

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

**Experiencia de un equipo de trabajo en una empresa, cuyo
líder tiene un sentido de vida.**

Proyecto de Investigación

Sebastián José Cevallos Donoso

Psicología

Trabajo de titulación presentado como requisito
para la obtención del título de
Licenciado en Psicología

Quito, 17 de mayo de 2017

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

COLEGIO CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

**HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

Experiencia de un equipo de trabajo en una empresa, cuyo líder tiene un sentido de vida.

Sebastián José Cevallos Donoso

Calificación:

Nombre del profesor, Título académico

María Cristina Crespo, Master en
Docencia Universitaria.

Firma del profesor

Quito, 17 de mayo de 2017

Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante: _____

Nombres y apellidos: Sebastián José Cevallos Donoso

Código: 00118751

Cédula de Identidad: 1722166954

Lugar y fecha: Quito, mayo de 2017

RESUMEN

Antecedentes: Las organizaciones, con el apoyo de la psicología y otras ciencias, han hecho diferentes esfuerzos para solucionar el problema de la falta de engagement laboral y desmotivación en sus empleados (Barbosa & Contreras, 2013). La psicología organizacional considera que el liderazgo es uno de los elementos de mayor influencia sobre colaboradores en el área empresarial (Lussier & Achua, 2002). Una de las propuestas de liderazgo transpersonal es el de la teoría del sentido de vida que invita tanto a los subordinados como colaboradores a encontrarle un significado a su trabajo y como consecuencia alcanzar mayores niveles de engagement laboral y de bienestar en su vida personal (Seligman, 2014). **Metodología:** Se propuso una metodología cuantitativa, donde se propone aplicar entrevistas a diez personas, miembros de un equipo de trabajo de un líder con sentido de vida, participaron en esta investigación, en donde se les administró una entrevista semi-estructurada para ver el impacto del líder en su vida laboral y personal **Resultados:** Se esperaba que el líder gerente con un sentido de vida establecido, genera impacto en sus colaboradores, en temas como la búsqueda personal del sentido de vida, desarrollo del engagement laboral y del bienestar personal. **Conclusiones:** El liderazgo con sentido de vida si puede generar influencia en un equipo de trabajo dentro de una organización.

Palabras clave: Liderazgo, sentido de vida, psicología organizacional, motivación, engagement y bienestar

ABSTRACT

Background: Organizations, with the support of psychology and other sciences, have made different efforts to solve the problem of lack of labor engagement and demotivation in their employees (Barbosa & Contreras, 2013). Organizational psychology considers leadership one of the most influential elements in the business area (Lussier & Achua, 2002). The transpersonal leadership propuse that of the theory of the meaning of life that invites to find meaning in their work and consequently to achieve higher levels of work engagement and well-being in their personal lives (Seligman, 2014). **Methods:** Ten members of a working team who had a leader with sense of life, participated in this research, where they were given a semi - structured interview to see the impact of the leadership in their work and personal life. **Results:** That the leader with an established sense of life, generates impact on his collaborators, on topics such as personal search for the meaning of life, development of work engagement and personal well-being. **Conclusions:** Leadership with a sense of life can generate influence in a team within an organization.

Key words: Leadership, sense of life, organizational psychology, motivation, engagement and well-being

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	1
Desarrollo.....	12
Conclusiones.....	38
Referencias.....	44
ANEXO A: Carta para reclutamiento de participantes.....	40
ANEXO B: Formulario de Consentimiento Informado	42
ANEXO C: Herramientas para levantamiento de información	45

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Dentro de los términos de la psicología positiva y la psicología organizacional, encontramos al *engagement*, un término de compleja traducción, pero cercano al concepto de “estado psicológico positivo hacia el trabajo caracterizado por vigor, dedicación, concentración y motivación” (Salanova & Schaufeli, 2009). De acuerdo a varios autores, el *engagement* es un elemento fundamental para alcanzar el desarrollo integral dentro del ámbito laboral (Marsollier, 2011).

Según los resultados de la última encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo, obtenidos en junio del 2016, en el Ecuador existe una población económicamente activa de 7,8 millones de personas, de las cuales 3,2 millones tiene un empleo pleno o adecuado, es decir, reciben un ingreso mayor al salario mínimo establecido y que trabajan igual o más de 40 horas a la semana bajo los parámetros de la ley laboral en el Ecuador (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2016).

No obstante, según el reporte State of the Global Work Place presentado por GALLUP, el porcentaje de empleados en el Ecuador que presentan un nivel de percentil alto en *entrega* con su empleo es de 16%, 70% se encuentra *not engaged* y 14% *actively disengaged* (GALLUP, 2013). Esto quiere decir que en Ecuador existe una problemática laboral, donde 1 de cada 6 empleados se encuentra comprometido y realizado en su trabajo, y el otro grupo presenta falta de dedicación y desmotivación. Esta problemática genera que las organizaciones experimenten improductividad, insatisfacción laboral, constante rotación de personal, estrés laboral, síndrome Burnout, entre otros problemas (Carrasco González, León Rubio, & De la Corte, 2010).

Gracias a la experiencia de los distintos estudios realizados dentro del área de la psicología organizacional, se ha identificado que los profesionales que presentan

comportamientos relacionados con la desmotivación y falta de desempeño pueden ser influenciados por factores internos como externos dando como resultado dichos comportamientos; entendiéndose por factores internos a elementos como la personalidad, situaciones personales, y como externos a elementos como el ambiente organizacional, puesto de trabajo o jefe inmediato con el cual están colaborando. (Marsollier, 2011).

Las organizaciones, con el apoyo de la psicología y otras ciencias, han hecho diferentes esfuerzos para solucionar este problema. Se ha realizado capacitaciones, estudios, cursos, terapias, modelos organizacionales, etc., con el fin de generar resultados positivos en cuanto a la experiencia de los empleados en su vida laboral. Por otro lado, el liderazgo en la parte gerencial, se ha identificado como uno de los principales pilares para el éxito dentro una organización y un factor de mayor relevancia a la hora de evaluar los factores de influencia hacia los colaboradores. Según Contreras y Barbosa, el liderazgo en el trabajo está vinculado con la productividad, la satisfacción, el engagement y el cambio organizacional (Barbosa & Contreras, 2013).

Así también, existen varias teorías sobre liderazgo que se han enfocado en diferentes elementos como la conducta, los distintos estilos de liderazgo, la motivación, el cumplimiento de objetivos, etc. Dentro de estas teorías de liderazgo tradicionales, se encuentra la del liderazgo transformacional de Bernard Bass, donde propone que la confianza, admiración, el respeto y la presencia del líder, puede motivar a los colaboradores a entregar más de sí mismos (Zapata & Melo, 2015), (Bass, 2010). De igual manera, existen teorías actuales de liderazgo que son Beste sellers y que se enfocan en valores trascendentes como el liderazgo de servicio, liderazgo auténtico, liderazgo cultural, liderazgo complejo, liderazgo con Mindfulness, liderazgo con sentido, entre otros que tienen el objetivo de transmitir e influenciar de manera positiva al ambiente que les rodea (Rodriguez, 2011).

Robert Rabouin afirma que: “para que exista un desarrollo en beneficio de la humanidad y no de unos pocos, el liderazgo tiene que estar acentuado en valores trascendentes, un líder sin propósitos claros sería el mayor riesgo para la humanidad” (Rabouin, 2011). Esto lleva a cuestionar la relación entre liderazgo efectivo y sentido de vida. Y es dentro del campo de la psicología positiva donde se encuentra este tema. Esta teoría del *sentido de Vida* propuesta principalmente por Martin Seligman y Viktor Frankl, invita a cada individuo a “pertener y servir a algo que uno considera superior al yo, con el fin de alcanzar el bienestar” (Seligman, 2014). Hay evidencia que las personas que mantienen un sentido de vida son personas que defienden sus valores, luchan por sus principios, tienden a cumplir sus propósitos o metas, no temen enfrentar dificultades, ni tomar decisiones importantes (Morgan & Farsides, 2009). Junto con elementos como el logro y las relaciones positivas, el sentido en la vida es considerado fundamental para alcanzar el constructo del bienestar, constructo que atrae y es buscado por muchos (Seligman, 2014) Es por esta razón, Viktor Frankl recalca que una persona que mantiene un sentido de vida es un agente movilizador, por un lado, debido a que muchos buscan alcanzar el bienestar y verán en él un modelo a imitar y por otro, este tendrá constantemente que enfrentar desafíos donde no estará solo y se verá obligado a influir en los colaboradores para alcanzar sus objetivos tanto de grupo como personales (Frankl, 1963).

Por lo tanto, si una persona que mantiene un sentido de vida es un agente movilizador por el valor de su condición, se pudiera considerar que un líder con un sentido de vida puede generar impacto en un equipo de trabajo que tiene a su cargo dentro de una organización. La importancia de esto es fundamental si en un empresa o grupo de trabajo están experimentando problemas en cuanto a su rendimiento laboral, inserción en la compañía,

desmotivación, conflictos internos, etc. El agente movilizador, es decir, el líder con un sentido de vida puede ser esencial en la búsqueda de resultados positivos.

Aunque se han encontrado estudios sobre el sentido de vida y como este puede generar impacto en la sociedad, no se ha encontrado ningún estudio sobre el cual se describa la experiencia de un equipo de trabajo que ha vivido la influencia de un líder con un sentido de vida establecido.

