trabajar para que todas las cosas salgan bien y luego ir a estudiar con todas las ganas” (2:30) “Qué pues si llego a tener familia, hijos, nietos, que sigan el ejemplo que como yo soy soy, honesto, o sea que me digan si me dicen abuelo usted fue un ejemplo para mi porque usted me enseñó tal y tal cosa, o sea ver felices a ellos” (2:31) “ verlos felices y no sufrir” (2:32) “la felicidad, para mi hacer lo que me gusta me hace feliz” (2:33) “me suena hasta bobo pero es eso de ir a un mundial de fútbol de eso así sea o sea recoger o hasta limpiar los guayos a un jugador eso sí lo haría” (2:34) “Como describirían a mi familia, como lo más grande, lo más e importante” (2:36) “Que pues si llego a tener familia, hijos, nietos, que sigan el ejemplo que como yo soy soy, honesto, o sea que me digan si me dicen abuelo	Tanto el colaborador 1 como el colaborado 2 identifican el sentido de vida como la razón, que los impulsa a vivir y a orientar las metas y/o propósitos en sus vidas. A su vez, relacionan el sentido de vida con el proyecto de vida, el cual está dirigido a metas personales y familiares.	Para el colaborador 1 es muy importante la familia, ya que su proyecto de vida, que involucra directamente su sentido de vida gira alrededor de esta, porque le da gran prioridad a su hija, más que a su trabajo en algunas ocasiones; a su vez menciona que la familia ocupa un lugar muy importante para ella. Por el contrario el colaborador, si bien, la familia ocupa un lugar importante en su vida, le da mayor prioridad a sus estudios y proyectos personales.

	usted fue un ejemplo para mí porque usted me enseñó tal y tal cosa, o sea ver felices a ellos” “(2:37)...Bueno pues yo tenía un proyecto de formar mi negocio allá en el pueblo para volver pero no se sería por eso tener mi propia empresa...una empresa de pues lo relacionado que tengo en lo que trabajo que es lo de los computadores” (2:39)“ como un café más interactivo, pero no sé en los últimos años también pensé en estudiar para ser maestro pero de lo mismo de informática como para enseñar no sé yo siempre veo el concepto como lo hicieron a mí sentarme en un computador y escriba y escriba y escriba no algo más llamativo como crear cosas” (2:40)“Bueno la felicidad, para mi hacer lo que me gusta me hace feliz”		
ANÁLISIS DE CONTENIDO			
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA: MOTIVACIÓN			
(1:16)...(El trabajo) “Me permite patrocinar mis estudios y ahorita creo que hay una mejora salarial, así que son pasos para poder cumplir lo que yo quiero” (1:44) ...(Me motiva) “El dinero y me gusta estar en contacto con la gente” (1:49)...(Motiva) “terminar mi estudio, mi bebé y con la nueva jefe aportar algo a la empresa, que la gente tenga bienestar” (1:53) “con las funciones que hago, me gusta lo que hago, pero en el tema salarial siento que es muy poco para todo lo que hago, pero con la jefe nueva tengo expectativas de que me suban el	(2:72)“Pues yo trabajo para pues para primero para sostenerme darme lo que se dice los lujitos y pues para pagar la universidad” (2:81) Me motiva “bueno esa es una el dinero, aprender porque o sea como dije ahorita muy poco he aprendido ahorita pero uno todos los días aprender, y conocer porque uno todos los las aprende algo nuevo, así usted se hable un año con una persona aprende algo nuevo de esa persona todos	Para el colaborador 1 y el colaborador 2 la principal motivación es el salario, ya que gracias a éste, pueden sostenerse a sí mismo y a sus familias, además de pagar sus estudios, y darse algunos lujos. En segundo lugar les motiva aprender cosas nuevas en sus respectivos cargos, y estar en contacto con la gente. Por otro lado, lo que les desmotiva es la cantidad de responsabilidades que tienen asignadas, fuera de las funciones principales	No se encontraron divergencias entre el colaborador 1 y el colaborador 2.