El problema

Ya hemos visto que a pesar de los múltiples aportes de la psicología y las teorías de liderazgo existe a nivel de las organizaciones un nivel bajo de engagement laboral. Hay propuestas teóricas e intervenciones prácticas que resaltan el papel del liderazgo en la satisfacción y engagement. Actualmente, modelos humanistas proponen estrategias de desarrollo como la del sentido de vida, mindfulness, el bienestar, actitud positiva, etc (Ling & Chin, 2012) (Gooty, 2009). Pero no se han encontrado estudios que documenten la experiencia de un equipo de trabajo que ha experimentado la influencia de un líder con sentido de vida. Este trabajo propone comprender esa experiencia en base a la literatura.

Pregunta de investigación

¿Cual es la experiencia de un equipo de trabajo cuyo líder tiene un sentido de vida?

Significado del estudio

Como se ha mencionado anteriormente, el siguiente trabajo busca comprender cuál es la experiencia de un equipo de trabajo cuyo líder tiene un sentido de vida. Es por la misma

razón, que este estudio considera que su significado puede ser beneficioso para distintos públicos como empresas, organizaciones, grupos de trabajo, etc. Uno de ellos son los líderes con sentido de vida, cuyo significado lo encuentran al conocer la experiencia de su equipo de trabajo; también beneficiarán a las organizaciones que buscan encontrar alternativas que favorezcan a sus colaboradores y que a su vez enriquezcan a sus líderes para desarrollarlos como individuos. Por lo tanto, este estudio puede ser de utilidad tanto para los líderes que deseen beneficiarse individualmente, como para las empresas que busquen desarrollar a los miembros de su organización o a los equipos de trabajo que hayan experimentado el colaborar a un líder con sentido de vida.

Resumen

Hasta este momento, se ha expuesto una introducción al problema, pregunta de investigación y el significado del estudio. A continuación, en base a la literatura y al estudio detallado de la misma, se buscará comprender cuál es la experiencia que genera un líder con sentido de vida en sus colaboradores y en base a esta, documentar y ofrecer una alternativa a una problemática que se experimenta en el Ecuador.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

REVISIÓN DE LA LITERATURA

FUENTES.

A continuación, con el objetivo de aclarar los conceptos más relevantes y recientes relacionados con el estudio expuesto, se realizará la revisión de la literatura en base a artículos académicos, revistas indexadas, libros, publicaciones y datos estadísticos. La búsqueda se ha basado en palabras claves como liderazgo, sentido de vida, motivación, psicología organizacional, psicología positiva, bienestar, entre otras. También, a su vez, es importante decir que los medios por el cual se ha realizado la recopilación de información han sido Jstor, EBSCO, Proquest.

Formato de la revisión de la literatura

Con la intención de facilitar una mayor comprensión del estudio presentado y sus temas relacionados, la revisión de la literatura será ordenada por temas respectivamente. En primer lugar, se hablará del liderazgo, sus distintas teorías y estilos dentro de la psicología organizacional y psicología positiva. Luego, se relacionara teorías como la del sentido de vida y el bienestar, y para finalizar, se revisará también la literatura sobre el engagement laboral y sus respectivas estadísticas en el Ecuador.

Liderazgo

El liderazgo es un constructo social que siempre ha estado presente a lo largo del estudio de la psicología. La acción de liderar es definida en palabras breves por la Real Academia de la Lengua Española como: “Dirigir o estar a la cabeza de un grupo” (Real

academia de la Lengua Espanola, 2014). No obstante, dentro de la psicología, existen varias definiciones del liderazgo como: “ un constructo social y relacional, producto de la interacción y que logra la movilización de las personas” (Contreras & Castro, 2013), o como “foco de los procesos de grupo como personalidad, poder, influencia, persuasión, comportamiento y logro de metas como efecto de la interacción social” (Rabouin, 2011). Estas y otras definiciones, han sido objeto de debate y de estudio en varias ocasiones, permitiendo la evolución y desarrollo de teorías y conceptos para una aplicación del mismo, de manera eficaz y con resultados evidentes (Rodriguez, 2011). Así, a continuación, se realizará una exposición tanto de las teorías y estilos sobre liderazgo tradicionales, como de las actuales.

Durante la segunda mitad del siglo XX, se han presentado diversas propuestas de liderazgo enfocadas hacia las empresas, proponiendo un mayor desempeño por parte de los subordinados, y con el fin de proporcionar resultados positivos para las compañías. Autores como Lewis y sus colaboradores en la década de los 50, son considerados pioneros en el estudio del mismo y posteriormente, otros grandes ponentes del liderazgo tradicional como Bavelas, Bennis, Schratz, Shultz, Stodgill, Robert Thomas, entre otros, han realizado distintas propuestas e investigaciones sobre qué es el liderazgo y que lo compone (Polomo, 2013).

Hoy en día, la clasificación de los estilos y modelos de liderazgo ha alcanzado gran acogida en el ámbito organizacional. Las distintas empresas han visto conveniente el estudio y aplicación de las teorías de liderazgo con el fin de cumplir los objetivos deseados por sus organizaciones (Argandoña, 2011). El concepto de liderazgo obtuvo gran influencia dentro del mundo empresarial, gracias al entendimiento de las consecuencias económicas positivas que generaban al mantener un nivel satisfacción favorable en sus empleados. El concepto de

liderazgo organizacional, se ha convertido en un elemento fundamental al momento de hablar de éxito en una compañía (Argandoña, 2011), (Gooty, 2009).

Liderazgo Tradicional

Durante los primeros estudios acerca del liderazgo, en los años treinta y cuarenta, el concepto de líder era entendido desde el supuesto de que los líderes nacen y no se hacen. La postura inicial de los estudios de liderazgo se enfocan al concepto tradicional del líder entendido como aquel que cumple una lista de rasgos de personalidad determinados (Lussier & Achua, 2002).

Según la teoría del *Liderazgo como rasgo de personalidad*, el líder es percibido como aquella persona que nace con una serie de cualidades específicas e innatas, que lo harán resaltar dentro del grupo, gracias a su originalidad, alto nivel de inteligencia, autoestima elevada, empatía y extroversión. Los investigadores exponen que el buen líder se diferencia de los líderes ineficientes por ciertas características básicas que lo hacen único y por medio de estas logran brindar la influencia necesaria para generar el impacto esperado dentro de sus subordinados y así lograr su cometido (Lussier & Achua, 2002). Aunque según esta teoría, es necesario definir los rasgos del líder exitoso, no se ha podido identificar una lista de características en común o que garanticen el éxito en todas las personas.

En los años cincuenta, una de las teorías más destacadas es la del comportamiento del liderazgo. Este enfoque se centra en las acciones concretas que tiene el líder frente a los subordinados. La teoría del comportamiento, en su búsqueda del mejor estilo de actuar del líder, ha dividido en subcategorías sus distintas formas de proceder basándose en el

comportamiento que presentan dentro de las organizaciones. Dentro de los más destacados estudios de la teoría del liderazgo comportamental es el Grid Gerencial, realizado por el Doctor en Psicología Robert Blake, especializado en Psicología Industrial y Organizacional, y la Doctora en Matemáticas Jane Mouton durante los años 60. (Lussier & Achua, 2002).,

En él, se proponen varios estilos presentados como parámetros de comportamiento para quienes ejercen el liderazgo dentro de una empresa. Dentro de los estilos encontramos:

1. ***Estilo Laissez-Faire (Indiferente)***: Es el estilo del líder ausente, mantiene una escasa preocupación por las personas y por la producción. Su objetivo a toda costa es mantener estable y libre de conflictos al grupo, tiende a la elusión de la responsabilidad (Polomo, 2013).
2. ***Estilo Club Social (Complaciente)***: presenta gran interés por las personas y poco por los resultados. Su perspectiva lo mueve a crear un ambiente lo más satisfactorio posible, permitiendo así, que en ocasiones, los resultados lleguen a ser nulos o negativos. Su orientación hacia el bienestar social genera como resultado bajos niveles de conflicto pero altos niveles de deserción por los miembros a su cargo (Lussier & Achua, 2002).
3. ***Estilo Tarea (Dictatorial)***: Gran importancia a los resultados, consistente en su búsqueda del cumplimiento de objetivos a toda costa, de estilo dominante. Relaciones conflictivas con los subordinados, invita a la obediencia ciega y alcanza resultados bajos en calidad y altos en productividad (Lussier & Achua, 2002).
4. ***Estilo Mediocridad (Punto Medio)***: Busca equilibrar el interés por los resultados y el interés por la satisfacción de los subordinados. Busca

satisfacer las expectativas más bajas y los retos más fáciles y rápidos de alcanzar. Genera resultados moderados y desempeño aceptable (Polomo, 2013).

5. ***Estilo Compromiso en toda Regla (Ideal)***: Mantiene el equilibrio entre el interés por los resultados y las personas. La exigencia es alta, así como la búsqueda de opinión por parte de los miembros del grupo. El planteamiento de objetivos es abierto al dialogo y presenta desafíos que están al alcance de todo el grupo (Polomo, 2013).

Otra propuesta ha sido la del ***liderazgo como acción situacional***, presentada en los años sesenta. En esta encontramos que el líder actúa según su criterio frente al desafío que se le presenta (Lussier & Achua, 2002). No tiene una estructura rígida que le obligue a actuar de manera determinada como en el modelo de comportamiento y no goza únicamente de las cualidades presentadas anteriormente, en la propuesta de liderazgo por rasgo de personalidad, sino que, actúa en base a su experiencia, e improvisa soluciones que lo mueven a reaccionar de manera única ante los distintos retos que se le presentan (Martín, 2010).

La teoría del ***liderazgo por contingencia***, considerada una de las más importantes de los años setenta, es una propuesta que intenta adoptar la teoría del liderazgo situacional con la teoría del comportamiento del liderazgo (Lussier & Achua, 2002). Esta, considerada también teoría universal, destaca la importancia de los factores del ambiente dentro de las distintas situaciones y las características tanto de los subordinados como las del líder. Explica que la efectividad del liderazgo depende del estilo que el líder utilice, según las características de los seguidores y la circunstancias (Lussier & Achua, 2002). Es por tanto, que la teoría de

liderazgo por contingencia ofrece modelos o estilos como el modelo CMP de Fiedler que buscan determinar en base a los estilos la opción de elegir cuál es la alternativa más eficaz de estilo de liderazgo frente a una situación (Lussier & Achua, 2002), calificada como buena, regular o mala, y la variable relación entre seguidores y líder calificadas como buena o mala (Lussier & Achua, 2002).

En cuanto a los estilos de liderazgo de Fiedler, se los ha clasificado en distintos grupos según su productividad, comunicación y relación entre autoridad-subordinado-situación. En primer lugar se encuentra el *autoritario explotador*. Este es caracterizado por su autoritarismo y explotación. Características como la comunicación, la opinión o la desconformidad no existe para los empleados, estos manejan un estatus de subordinados donde la autoridad siempre está en lo correcto y solo existen órdenes y sugerencias desde los niveles más altos. Es de una productividad mediocre (Sanchez, 2010).

En segundo lugar se encuentra el estilo *autoritario benevolente*, en el que, a diferencia del autoritario explotador, los subordinados escasamente tienen opinión si son recompensados ante los resultados conseguidos. Por otro lado, estos a su vez, solamente reciben información y órdenes desde arriba dejando poco espacio para el diálogo. Mantienen una productividad entre intermedia y aceptable (Casales, 2016).

El tercero es el *consultivo*, también basado en recompensas y castigos ocasionales, logra cierto compromiso en el subordinado permitiendo así resultados favorables. Aunque las decisiones se toman solamente en los niveles superiores y la comunicación sea de igual manera vertical, se aceptan sugerencias e ideas dejando así espacio para la opinión e influencia de los sectores de abajo (Casales, 2016) (Sanchez, 2010).

Por último, se encuentra el estilo *participativo*, donde todos participan en un diálogo para encontrar soluciones y respuestas. En este, el empleado se involucra en el desarrollo del

proceso de trabajo y el líder le confía la responsabilidad de tomar decisiones, la comunicación es horizontal y los resultados son óptimos gracias a el continuo diálogo entre las partes involucradas (Casales, 2016).

Por otro lado, la *teoría de liderazgo integral* se presenta a finales de los años setenta, como una propuesta que busca la integración de los conceptos de la teoría de rasgos, del comportamiento y de contingencia para explicar el por que es efectiva la relación positiva entre líder y colaborador. La teoría busca explicar por qué ciertos seguidores alcanzan altos grados de compromiso y como el líder con su comportamiento logra influenciar en el grupo que está a su cargo. (Lussier & Achua, 2002)

Liderazgo en la Actualidad

Dos de las teorías más resaltadas dentro del liderazgo organizacional, son el liderazgo *Transaccional* y liderazgo *Transformacional* (Lussier & Achua, 2002), propuestas originalmente por Bernard Bass a mediados de los años noventa (Martín, 2010).

En un inicio, se presentó el modelo de **liderazgo transaccional**, basado en reforzadores de conducta y buscando el equilibrio entre la satisfacción del colaborador y la búsqueda de resultados (Bass, 2010). Este modelo propone recompensas y castigos otorgados a los subordinados, manteniendo un esquema de cambio planificado, que impulsa a la empresa a un mejor posicionamiento según su expectativa. (Bass, 2010)

Este concepto de liderazgo, es enfocado hacia las empresas e instituciones donde los líderes crean y proponen estrategias que garantizan, por medio de distintos procesos, los

resultados deseados (Sanchez, 2010). Para ello, un modelo basado en instrucciones tiene gran valor funcional; así al premiar los distintos comportamientos, no solo condiciona el obrar del subordinado, sino que, a su vez, garantiza la reducción máxima de error y de riesgo al cumplimiento de la planificación emitida (Bass, 2010). El subordinado, tiene claro que sus acciones van a ser recompensadas o castigadas por el líder al momento del alcance de metas, es por lo tanto necesaria la negociación implícita entre las dos partes para el acuerdo en las condiciones (Barbosa & Contreras, 2013).

Sin embargo, con el tiempo, se ha demostrado en base a distintos estudios de la psicología organizacional, que el liderazgo transaccional no es un modelo eficaz en el ámbito de la motivación (Gooty, 2009). Una propuesta basada solamente en recompensas, puede ser un elemento perjudicial al hablar de la motivación a largo plazo en los colaboradores (Argandoña, 2011). Además, en consecuencia de su relación tradicional de líder-seguidor, el modelo transaccional puede ser insuficiente en la actualidad. En ocasiones, su visión fragmentada de la organización, donde el conocimiento de los factores que están influyendo en ella no existen, ni de forma directa ni indirecta, permite que el modelo sea débil al momento de una crisis (Bass, 2010).

En la búsqueda de la psicología organizacional de encontrar un modelo integral en el liderazgo de las compañías, ha encontrado en la visión humanista de la psicología, una alternativa de liderazgo que involucra resultados y satisfacción en los colaboradores (Barbosa & Contreras, 2013). Es ahí, donde entra la propuesta de un *liderazgo transformacional*, que entiende el concepto de liderazgo organizacional como “un agente movilizador del cambio, que fomenta permanentemente la emergencia dinámica en la organización, generando

integración e impacto positivo en el grupo al que pertenece” (Sanchez, 2010). De esta manera, el modelo transformacional, invita al desarrollo de competencias en la organización, planteamiento de metas en común, apertura a las opiniones, visión del empleado como colaborador, diálogo horizontal colaborador-líder, entre otras características. (Barbosa & Contreras, 2013)

La visión integral del líder transformacional, le permite ver más allá del cumplimiento de tareas. Al ser este capaz de integrar, motivar e inspirar a sus colaboradores, los resultados en cuanto a la satisfacción laboral llegan a ser altamente favorables. Este líder carismático, su actitud y el compromiso de sus empleados con la empresa, crean lo que se conoce como una nueva cultura organizacional basada en la lealtad, innovación y compromiso de manera individual (Rodríguez, 2011).

No obstante la inestabilidad o los desafíos que caracterizan a una compañía al momento de un cambio o de una crisis, el modelo transformacional hace que la organización esté dispuesta y sea capaz de adaptarse de manera efectiva y eficaz. Los niveles de flexibilidad y apertura que propone el líder al discutir una solución con los responsables, potencia a la organización hacia la diversidad, y no la encierra en un solo criterio, sino que al contrario, esta goza de una gama de posibilidades que direccionan a la empresa hacia la posición más conveniente (Contreras & Castro, 2013).

Aunque el líder, por lo general, está siempre empapado de los aspectos técnicos, este puede no abarcarlos todos. Una decisión bien tomada, depende del conocimiento integral de la situación a tratar (Rabouin, 2011). El líder transformacional, al tener siempre

colaboradores a su alcance, tiene la opción de distribuir el poder de decisión cuando lo considere más oportuno. El involucrar a los más capacitados y hacer de la dirección un trabajo en conjunto, convierte a la compañía en un ambiente propicio para la innovación y el crecimiento (Polomo, 2013). Tanto colaborador como líder, se nutren mutuamente de los conocimientos y experiencias de los dos, siendo así la compañía la más beneficiada al estar constituida por un grupo humano, capaz de encontrar soluciones en base a la experiencia y el conocimiento. Esta cualidad de auto-organizarse que generan las empresas bajo este tipo de liderazgo, da espacio a la efectividad al hablar de altos niveles de producción.

Liderazgo Positivo

Durante los últimos años, la psicología positiva, por medio de distintos autores, ha presentado varias propuestas con el objetivo de aportar a la teoría del liderazgo transformacional. Partiendo de esta como base, la psicología positiva ofrece estilos que procuran dar características concretas al perfil y modo de actuar del líder transformacional frente a sus colaboradores como posibles herramientas de motivación, estrategias para la empatía, tácticas para alcanzar mayor compromiso laboral, entre otras. Esto, con el fin de que sea el liderazgo una herramienta eficaz y útil que no solo beneficie a la organización sino también a los mismos colaboradores (Gil, Alcover, Rico, & Sánchez-Manzanares, 2011) (Rabouin, 2011) (Sanchez, 2010) (Gon14). A continuación algunos de los estilos más conocidos:

1. Liderazgo de servicio.

Caracterizado por su estrategia para la empatía, el liderazgo de servicio busca involucrarse en la mayor cantidad de tareas posibles junto a los colaboradores, el

objetivo es dar el ejemplo en todo momento y obtener la mayor cercanía posible a colaboradores. Su manera de trabajar, su buena disposición y su camaradería deberá influir en el grupo e inducir pasivamente a participar de los distintos objetivos de manera activa. También, el compartir la mayor cantidad de tiempo posible junto al grupo, genera un vínculo estrecho donde ellos podrán expresarse y compartir sus experiencias (Rodríguez, 2011).