suelo, lo que no pasaba con mi anterior jefe” (1:76) “ no (me siento satisfecha) por la remuneración económica, me dijeron que me iban a subir después del periodo de prueba y pues nada , parece que van a hacer unos ajustes, espera” (1:81) “si, pero antes no, espero que me ajusten el salario para que eso sea algo de crecimiento y personal, uno siempre está aprendiendo de todos los jefes y ya” (1:92) “antes el que estaba a cargo de la nómina se ganaba 1’900.000 y no me ganó 900.000 y hace las mismas funciones y me parece injusto y le dije a mi jefe anterior, y le decía que estaba en periodo de prueba, y el cargo anterior ganaba lo mismo” (1:93)“no (estoy satisfecha), para nada, me he tenido que endeudar y sacar préstamos” (1:94) ...“porque no me alcanza (el dinero del salario)” (1:22)... (y me da miedo) “de no tener estabilidad económica, perder mi trabajo” (1:46)... (este trabajo)“ me lo imaginaba mas chévere, menos problemas, que todos en la empresa estaban contentos, donde hubiera más reconocimiento” (1:47)...(porque)“ no, para nada porque si hay errores (Nombre de colaborador), pero si está bien no pasa nada” (1:48)...(este trabajo)“ fue chévere porque aprendí cosas, pero me limitaron solo aprendí cosas de nómina y ya” (1:63)... (este trabajo es chévere) “Cuando no hay problemas, la gente que va a pedirme ayuda, que yo le tenga la solución a todo, que se pase el día rápido”	los días, a parte si convivir con la gente de acá, convivir con los problemas de la gente, con los genios, es que unos son malgeniados” (2:83) Me motiva y satisface “porque primero era auxiliar y este año seguí siendo auxiliar y yo ya estaba haciendo funciones de más de analista entonces me pasaron a analista entonces ya siento que es un lugar más que están valorando mis funciones, se puede decir que yo hago más que el jefe de sistemas pero bueno” (2:12)“ sí me gusta más por lo que estoy andando por todo lado, no porque si me tocara ahí estaría aburrido porque ahí no se habla, usted va a sistemas y es , en cambio a donde yo voy yo tengo que estar hablando o sino no me rinde” (2:14)“ con mi salario pues gracias a Dios ahorita me arreglaron un poquito pero yo siento que como una vez le dije a alguien siento que do tanto para recibir poco entonces son hartas cosas, varias responsabilidades para eso” (2:15)“yo diría que no es que es mucha responsabilidad o sea uno no está manejando dinero pero está por encima o sea está manejando transacciones no es físico el dinero pero es virtual y vaya a ver qué está pasando le toca a uno sacar informes, entonces es	de sus respectivos cargos, por lo cual no obtienen un reconocimiento ni verbal, ni económico.	
---	---	--	--

	delicado” (2:16) “pues la parte económica es importante no es él 100 no es lo más importante porque pues de todos modos para mí los más importante es estar con él cariño de mi familia de la gente pero de todos modos es lo que lo mantiene a uno dándose sus lujos es como un cincuenta lo emocional y lo económico “ (2:11)...(motiva) “porque todos los días estoy aprendiendo algo, siempre que llego ya tengo algo que hacer nunca llego muy raro que llegue y me quedé sentado un rato porque ya están llamando que se dañó tal cosa que toca ir a cambiar otra cosa entonces es muy interesante” (2:120)“ pues eso es molesto porque es no reconocer su tiempo que si uno se queda es para darle algo a la empresa pero ellos ven solo es a no usted quédese y ya”		
--	--	--	--

ANÁLISIS DE CONTENIDO

DIMENSIÓN FÍSICA: CLIMA ORGANIZACIONAL

COLABORADOR 1	COLABORADOR 2	CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
(1:90) “el ambiente que se respira en la empresa, como los valores que representa en una empresa.” (1:91)“ no, acá no hay sentido de pertenencia demarcado por la empresa, porque acá no hacen énfasis en eso, no te hacen sentir que te perteneces parte de la empresa, ni por ejemplo, los objetivos o la misión de la empresa, por ejemplo abajo en la planta se manejan uniformes, y no tiene el uniforme limpio, y	(2:107) “ el ambiente de trabajo es bueno pero si es bueno”(2:108) “ bueno porque hay buena relación laboral con unas personas es excelente hay otras que no” (2:109)“de esta? aquí no hay cultura organizacional... porque o sea por todo lo que es de infraestructura e bien pero es más como más con la	Para el colaborador 1 y el colaborador 2, el clima organizacional está relacionado con el ambiente de la empresa, sea este bueno o malo. También, indican que este ambiente está compuesto por el sentido de pertenencia, que hace referencia a los objetivos de la empresa (misión, visión), buena vestimentaria,	El colaborador 2 hace referencia que es importante sentirse escuchado, y que a la hora de recibir retroalimentaciones estas sean dadas de buena manera, pues si bien el generar confianza y vínculos fuera de lo laboral, también genera que en ocasiones se confunda roles de empleado-