2. *Liderazgo Auténtico*

Este modelo plantea a un líder que posee una fortaleza moral interna que le ayuda a autorregular su conducta. Se presenta ante los demás de forma transparente, siendo consciente de sus sentimientos y emociones, es auténtico en lo que proyecta de sí mismo pero a su vez es abierto en cuanto a la opinión y el diálogo. Es lo suficientemente sincero para comprender las debilidades y fortalezas del grupo, proponiendo un estilo de trabajo potencial, donde los miembros del grupo van creciendo y desarrollándose junto a él en el espacio, humano, ético y profesional (Gil, Alcover, Rico, & Sánchez-Manzanares, 2011).

3. *Liderazgo Cultural*

Nace del concepto de la globalización y se presenta como propuesta para las organizaciones donde se encuentran colaboradores de distintas culturas y nacionalidades. Elementos como la igualdad de género, la distancia frente a la autoridad, las costumbres, religión, la visión del empleado y la concepción del futuro y otros temas, se han mostrado como desafíos a los cuales el líder cultural tiene que enfrentar a diario. Su estilo universal basado en los derechos asertivos de

las personas, establecen una cultura laboral basada en el respeto y el compañerismo. La manera en que el líder cultural guía a sus colaboradores, impulsa a todos a trabajar en términos de motivación e igualdad de condiciones, tanto en esfuerzo o trabajo en equipo (Gil, Alcover, Rico, & Sánchez-Manzanares, 2011), (Gooty, 2009).

4. *Liderazgo Complejo*

Invita a los líderes a tener una visión estratégica de los acontecimientos que se producen a su alrededor. Para un desarrollo exitoso en cuanto a la motivación, resolución de conflictos y productividad, el líder complejo analiza todo desde tres dimensiones: cognitiva, social y conductual. Manejar estas tres perspectivas como método de discernimiento para la toma de decisiones le ayudan a ser un administrador empapado de la realidad, técnico preparado para el cambio y líder consiente y preocupado del estado real de sus colaboradores (Polomo, 2013) (Gooty, 2009).

5. *Liderazgo Mindfulness o consiente*

El Mindfulness, como su nombre lo indica, es la propuesta de liderazgo que busca estar en un estado elevado de conciencia tanto de elementos que ya han sucedido, que están sucediendo o que posiblemente ocurran. El ser y estar ubicados en los que verdaderamente ocurre en el presente, le ayuda al líder a innovar y prevenir amenazas que pongan en riesgo a la organización. Su estilo basado en procesos estratégicos busca involucrar a los miembros de la organización en esta realidad que pocos conocen porque no se han detenido a verla. Bajo su estilo de liderazgo, el Mindfulness propone el entendimiento y aceptación de la incertidumbre como un valor fundamental al hablar

aprovechamiento de sus colaboradores (Ellen Langer & Ritchie-Dunham, 2011), es decir, el entender que ellos son únicos y cambiantes, ayuda al líder a conocerlos e impulsarlos adecuadamente en el tiempo preciso., (Ling & Chin, 2012).

6. *Liderazgo con Sentido de Vida*

Inspirado en la teoría de la Voluntad de Sentido expuesta por Viktor Frankl y desarrollada posteriormente por Martin Seligman como máximos ponentes, el liderazgo con sentido propone que el líder transformacional debe ser responsable, y debe tener un significado o razón del obrar en su vida. Según la literatura de la *voluntad de sentido*, cuando el líder comprende que su primera motivación debe ser la de encontrar sentido en su vida, él se compromete inmediatamente con valores trascendentes y personales que lo impulsarán a mantener una motivación intrínseca, que a su vez será herramienta movilizadora para con sus colaboradores (Merino, 2012) (Frankl, 1963). Por otro lado al no tener sentido basado en valores trascendentes, el sujeto se encuentra en un constante riesgo de dejarse llevar por impulsos como la ira, miedo, etc.

Un líder con sentido de vida es capaz de enriquecer y potencializar cualquier grupo humano sin importar su condición. Su estilo caracterizado por su autoconocimiento, regulación emocional, altos niveles de interés hacia el bienestar de sus colaboradores, empatía y relaciones sociales, hacen que el líder con sentido de vida sea un motivador innato, que eleva a la organización a niveles de compromiso laboral alto y de un ambiente organizacional sano, libre de conflictos (Ellen Langer & Ritchie-Dunham, 2011) (Morgan & Farsides, 2009).

La presencia de retos y objetivos elevados, son características de este estilo de liderazgo, al estar comprometido con su significado personal trascendente, el planteamiento de metas a corto y largo plazo son ordenadas siempre con un fin y significado para el beneficio y progreso de la organización. Así también, en el caso de los procesos de cambio, el líder con un sentido de vida, buscará el método de transición menos traumático y más efectivo para que la organización sea exitosa en la transición. (Ellen Langer & Ritchie-Dunham, 2011) (Zapata & Melo, 2015)

En cuanto al trabajo en equipo, el líder con sentido de vida, basándose en el modelo transformacional, integra todas las opiniones, construye proyectos y es abierto a iniciativas de sus compañeros con el propósito de alcanzar lo mejor de sí mismo y lo mejor del grupo al que integra (Ellen Langer & Ritchie-Dunham, 2011) (Casales, 2016).

Es importante resaltar, que ninguno de los estilos presentados anteriormente son mutuamente excluyentes, al contrario, cada una de estas propuestas puede integrarse con otra, alcanzado así, un modelo transformacional según la necesidad de líder, del ambiente y del grupo al que dirige.

Sentido de Vida

La *teoría del sentido de vida* o *voluntad de sentido* es presentada por primera vez en 1946 por el psiquiatra austriaco Viktor Frankl en su libro *Un hombre en busca de sentido*, libro que alcanzó a ser best seller en 1963 en Estados Unidos (Benigno, 2015).

En la teoría del sentido de vida, Frankl expone que el hombre es un ser libre por sobre todas las cosas. Este, a lo largo de su desarrollo, va formando una motivación primaria “y no una racionalización secundaria” (Frankl, 1963), que lo impulsa a la búsqueda insaciable de un significado existencial (Ho, Fanny, & Shu Fai, 2010) (Frankl, 1963). A diferencia de algunas teorías que la literatura presenta, la teoría del sentido de vida explica que la motivación primaria, no es la búsqueda del placer o del poder (Fizzotti, 1977). Aunque estas definitivamente existen, la necesidad de significado y la razón de ser, son elementos que se manifiestan con una tonalidad más explícita en momentos de cambio o ante amenazas que experimenta el individuo (Frankl, 1963).

En contraste con teorías como la de Sigmund Freud que hablan de la voluntad de placer (Fizzotti, 1977) o de Alfred Adler que enfatiza la voluntad de poder (Längue, 2013), Frankl ha nombra a esta motivación primaria como “*voluntad de sentido*” (Frankl, 1963), queriendo así enfatizar su visión existencialista del ser humano, como un individuo que permanece en la necesidad de crecer y desarrollarse para un fin propio.

Esta búsqueda es personal, es decir “es uno mismo y uno solo quien ha de encontrarlo” (Frankl, 1963). La lucha por hallar un sentido a la propia vida, ha de llevar al ser humano a un proceso de discernimiento de los valores más profundos y trascendentes que este posee (Ho, Fanny, & Shu Fai, 2010) (Kleftaras & Psarra., 2012). El descubrirlos será parte de un proceso de autoconocimiento que lo llevará a la superación personal y la admiración por parte del medio en que se encuentra (Merino, 2012).

La falta de un significado o propósito, en muchas ocasiones puede acarrear distintas consecuencia en el día a día del individuo como: sentimientos de insatisfacción, estrés,

ansiedad, sentimientos de tristeza, entre otros (Morgan & Farsides, 2009), dando como resultado la afectación en distintas áreas de la vida como el trabajo, el matrimonio o el cuidado de los hijos (Marsollier, 2011) (Ho, Fanny, & Shu Fai, 2010). Así, en este contexto, una persona que no ha saciado su voluntad de sentido puede empezar a experimentar una falta de motivación intrínseca, suscitando así, la falta de compromiso en su vida laboral o en su hogar (Kleftaras & Psarra., 2012) (Marsollier, 2011).

Para alcanzar un significado en la vida, los distintos autores recomiendan que en primer lugar la persona, al empezar la búsqueda, sea sincera consigo misma y con su condición (Ho, Fanny, & Shu Fai, 2010), que no tenga miedo de encontrar partes de su vida sin sentido (Frankl, 1963) y al encontrarla, entenderla, conocerla y aceptarla (Morgan & Farsides, 2009).

A su vez Robert Lussier y Christopher Achua, ofrecen cinco principios que han sido provechosos para el desarrollo del significado en la vida y que puede ser útil para el desarrollo del bienestar personal y profesional (Lussier & Achua, 2002).

1. Conocerse a sí mismo

“Todo proceso de crecimiento comprende del principio de auto conocerse” (Lussier & Achua, 2002). El saber cuáles son mis debilidades y fortalezas, entender el por qué reaccionamos de determinadas maneras en ciertas circunstancias que se presentan, dedicar un tiempo a la reflexión para alcanzar a ver la dirección que estamos llevando con las decisiones en la vida, son herramientas útiles para reconocer cuáles son los valores que nos impulsan y dan significado a nuestra existencia (Lussier & Achua, 2002).

2. Actuar con autenticidad y congruencia.

El ejemplo y la coherencia de vida son elementos fundamentales para alcanzar el bienestar (Seligman, 2014). La mayoría de colaboradores o personas que nos rodean, son mayormente influenciadas por nuestras acciones mas que por nuestras palabras (Lussier & Achua, 2002). El ser congruente y auténtico en el trabajo y en los espacios personales es un reto que requiere perseverancia y paciencia para ser alcanzado; estos valores ayudan a que los propósitos y significados que hemos adquirido no sean superfluos o pasajeros, sino que, se conviertan en constructos y principios estables que generen impacto en el ambiente que nos rodea (Lussier & Achua, 2002).

3. Respetar las creencias y opiniones.

Aunque en ocasiones el compartir creencias en espacios como el trabajo sea para algunas personas delicado, el escuchar y respetar las opiniones y creencias de los demás ayudar a identificar con mayor facilidad los propósitos personales. Esto se debe a que en el momento en que empezamos a respetar los valores de otros, empezamos a practicar la tolerancia, valor fundamental para el crecimiento en el significado de nuestra vida. La tolerancia y el respeto a los demás, da a nuestra creencia personal el valor de haber sido criticada y perfeccionada por nosotros mismos, ayuda a que sea más fuerte y perdure a lo largo de los años (Lussier & Achua, 2002).

4. Confiar tanto como se pueda

La confianza en uno mismo en los distintos valores trascendentes, son fundamentales para alcanzar la propuesta de la voluntad de sentido (Frankl, 1963). El permanecer seguro de que el significado que ha sido descubierto es el correcto, solamente podrá ser garantizado por el nivel de confianza que exista en la voz

interna o en los valores superiores al yo, en quien confiamos (Lussier & Achua, 2002).

5. Mantener una práctica espiritual

El mantenerse en una practica espiritual, obliga a la persona que esta en la búsqueda de significado a la reflexión, conocimiento personal, confianza, y tolerancia, es decir, el mantener una practica espiritual es un elemento fundamental para el desarrollo de los anteriores consejos y el desarrollo del bienestar (Lussier & Achua, 2002).

Bienestar

La psicología positiva, gracias al esfuerzo de diversos autores ha determinado que su objeto de estudio es el desarrollo del constructo del bienestar y no la felicidad como muchos piensan (Seligman, 2014) (Peterson, 2013) (Morgan & Farsides, 2009) (Snyder & Lopez, 2009). Desde esta perspectiva, se han presentado en los últimos años, varios estudios sobre el bienestar y cuáles son los componentes que lo conforman, siendo la teoría del sentido expuesta por Frankl la columna vertebral y el primer paso para alcanzar el bienestar.

La literatura define al bienestar como “un constructo constituido por cinco elementos fundamentales que son: emoción positiva, compromiso, sentido, logro y relaciones positivas” (Seligman, 2014). Estos elementos son pilares fundamentales para el bienestar, la ausencia de alguno haría que esta se encuentre incompleto y no se produciría el concepto de *floreecer*, determinado como “el fin u objetivo máximo del bienestar” (Seligman, 2014). A continuación sus definiciones:

1. **Sentido:** se entiende como sentido en el constructo de bienestar, la propuesta teórica de la voluntad de sentido de Viktor Frankl (Morgan & Farsides, 2009), se describe como “pertenecer y servir a algo que se considere superior” (Seligman, 2014). El sentido en la teoría del bienestar es un pilar fundamental considerado como el primer elemento a adquirir en el camino hacia el florecer, es decir, el camino a potencializar estos cinco elementos que constituyen el bienestar (Morgan & Farsides, 2009).
2. **Emoción positiva:** Entiéndase emoción positiva a la consecuencia de actitudes, pensamientos y sentimientos positivos en el día a día (Fernández-Abascal, 2009). Las emociones positivas constituyen la fórmula para una vida placentera; al integrarlas en la teoría del bienestar se deja sobreentendido que para alcanzarlo, es necesario mantener una perspectiva optimista (Cabreras & Pereira, 2009).
3. **Compromiso:** el compromiso se define como el grado de entrega, dedicación y atención que se le atribuye a una actividad o un estado en específico (Fernández-Abascal, 2009). Responde a cuestionamientos como: “¿El tiempo se detuvo? ¿Estabas absorto en la tarea? ¿perdiste la conciencia de ti mismo?” (Seligman, 2014).
4. **Logro:** También conocido como realización (Seligman, 2014), el logro es la sensación de éxito que encuentran las personas al realizar una acción deseada (Seligman, 2014). Cumple un papel esencial al hablar del bienestar,

una persona que no sienta realización o avance en su vida es alguien que con el tiempo perderá el autoestima (Cabreras & Pereira, 2009). No necesariamente el logro es sinónimo de vitoria o éxito, el logro es en definitiva, la sensación de progreso que tiene frente a las distintas situaciones de su interés (Cabreras & Pereira, 2009).

5. **Relaciones Positivas:** El último elemento de la teoría del bienestar es el de las relaciones positivas. Como su mismo nombre lo indica, son todas las relaciones sociales libres de emociones y sentimientos negativos como: odio, rencor, envidia, etc (Peterson, 2013). Las relaciones positivas son fundamentales al hablar de salud mental (Peterson, 2013). El contacto con las personas, el vencer la soledad, el amar y sentirse amado, las conversaciones, el ayudar a otros, constituyen los momentos mas cercanos a la sensación de bienestar (Peterson, 2013) (Seligman, 2014).

A diferencia de conceptos como la felicidad, psicología positiva, expresa a la teoría del bienestar como componentes medibles, así por ejemplo por medio de encuestas o entrevistas, se pudiera evaluar y cuantificar, según el criterio de las. No obstante, al ser esta una opinión, el grado de confiabilidad que tiene los estudios es bajo, debido a la subjetividad de las respuestas (Peterson, 2013).

Engagement laboral

El *engagement laboral*, es un concepto desarrollado por la psicología organizacional definido como un “estado psicológico positivo hacia el trabajo caracterizado por vigor,

dedicación, concentración y motivación” (Salanova & Schaufeli, 2009). La literatura explica que el engagement, es una característica del modelo del ideal del colaborador moderno, esta característica define a un empleado como un agente activo en su trabajo y en todo su ambiente laboral (Zapata & Melo, 2015).

Con mas de 80 años de experiencia, la empresa internacional Gallup ofrece análisis y asesoramiento para líderes y organizaciones en el tema del engagement laboral, conociendo así, por medio de sus informes, cuales son las actitudes y comportamientos de los empleados con respecto a su vida laboral.

Uno de los últimos reporte de Gallup llamado “State of the Global Work Place” (GALLUP, 2013), afirma que el 24% de los empleados alrededor del mundo se encuentran no engagement en su trabajo, costándole solamente a Estados Unidos una suma alrededor de \$450 billones a \$550 billones por año consecuencia de la falta de interés e improductividad de sus empleados (GALLUP, 2013). Aun que en el Ecuador los datos sean distintos, las cifras son ciertamente alarmantes. En el 2013 se presento el informe de Gallup sobre el Ecuador, exponiendo unos resultados del 16% de empleados se encuentran *engaged* en su trabajo, 70% se encuentra *not engaged* y 14% *actively disengaged*, poniendo así en evidencia una problemática alarmante para las organizaciones (GALLUP, 2013).

Ante esta situación, la psicología organizacional ha visto la problemática presentada anteriormente, como una consecuencia del mal ambiente organizacional, falta de motivación, insatisfacción de los empleados o mal liderazgo del jefe inmediato al que están colaborando (Zapata & Melo, 2015). Sin embargo, también explica que la falta de engagement en un empleado, se pueden producir por factores que lo afectan tanto internamente como externamente. Dentro de los factores internos o personales encontrar situaciones personales

específicas y entre los externos a determinantes como la organización, el trabajo que desempeña o su jefe inmediato (Salanova & Schaufeli, 2009).

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Partiendo de la pregunta de investigación: ¿Cuál es la experiencia de un equipo de trabajo cuyo líder tiene un sentido de vida? Se ha considerado que la metodología del presente estudio sea de tipo cualitativa por medio de entrevistas semi-estructuradas.

Justificación de la metodología seleccionada

El objetivo de esta investigación es describir la experiencia de los miembros de un equipo de trabajo que ha experimentado la influencia de un líder con un sentido de vida establecido. En este contexto, la utilización de entrevistas semi-estructuradas favorecerá la investigación, proporcionando los elementos y factores que han generado impacto en las personas que son parte de dicho equipo.

Ha sido seleccionada la metodología cualitativa debido a que es utilizada para la recolección de datos sin necesidad de medición numérica, permitiendo así, obtener resultados por medio de preguntas de investigación (Ruiz, 2012). Siendo esta propuesta, una búsqueda de la recopilación de la experiencia de un equipo de personas que participan junto a un líder con un sentido de vida, la metodología cualitativa, gracias a su modelo, permitiría recolectar y entender las experiencias de dicho grupo de manera amplia y profunda (Ruiz, 2012).

Por medio de la entrevista, el objetivo primario es entender desde el punto de vista de los entrevistados, la perspectiva, opinión o experiencia que tienen del tema a tratar (Ugalde & Balbastre-Benavent, 2013), el uso de las entrevistas semi-estructuradas, a su vez,

da espacio a preguntas no planificadas que según la necesidad, pueden ser planteadas para obtener información más detallada. Así, la flexibilidad de las entrevistas semi-estructuradas permiten al investigador dirigir la entrevista y adquirir la información deseada.