algunos ya están viejos, rotos y nadie hace nada por eso y acá muchos se visten informal y así” (1:52) “ con mis compañeros de trabajo tuvimos choques en otro momento, porque hacía las cosas muy a su manera y no tenía en cuenta mis opiniones” (1:54)... (con el jefe)“ vimos choques en otro momento, porque hacía las cosas muy a su manera y no tenía en cuenta mis opiniones” (1:74) ...(antes) “ era como cómodo, todos nos hablábamos, había trabajo en equipo, poníamos algo de música pero nos cambiaron de jefe , cambió todo, hicieron una reestructuración, sacaron mucha gente, empezó el malestar porque habían sacado una gente y ya no fue tan chévere “ (1:59) ... “Con todos, yo los conozco a todos” (1:70)...“ si ellos (mis compañeros) tienen algún pregunta vienen y me la hacen o si yo, sin algún problema, en el almuerzo yo voy y como siempre almuerzo sin ellos y ellos cada uno va y almuerza” (1:64)...(mi jefe)“ Es buena, ya nos conocíamos y tenemos mucha afinidad” (1:65)... (con mi jefe actual) “creo que hay una amistad de por medio, entonces eso me gusta bastante, hay comprensión, apoyo, ella es un humano y entiende que si mi bebe se enferma, me entiende, si tengo alguna duda sé que puedo acudir a ella, duda personal como laboral” (1:65)(mi anterior jefe) “ Me excluía , o cada uno cumpliendo sus funciones, ahorita Ceci que quiere más trabajo en equipo y eso, que todos sepamos, que todos hagamos, eso me gusta más” (1:68) ...(con mi nueva jefe)“nos hablamos, no compartimos cosas fuera de lo laboral, pero en lo laboral y lo	gente, como también está organizado” (2:110)“es que no teníamos herramientas para trabajar, o sea era igual las redes eran tenaces igual aquí un rayo y se iba la luz en toda la empresa” entonces ahorita ya está mejorcita (2:111)“no hay si no hay porque aquí se tratan como se les pega la gana...no o sea puede que no le digan a uno groserías pero no más con qué lo están humillando qué porque usted es más estudiado qué otro no” (2:112)...(la indumentaria del vestuarios)“pues aquí hay no sé si es problema yo al anterior trabajo tenía que ir elegante pues elegante no era que en corbata pero aquí uno puede venir en jean sudadera yo creo que hasta en pantaloneta y no le dicen nada, pues para uno chévere pero entonces el problema es que aquí reciben clientes entonces pues la presentación para un cliente nada más en sus instalaciones sí van y miran en sistemas bueno él que está desordenado es mi puesto, pero eso le genera descontento a alguien que pase y otros por ahí sucios o algo entonces no” (2:07)“(los objetivos, estrategia, políticas de la empresa) “ pues ahorita lo veo más como con más ideas de todos hacia un mismo rumbo pero antes era sí usted era jefe de un lugar ah no fue culpa de allá no importa que todos estamos trabajando para la misma empresa no ahí se echaban la culpa igual así a veces también dicen igual me pasa en sistemas eso le	infraestructura, del mismo modo hacen parte las buenas relaciones entre sus compañeros y jefe, que traspasen de lo laboral, puesto que se generan mayores vínculos a nivel personal y mejora la comunicación, las relaciones y el trabajo en equipo dentro de la organización Señalan, que un mal ambiente organizacional parte desde el individualismo y un mal jefe, el cual no se preocupa por sus empleados más allá del área laboral, lo cual perjudica de gran manera la comunicación y las relaciones.	empleador/ jefe- empleado, y se repercute en malos tratos.
--	---	---	---

personal dentro del trabajo nos entendemos muy bien” (1:69) “en la oficina está mi jefe y los dos practicantes, pues con ellos me la llevo bien” (1:70) “ si ellos tienes algún pregunta vienen y me la hacen o si yo, sin algún problema, en el almuerzo yo voy y como siempre almuerzo sin ellos y ellos cada uno va y almuerza” (1:73)(antes con mis compañeros) “ salíamos a tomar algo, nos reíamos y ya cada uno para su casa’	tocaba a Nilson, cuando salen las cosas bien somos todos y cuando sale una cosa mal sí soy yo “ (2:94) “un buen jefe es alguien que sepa mandar que le enseñe y que sepa mandar no mandar porque si y ya sino que le enseñe...con mi jefe actual o sea yo con el yo la llevo bien como persona es una persona genial pero es que es muy limitado yo quisiera trabajar más rápido y el más lento más lento entonces cuando él es más lento hace que uno se vuelva más lento entonces aquí han habido comentarios que sistemas que sistemas y si uno quiere trabajar rápido con el toca como bajarle al ritmo” (2:28) ...“no problemas no con nadie y (con mis compañeros) si nosotros si salimos yo he salido hartos con ellos, hay un lugarcito cerca pero es una cantinita hay para hablar”		
--	---	--	--