Herramientas de investigación utilizada

Para el correcto desarrollo de la investigación, se propone seleccionar a un equipo de personas que tengan un líder que está desarrollando personalmente una experiencia que desarrollad el sentido de vida, mediante un correo electrónico donde se los invite a nombre personal a ser parte del estudio.

El modelo de entrevista que se ha seleccionado para la investigación es la de entrevista semi-estructurada, la cual tendrá como objetivo el recoger la experiencia de los colaboradores que han trabajado junto con este tipo de líder.

La entrevista semi-estructurada, es una herramienta de investigación “flexible, dinámica y no directa” (Díaz-Bravo, 2013). La entrevista semi-estructurada presenta un amplio grado de flexibilidad debido a que en este modelo de entrevista, las preguntas originales pueden ser modificadas según el interés del investigador y de las respuestas ofrecidas por el entrevistado. Además este tipo de preguntas improvisadas pueden ser utilizadas como una herramienta al momento de motivar al entrevistado, aclarar conceptos o ampliar información (Díaz-Bravo, 2013).

Para que una entrevista semi-estructurada sea efectiva y fácil de realizar, es importante que sean las primeras preguntas de la entrevista sean lo más sencillas de contestar para que el entrevistado se sienta cómodo y muestre interés por la entrevista. También es importante que la complejidad de las preguntas se incrementan de manera gradual, de lo más general a lo más específico, así la persona podrá ir avanzado y profundizando el tema de una

manera más natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Por otro lado, existen ciertas condiciones para realizar una entrevista semi-estructurada (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010):

- a. Las entrevistas sea realizada a todos los participantes sin excepción.
- b. El ambiente en el cual se desarrolla la entrevista tiene que ser la misma para todos los participantes.
- c. Las entrevistas debe ser realizada de manera individual y con el mismo entrevistador a la medida de lo posible.

Siendo la entrevista semi-estructurada una herramienta útil para la recolección de información, el desarrollo de la misma está conformada por cuatro fases elementales para su aplicación (Díaz-Bravo, 2013).

1. Primera fase: Antes de las entrevistas se elaboraran preguntas estructuradas, objetivos de la investigación y convocatoria de los participantes.
2. Segunda fase: En el momento de estar con el entrevistado, es necesario llenar un consentimiento y explicar con claridad el objetivo de la entrevista y el permiso para empezar a realizarla.
3. Tercera fase: Es el momento en la que se intercambia la información.
4. Cuarta fase: después de las entrevistas, es necesario que el entrevistador agradezca al entrevistado por su participación y realicen una síntesis de la conversación para que el entrevistado pueda ampliar conceptos o aclarar ideas si es oportuno.

Descripción de participantes

Para el desarrollo de la investigación, se propone contar con diez participantes que son parte de un equipo de administrativo, que trabajen con un líder gerente de nivel medio, que está desarrollando personalmente un estudio semanal sobre la teoría del sentido de vida por un tiempo mínimo de un año. Dichos participantes deberán estar trabajando al menos seis meses en la empresa.

Reclutamiento de los participantes

En base a las características específicas de los participantes mencionadas anteriormente, se empezará el reclutamiento de los mismos, enviando una invitación vía correo electrónico, a los colaboradores del equipo cuyo líder esta trabajando en alcanzar un alto sentido de vida. Al grupo que acepte formar parte del estudio, se les entregará como un incentivo cada uno, después de realizar las entrevistas. Así también, en el momento en que acepten la invitación, se les informará sobre el objetivo del estudio, se les entregará el consentimiento informado e inmediatamente se procederá con la entrevista semi-estructurada en las instalaciones de la empresa .

Consideraciones éticas

Es importante especificar que en la presente investigación se respetarán todas las consideraciones éticas relacionadas a un estudio con individuos. Todos los participantes firmarán un consentimiento informado previo a su participación, donde se especificarán los objetivos del estudio y donde se aclarará que esta participación es totalmente voluntaria, sin

que existan implicaciones laborales o personales negativas para quienes opten por no participar o decidan retirarse en cualquier momento del estudio.

Así también, es necesario asegurar que toda la información obtenida por medio de las herramientas seleccionadas para la realización de la investigación, serán utilizadas estrictamente para el uso del mismo, y serán destruidas al finalizar el estudio. A su vez, para garantizar el anonimato, se les asignará un código a los participantes y así ningún documento de la investigación tendrá un nombre personal.

RESULTADOS ESPERADOS

Partiendo de la revisión de la literatura realizada en el presente estudio, como resultados esperados, se considera que el líder gerente con un sentido de vida establecido, genera impacto en sus colaboradores, en temas como la búsqueda personal del sentido de vida, desarrollo del engagement laboral y del bienestar personal.

Como se ha mencionado antes en la literatura, el líder gerente con un sentido de vida, es una persona que puede influir directamente en su equipo de trabajo. Así pues, como se ha descrito en el presente estudio, su perfil goza de tres características que lo impulsan a ser un agente movilizador y de gran influencia en el área organizacional. En su primera característica, su condición de *líder*: entiende el liderazgo como un elemento de influencia externa hacia los colaboradores, y es de esperarse, que debido a esta condición, el líder influya en ellos de forma directa y efectiva (Lussier & Achua, 2002). Segunda, siendo dicho líder alguien que desempeña el cargo de *gerente*, no está demás pensar, que siendo aquel, participe de un puesto de responsabilidad que implica por si mismo liderazgo dentro una compañía, pueda influir e impactar de manera inmediata sobre su equipo de trabajo (Lussier & Achua, 2002). Y tercera, al ser este gerente, alguien que está atravesando por el desarrollo personal de la búsqueda de su *sentido de vida*, experimenta un proceso de cambio personal, que según la teoría del sentido de vida, generará resultados positivos en él y en su entorno, los cuales pueden provocar cierta influencia, admiración y el deseo del mismo cambio personal en los colaboradores que trabajan cerca a él (Seligman, 2014).

Tomando en cuenta lo dicho anteriormente, la influencia que ejercerá este modelo de liderazgo es de gran ayuda para las organizaciones. Al encontrar los colaboradores el sentido a su vida, todas las áreas de la misma cobrarán sentido, incluyendo el trabajo, como uno de

los factores más importantes para las personas. Es ahí donde entra en juego la teoría del liderazgo con sentido como una herramienta positiva para las empresas. En el momento en que el empleado empieza a dar un significado a cada una de las acciones que realiza en su trabajo, a estas se les atribuye un sentido personal que mueve al colaborador a comprometerse de manera efectiva en el trabajo que realiza. A esto se lo conoce como engagement laboral.

Aspectos como improductividad, insatisfacción laboral, constante rotación de personal, estrés laboral, síndrome Burnout, entre otros problemas, pueden ser eliminados de la cultura organizacional de la empresa a través del engagement laboral en sus colaboradores. En otras palabras, este cambio, puede alcanzar distintos beneficios para la empresa como: mayor productividad, mayores niveles de satisfacción laboral, menor rotación de personal, mejor ambiente laboral, etc (Carrasco González, León Rubio, & De la Corte, 2010).

Por otro lado, también el que los colaboradores desarrollen personalmente la teoría del sentido de vida, trae consigo un efecto inmediato que puede ser tanto voluntario como involuntario para aquellos que la están poniendo en práctica. Si los trabajadores toman la decisión de empezar a experimentar y explorar en ellos mismos aquello que les da sentido a sus acciones y a su vida, podemos deducir en base a la teoría del bienestar de Martin Seligman, que habrán dado el primer paso para el desarrollo del bienestar personal y como consecuencia, la posibilidad de un inicio en el proceso de cambio que los llevará a desarrollar valores como el compromiso, las relaciones positivas, sentido de logro y una actitud positiva frente a la vida. En otras palabras, un desarrollo integral personal basadas en los valores superiores o trascendentes que tiene cada individuo (Seligman, 2014).

Es por lo tanto, que la experiencia del equipo de trabajo que tiene un líder gerente que esta desarrollando la teoría del sentido de vida, debe ser un proceso de cambio positivo que influya en los ámbitos tanto personales como profesionales de los colaboradores (Lussier & Achua, 2002). Así, a su vez, no son solo los colaboradores los únicos beneficiados de la aplicación de esta teoría, sino también aquellas organizaciones que tengan líderes que desarrollen este modelo de liderazgo dentro de sus empresas.

Discusión

Para finalizar el presente estudio y tomando en cuenta la pregunta de investigación ¿Cual es la experiencia de un equipo de trabajo cuyo líder tiene un sentido de vida? Se puede concluir que la experiencia que tendría dicho equipo de trabajo es positiva tanto en su vida laboral y personal (Seligman, 2014). Después de la revisión de la literatura, se ha demostrado que la eficacia del liderazgo con sentido ha sido comprobada en distintos aspectos de la vida, incluido el empresarial (Rabouin, 2011). Es por tanto, que podemos concluir que el resultado del liderazgo con sentido de vida en los colaboradores de un equipo de trabajo de una empresa es positivo tanto en su parte laboral como personal, dando como resultando altos niveles de engagement laboral y bienestar en su vida privada.

En cuanto a los aspectos laborales, es de notarse que debido a la influencia del líder con sentido de vida, los empleados llegan a contagiarse de la búsqueda del significado o de propósito (Frankl, 1963). No obstante, la influencia que ejerce dicho líder no es solamente por su figura atractiva de empresario con propósitos elevados, sino también, de una persona que mantiene un crecimiento personal constante y que se le ve comprometido con su trabajo y con su vida personal (Seligman, 2014). Los resultados que consigue personalmente el líder

en el proceso de desarrollo de la teoría del liderazgo con sentido, permite que los colaboradores sean espectadores de un proceso de cambio en su jefe inmediato. Como consecuencia, un número considerable de ellos podrán iniciar un proceso de cambio similar, que los lleva a participar en su trabajo de una forma más comprometida con los objetivos y metas dentro organización.

Cuando los colaboradores han atribuido un significado a su vida y en consecuencia a su trabajo, saben el por qué deben realizarlo con alto compromiso y celo; así la motivación personal los lleva a esforzarse y a que procuren generar los mejores resultados posibles para la organización en la que trabajan (Salanova & Schaufeli, 2009). Es por tanto, el engagement laboral, una de las consecuencias inmediatas en las personas con sentido de vida, y los colaboradores al empezar el proceso de la busca de sentido, paralelamente también están realizando un proceso de desarrollo de engagement laboral (Salanova & Schaufeli, 2009).

Por otro lado, es posible que se encuentre dentro de los participantes, colaboradores que no empiezan este proceso de búsqueda de un sentido de vida; en algunos casos por que no han notado cambio en su jefe inmediato y en otros, simplemente no les interesa imitarlo (Rabouin, 2011). Indistintamente cual sea el razón, la influencia del líder con sentido de vida persiste sea de manera directa o indirecta hacia el colaborador (Rabouin, 2011). Debido a que el impacto del líder con sentido de vida es hacia el grupo de trabajo y no solamente a una persona en específico, el colaborador que no empieza la búsqueda de significado, aun de forma involuntaria puede ser partícipe de este cambio personal como consecuencia del ambiente organizacional positivo generado por sus compañeros de trabajo influenciados y por su líder. La influencia indirecta del líder, es por tanto difundida por el ambiente que los colaboradores influenciados directamente por el líder y por el mismo líder generan (Rabouin, 2011).

Como se ha mencionado anteriormente, también existe experiencia positiva en la vida personal de los colaboradores que empezaron a desarrollar la teoría del sentido de vida (Seligman, 2014). Según la literatura, la búsqueda de sentido es el primer paso para alcanzar valores como el compromiso, las relaciones positivas, sentido de logro y una actitud positiva frente a la vida, según la teoría del bienestar del Martin Seligman (2014).

Limitaciones del estudio

Al término del estudio, han quedado en evidencia ciertas limitaciones que pudieron afectar a los resultados y conclusiones de la investigación. Dentro de aquellas limitaciones podemos observar, que pese a que se ha procurado mantener cuidado en las especificaciones de los participantes, características como edad, estrato social o sexo (Zapata & Melo, 2015). Además de lo mencionado anteriormente, podemos denominar a la muestra con la que se realizó la investigación como no significativa comparada a la población se seleccionó y que solo se propone la selección de un equipo de trabajo en particular.

Recomendaciones para futuros estudios

Después del desarrollo del presente estudio, se ha podido identificar cuáles son los elementos relacionados con la influencia del liderazgo con sentido y como los distintos colaboradores podrán experimentar el impacto de dicho líder dentro de la organización. En este contexto, es recomendable para futuros estudios e investigaciones que la muestra a escoger sea más grande, el tamaño del equipo de trabajo y el de la empresa para así tener mayores niveles de confiabilidad y significancia.

Con respecto al proceso de cambio que se puede iniciar en los participantes, se recomienda hacer un seguimiento a largo plazo a los participantes, para identificar si las metas y objetivos que se habían planteado, si se han cumplido.

Finalmente, sería de gran valor obtener mayor información sobre los niveles de productividad que generar un equipo de trabajo de un líder con sentido de vida en la empresa, así también, el seguimiento de los niveles de productividad a mediano y largo plazo.

• REFERENCIAS

- Argandoña, A. (2011). *La ética y la toma de decisiones en la empresa/Ethics and Decision Making in Firms*. Universia Business Review
- Barbosa, D., & Contreras, F. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual universidad católica del norte* , 152-164.
- Bass, B. (2010). *The transformational model of leadership. Leading organizations: Perspectives for a new era*. New York.
- Benigno, J. (2015). Prefacio. In V. Frankl, *Un psiquiatra en un campo de concentracion* (pp. 1-23). Navarra, España.
- Cabreras, J., & Pereira, I. (2009). El estrés y la psicología positiva. In Emociones positivas. *Emociones Positivas* , 363-374.
- Carrasco González, A. M., León Rubio, J. M., & De la Corte de la Corte, C. M. (28 de Abril de 2010). Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el Burnout y estrés laboral. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo* , 22.
- Casales, J. (2016). Estilos de dirección, liderazgo y productividad grupal. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* , 25-56.
- Contreras, F., & Castro, G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Estudios Gerenciales* , 29, 72-76.
- Díaz-Bravo, L. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica* , 162-167.
- Ellen Langer, E., & Ritchie-Dunham, J. (2011). ¿Por qué el liderazgo consciente o de mente abierta?
- Fernández-Abascal, E. (2009). Emociones positivas, psicología afectiva y bienestar. 27-46.
- Fizzotti, E. (1977). *De Freud a Frankl: interrogantes sobre el vacío existencial* (Vol. 39). Navarra, España: Eunsa Editorial Universidad Navarra SA.
- Frankel, V. (2015). *El Hombre en Busca de Sentido*. Barcelona: Herder S.A.
- GALLUP. (2012). *State of Global Work Place*. GALLUP Inc, New York.
- Gil, F., Alcover, C., Rico, R., & Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del psicólogo* , 38-47.
- Gooty, J. (2009). In the eyes of the beholder transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *15*, 353-367.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw Hill.
- Ho, M. Y., Fanny, C., & Shu Fai, C. (2010). The role of meaning in life and optimism in promoting well-being. *Personality and individual differences* , 48.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (Junio de 2016). Retrieved 10 de Septiembre de 2016 from www.ecuadorencifras.gob.ec:
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Junio-2016/Presentacion_Empleo_Junio2016.pdf
- Kleftaras, G., & Psarra, E. (2012). Meaning in life, psychological well-being and depressive symptomatology: A comparative study. 337.
- Ling, N., & Chin, G. (2012). *Mindfulness and Leadership*.

- Lussier, R., & Achua, C. (2002). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Mexico: Thomson edition S.A.
- Länge, A. (2013). *Análisis existencial: búsqueda de sentido y afirmación de la vida*.
- Marsollier, R. (2011). ¿Por qué nos “quemamos” el trabajo? Una aproximación a factores psicosociales y organizacionales que inciden en el desgaste profesional. *Psicologia.com*.
- Martín, A. (2010). *Introducción al liderazgo organizacional, teoría y metodología* (Vol. 46). Librería-Editorial Dykinson.
- Merino, B. (2012). Liderazgo ético y responsable en nuestra sociedad. 25, 78-80.
- Morgan, J., & Farsides, T. (2009). *Measuring meaning in life*. *Journal of happiness Studies*. Universidad de Greenwich, USA.
- Peterson, C. (2013). *La psicología positiva: investigación y aplicaciones*. . Terapia psicológica.
- Polomo, M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Pérez Jiménez, D., Diago Garrido, Y., Corona Miranda, B., Espinosa Díaz, R., & González Pérez, J. E. (2011). *Enfoque actual de la salud ambiental*. La Habana: Revista Cubana de Higiene y Epidemiología.
- Rabouin, R. (2011). *El sentido del liderazgo*. Pearson Educacifon de Mexico, SA de CV. Mexico DF: Pearson Educaciton de Mexico.
- Real academia de la Lengua Espanola. (2014). Retrieved 13 de 2 de 2017 from Diccionario de la lengua espanola: <https://www.google.com.ec/search?q=real+academia+dela+lengua+diccionario&oq=real+academia+de+la+le&aqs=chrome.2.69i57j0l5.5133j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Rodriguez, F. (2011). *Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo*. *Papeles del psicólogo*.
- Ruiz, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *Cuando el trabajo se convierte en pasión*. *El engagement de los empleados*. Madrid: Alianza Editorial.
- Sanchez, J. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. *Publicaciones Universidad Pontificia*.
- Seligman, M. (2014). *Floreecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Editorial Oceano.
- Snyder, C., & Lopez, S. (2009). *Oxford handbook of positive psychology*. USA: Oxford University Press.
- Ugalde, N., & Balbastre-Benavent, F. (2013). *Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación*. (Vol. 31). *Revista de Ciencias económicas*.
- Valencia, A. (2014). *Liderazgo prosocial: curso de formación en prosocialidad con énfasis en comunicación de calidad, valor de la persona y prosocialidad colectiva y compleja dirigido a estudiantes de los diversos programas de la UNAD*. From www.repository.unad.edu.co
- Zapata, N., & Melo, R. (2015). *Engagement y Productividad en las Empresas*. Universidad del Rosario, Bogota.

ANEXO A: CARTA PARA RECLUTAMIENTO DE PARTICIPANTES

Quito, enero de 2017

Estimados,

Presente.-

Yo, Sebastian José Cevallos Donoso, estudiante de la Universidad San Francisco de Quito, al encontrarme en mi último año de la carrera Licenciatura en Psicología, realizando mi tesis de grado, me es grato comunicarles y pedirles su colaboración con mi investigación.