Anexo 8.**Análisis de Contenido de las dos entrevistas a los colaboradores: sub dimensiones**

ANÁLISIS DE CONTENIDO		
DIMENSIÓN	CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Física	Laboral Sentido de pertenencia, conocimiento de la empresa, de la misión y valores por parte de los empleados. Se posee satisfacción en cuanto a Tecnología e infraestructura usada en la empresa para realizar el trabajo. Salario El salario ideal es más alto al actual puesto que se considera que este no es el indicado en relación con las responsabilidades que se tienen.	Salario El tema salarial en los discursos presenta divergencias puesto que para uno de los casos la remuneración es baja y no logra cubrir las necesidades personales, en el otro caso, en este momento satisface y cubre las necesidades (teniendo en cuenta que en ambos casos se tienen diferentes responsabilidades fuera del contexto laboral). En uno de los casos la persona posee ingresos adicionales. La remuneración es de importancia debido a que con esta se cubren las necesidades de los actores.
Psicológica	Laboral El impacto de los cargos en la empresa es alto puesto que todos los colaboradores de otras áreas requieren interacción y apoyo por las funciones que estos cumplen. En los cargos que se encuentran se toman decisiones relevantes de acuerdo a sus funciones, cuando estas tienen alto impacto deben acudir a la dirección de su jefe directo. El ambiente laboral a nivel general es bueno, pero se presentan conflictos entre compañeros. Los retos laborales hacen referencia a las nuevas vivencias de cada uno de los empleados frente a diferentes situaciones (funciones, personas etc.). El trabajo es percibido como interesante puesto que ejercen funciones que los hacen permanecer en constante aprendizaje. El rol que se cumple dentro de los equipos de trabajo es percibido como importante, puesto que son los únicos en poseer el conocimiento de los diferentes procesos. Las funciones que realizan son de responsabilidad alta y de compromiso con la empresa, sin embargo, no son percibidas, ni se recibe reconocimiento por esto. Las oportunidades de crecimiento personal	Laboral Se percibe que el vestuario y el uniforme no se usan apropiadamente. Relaciones interpersonales Se han presentado inconformidades en el trabajo relacionadas con clima laboral y salarial, lo que genera malestar dentro del contexto. Las relaciones con el jefe, han sido divergentes, por un lado, en el ritmo de trabajo no se logra cohesión y por el otro, hay exclusión de actividades y falta de conocimiento de las actividades que realiza el colaborador.

	son altas puesto que hay constante aprendizaje de otras personas, sin embargo, para el crecimiento laboral no, debido a que se atrae personal externo, en vez de promover el interno. Por lo general, no se presentan situaciones de estrés, hay un deseo por atender y cumplir las solicitudes, que se presentan en el trabajo. Relaciones interpersonales Las relaciones interpersonales son altas en los dos casos, por los cargos que ocupan la interacción es necesaria. Un día placentero en ambos casos hace referencia a cumplir las funciones que se desempeñan y que estas ocupen todo su día de trabajo. Un buen jefe es determinado por su capacidad para dirigir y capacitar en el trabajo, con quien además se tenga una buena relación personal. Sin embargo, las relaciones actuales satisfacen el aspecto personal, pero no el laboral. La comunicación con los compañeros en general es netamente laboral, puede verse como una relación de lejanía sin embargo, es la cultura de la empresa. Las salidas con compañeros se disfrutan en tiempos cortos de interacción posterior al horario laboral con poca frecuencia. Motivacional Una motivación que se tiene en común es el servicio que presta con su labor dentro del entorno laboral y sentir reconocimiento por este.	
Espiritual	Laboral El gusto de trabajo se encuentra en lo que hacen, ya que esto les apasiona. Si tuvieran la oportunidad de realizar un trabajo gratis, harían voluntariados que correspondan a sus aficiones. El trabajo ideal responde al área que ocupan actualmente en la empresa, pero realizando diferentes funciones. La responsabilidad es vista como cumplimiento de las tareas asignadas a tiempo. Familiar Las relaciones familiares son cercanas. Comparten diferentes espacios con familia nuclear y extensa para fortalecer sus vínculos. El significado de familia es visto como una figura de apoyo. Hay conformidad familiar, sin embargo, hubieran deseado contar con mejores	Familiar Contextos familiares diferentes.

	recursos económicos.	
--	----------------------	--