Esta carta tiene como propósito, convocar a profesionales de su prestigiosa institución a formar parte de un estudio investigativo donde se espera conocer la experiencia de un equipo de trabajo de un gerente que desarrolla la teoría del sentido de vida como método de liderazgo.

Lo que se pretende es incentivar a la población profesional y no profesional al conocimiento y educación sobre el beneficio del liderazgo con sentido de vida y presentarlo como una propuesta a las distintas problemáticas con los colaboradores en el área organizacional.

La participación de los profesionales será por voluntad propia y podrán desistir del mismo en cualquier momento de la investigación. Se mantendrá la confidencialidad por medio de una asignación de número como identificación. El proceso durará 6 meses, el cual estará basado en una entrevista, al inicio y final de proceso, para indagar en el impacto del liderazgo con sentido en el equipo de trabajo.

Se firmará un consentimiento informado sobre el propósito, tiempo de la investigación y confidencialidad de los participantes, el cual me comprometo a regir.

Los resultados de la investigación no afectarán a ustedes dentro de la institución, será para beneficio puramente académico.

Este será un trabajo en conjunto, así que espero toda su colaboración. Si tienen alguna duda o consulta, pueden comunicarse conmigo.

Muchas gracias,

Sebastian José Cevallos Donoso

Universidad San Francisco de Quito

Estudiante de Licenciatura en Psicología

Email: sebastian.cevallos.donoso@estud.usfq.edu.ec

ANEXO B: FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos
Universidad San Francisco de Quito
 El Comité de Revisión Institucional de la USFQ
 The Institutional Review Board of the USFQ

Formulario Consentimiento Informado

Título de la investigación: Experiencia de un equipo de trabajo en una empresa, cuyo líder tiene un sentido de vida.

Organización del investigador: Universidad San Francisco de Quito.

Nombre del investigador principal: Sebastian José Cevallos Donoso

Datos de localización del investigador principal: telf. 2898976- 0991677074
 email: sebastian.cevallos.donos@gmail.com

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

Introducción *(Se incluye un ejemplo de texto. Debe tomarse en cuenta que el lenguaje que se utilice en este documento no puede ser subjetivo; debe ser lo más claro, conciso y sencillo posible; deben evitarse términos técnicos y en lo posible se los debe reemplazar con una explicación)*

Este formulario incluye un resumen del propósito de este estudio. Usted puede hacer todas las preguntas que quiera para entender claramente su participación y despejar sus dudas. Para participar puede tomarse el tiempo que necesite para consultar con su familia y/o amigos si desea participar o no.

Usted ha sido invitado a participar en una investigación sobre la experiencia de un equipo de trabajo de un gerente que desarrolla la teoría del sentido de vida como método de liderazgo.

Propósito del estudio *(incluir una breve descripción del estudio, incluyendo el número de participantes, evitando términos técnicos e incluyendo solo información que el participante necesita conocer para decidirse a participar o no en el estudio)*

Como se ha mencionado anteriormente, el siguiente trabajo busca comprender cuál es la experiencia de un equipo de trabajo cuyo líder tiene un sentido de vida. Es por la misma razón, que este estudio considera que su propósito puede ser beneficioso para distintos públicos como empresas, organizaciones, grupos de trabajo, etc. Presentarlo como una propuesta a las distintas problemáticas con los colaboradores en el área organizacional.

Descripción de los procedimientos *(breve descripción de los pasos a seguir en cada etapa y el tiempo que tomará cada intervención en que participará el sujeto)*

- 1.- El estudio comienza con la invitación por medio de una carta (email) a los profesionales que trabajan en el equipo de trabajo de una empresa en el Ecuador, previamente otorgada la autorización por parte del área de recursos humanos.
- 2.- Durante la primera semana del proceso, se les realizará una entrevista personal para conocer su conocimiento, impresiones, entre otras sobre la teoría del sentido de vida y su estilo de liderazgo.
- 4.- Durante la última semana del proceso, se les realizará la misma entrevista para verificar si hubo un cambio o nuevos conocimientos. Al ser un diseño de entrevista semi-estructurada, se podrán modificar las preguntas dependiendo como vaya formándose la entrevista.
5. Al final del proceso, se les entregará las participantes los resultados, las cuales decidirán el uso de dicha información.

Riesgos y beneficios (explicar los riesgos para los participantes en detalle, aunque sean mínimos, incluyendo riesgos físicos, emocionales y/o psicológicos a corto y/o largo plazo, detallando cómo el investigador minimizará estos riesgos; incluir además los beneficios tanto para los participantes como para la sociedad, siendo explícito en cuanto a cómo y cuándo recibirán estos beneficios)

Registros:

Las participantes colaboran en la investigación de forma voluntaria y libre por lo cual puede desistir de la misma por cualquier razón y en el momento en que ellas lo consideren. La institución tiene registro sobre el proceso que se realizará, y constancia de que el resultado de la intervención, no podrá usarse como medio alguno para la mantención o no del puesto de trabajo de las participantes elegidas. No habrá afectación en la situación personal o laboral de la participante pues se firmará un contrato de consentimiento informado donde se especifica la confidencialidad de la persona, tiempo de investigación y propósito de la misma. Las participantes antes, durante y después de finalizado el estudio, podrán cuestionar cualquier punto de la propuesta con el fin de que no quede duda alguna de la misma y se evite conflictos o riesgos.

Beneficios:

El principal beneficio es para la participante puesto que tendrá la habilidad de generar un escudo para los conflictos propios como con los demás profesionales dentro de la institución; así como el contribuir con una investigación que puede ofrecer beneficios a la organización. La institución se verá beneficiada debido a que si las estrategias generan una aumento del engagement laboral en los participantes, esto se podría extender a otros grupos de profesionales, lo cual, produciría un ambiente laboral factible, fuerte y positivo dentro de toda la institución; brindado un mejor servicio.

Confidencialidad de los datos (se incluyen algunos ejemplos de texto)

Para nosotros es muy importante mantener su privacidad, por lo cual aplicaremos las medidas necesarias para que nadie conozca su identidad ni tenga acceso a sus datos personales:

- 1) La información que nos proporcione se identificará con un código que reemplazará su nombre y se guardará en un lugar seguro donde solo el investigador y el testigo de la investigación tendrán acceso.
- 2A) Si se toman muestras de su persona estas muestras serán utilizadas solo para esta investigación y destruidas tan pronto termine el estudio.
- 3) Su nombre no será mencionado en los reportes o publicaciones.
- 4) El Comité de Bioética de la USFQ podrá tener acceso a sus datos en caso de que surgieran problemas en cuando a la seguridad y confidencialidad de la información o de la ética en el estudio.

Derechos y opciones del participante (se incluye un ejemplo de texto)

Usted puede decidir no participar y si decide no participar solo debe decírselo al investigador principal o a la persona que le explica este documento. Además aunque decida participar puede retirarse del estudio cuando lo desee, sin que ello afecte los beneficios de los que goza en este momento.

Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0991677074 que pertenece a Sebastian Cevallos Donoso, o envíe un correo electrónico a sebastian.cevallos.donos@gmail.com

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. William F. Waters, Presidente del Comité de Bioética de la USFQ, al siguiente correo electrónico: comitebioetica@usfq.edu.ec

Consentimiento informado *(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)*

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma del participante	Fecha
Firma del testigo <i>(si aplica)</i>	Fecha
Nombre del investigador que obtiene el consentimiento informado	
Firma del investigador	Fecha

ANEXO C

HERRAMIENTA PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACION

Entrevista para el desarrollo del trabajo de titulación

Fecha: _____ Código de identificación: _____

Esta investigación tiene como propósito, analizar la experiencia que tiene un equipo de trabajo que tiene un gerente que aplica la teoría del sentido de vida como método de liderazgo. Los profesionales dentro de esta empresa seleccionada, deben trabajar con un gerente de nivel medio, que está desarrollando personalmente un estudio semanal sobre la teoría del sentido de vida por un tiempo mínimo de un año. Dichos participantes deberán estar al menos seis meses en la empresa.

Preguntas:

1. ¿Ha sentido falta de interés o carencia de sentido de su trabajo?
2. ¿Ha sabido si sus compañeros de trabajo han tenido una sensación similar?
3. ¿Cuál es su opinión respecto al significado que tiene su trabajo en su vida personal?, ¿Es la misma o distinta a la de sus compañeros de trabajo?
4. ¿Ha visto algún cambio en el gerente de su equipo de trabajo desde que empezó a desarrollar la teoría del sentido de vida? ¿En que aspectos?
5. ¿Siente que este líder le ha inspirado mayor compromiso en el trabajo?
6. ¿En qué aspectos se ha sentido influenciado por la manera de liderar del gerente?
7. ¿Ha sentido el deseo de desarrollar la teoría del sentido en su vida personal y laboral?
8. ¿Hubo algún cambio en cuando a su comportamiento o situación, dentro y fuera de la institución, tras haber empezado a desarrollar la búsqueda del sentido en su vida? Si es así, Descríbalo.
9. ¿Considera que este cambio se dio por el desarrollo de la búsqueda de la teoría del sentido de vida, Si es así, ¿Qué factores influyeron?
10. ¿Si continúa con este método, como cree que se vería vida personal y laboral afectada dentro de 10- 15 años?