

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

**“SENTIDO DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA VENTANILLA DE SERVICIOS DE ALIMENTOS
Y MEDICAMENTOS DE MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL.”**

TESIS DE GRADO

MAURICIO ALEJANDRO ENRIQUEZ LÓPEZ
CARNET 12932-12

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ABRIL DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

**“SENTIDO DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA VENTANILLA DE SERVICIOS DE ALIMENTOS
Y MEDICAMENTOS DE MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL.”**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

MAURICIO ALEJANDRO ENRIQUEZ LÓPEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGO CLÍNICO EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ABRIL DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: LIC. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA ROCIO ESCOBAR CHEW DE GORDILLO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. REGINA FERNÁNDEZ MORALES

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

DRA. ANA ROCIO ESCOBAR CHEW DE GORDILLO

Guatemala 3 de Julio 2017

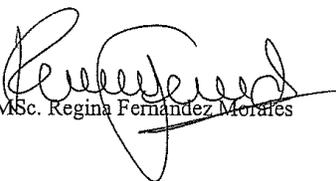
Señores
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Campus Central
Guatemala

Estimados Señores:

Espero todas su actividades se estén desarrollando con toda normalidad. Por este medio hago constar que la tesis de la estudiante Mauricio Alejandro Enríquez López carné número : 1293212 “ Sentido de vida en trabajadores de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerios de Salud Pública y Asistencia Social”. ha sido revisada y corregida de acuerdo a los requisitos que establece la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar. Se adjuntan en el siguiente documento: Una copia de la caratula de su trabajo final de tesis I y las observaciones cualitativas finales del curso.

Por este mismo medio acepto ser la asesora de la estudiante.

Atentamente,


MSc. Regina Fernández Morafes



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 052678-2018

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante MAURICIO ALEJANDRO ENRIQUEZ LÓPEZ, Carnet 12932-12 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051775-2018 de fecha 18 de mayo de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“SENTIDO DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA VENTANILLA DE SERVICIOS DE ALIMENTOS Y MEDICAMENTOS DE MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL.”

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGO CLÍNICO en el grado académico de LICENCIADO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 30 días del mes de abril del año 2018.



LIC. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

Agradecimiento

A Dios por tantas bendiciones y por permitirme llegar a la culminación de mi vida universitaria.

A la Mgtr. Regina Fernández Morales por su acompañamiento durante el proceso de la tesis y a su forma de ser tan empática y optimista.

A la Mgtr. Beverly Contreras Yes por su acompañamiento y jalones de oreja durante el proceso de práctica supervisada, su paciencia y entrega con cada uno de sus alumnos y por todo el aprendizaje y crecimiento que obtuve a nivel personal y profesional.

A la Licda Helen Muñoz Cabrera por los jalones de oreja cuando empezaba la carrera y por todos los conocimientos que adquirí en sus cursos.

A la Dra. Karina Vaquerano Martínez por su paciencia y palabras de aliento cuando me sentía desmotivado y con deseos de rendirme para terminar la carrera.

A la Mgtr. Gloria Samayoa Azmitia, coordinadora de psicología clínica, por todo el apoyo brindado a lo largo de la carrera, sus palabras de aliento y su sonrisa que me motivaron a no desfallecer y sentir que a pesar de los errores siempre estaba respaldado.

Al Centro Landivariano de Práctica y Servicios de Psicología por haberme dado la oportunidad de realizar mis prácticas y crecer como profesional.

A todo el personal de la ventanilla de servicios del Ministerio de Salud que me abrió las puertas para poder realizar este trabajo de investigación.

A todos los pacientes que tuve la oportunidad de atender en los últimos dos años, fueron un gran aprendizaje para mí.

Dedicatoria

A Dios por todas las bendiciones recibidas a lo largo de mi vida.

A mis padres, Delia y Walter, por su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera universitaria.

A mis abuelos, Julio y Delia, que han sido como mis segundos padres.

A los catedráticos en general que a lo largo de los años brindaron acompañamiento y las herramientas necesarias para adentrarme en el campo de la psicología.

A mis compañeros de carrera más cercanos, por hacer que el camino fuera menos pesado con las risas compartidas.

Índice

Resumen Ejecutivo.....	1
I. Introducción	2
1.1 Sentido de vida	9
1.1.1 Sentido del dolor	10
1.1.2 Logoterapia	10
1.1.3 Satisfacción de la vida	15
1.1.4 Estabilidad laboral	16
1.1.5 Características de la estabilidad laboral	19
1.1.6 Aspectos que producen estabilidad	20
1.1.7 Satisfacción en el trabajo	23
1.1.8 Factores influyentes en el ausentismo dentro de las instituciones ..	24
1.1.8.1 Insatisfacción en el trabajo	24
1.1.8.2 Estabilidad laboral en Guatemala	25
1.1.8.3 Planes de carrera, jubilación y sueldos	26
1.1.9 Ministerio de Salud	28
1.1.10 Los recursos humanos en el sector salud	30
1.1.11 Leyes básicas: Constitución Política de la República	30
1.1.11.1 Ley de Servicio Civil y su Reglamento	32
II. Planteamiento del problema	37
2.1 Objetivos	38
2.1.1 Objetivo general	38
2.1.2 Objetivos específicos	38
2.2 Variables	39
2.2.1 Variables de estudio	39
2.3 Definición de variables	39
2.3.1 Definición conceptual	39
2.3.2 Definición operacional	41
2.4 Alcances y límites	41

2.5 Aporte	41
III. Método	42
3.1 Sujetos	41
3.2 Instrumentos	41
3.3 Tipo de investigación	42
3.4 Procedimiento	43
IV. Presentación y análisis de resultados	46
4.1 Parte I del Logo-Test	47
4.2 Parte II del Logo-Test	56
4.3 Parte III del Logo-Test	63
V. Análisis de resultados	66
VI. Conclusiones	70
VII. Recomendaciones	71
VIII. Referencias	73
Anexos	76

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad, las experiencias de vida en un campo de concentración, demuestran que el hombre tiene capacidad de elección. Puede elegir entre darse por vencido ante situaciones adversas, o conservar un vestigio de la libertad espiritual.

Esta investigación pretendió analizar cuál es el sentido de vida en un grupo de trabajadores comprendidos entre distintas edades desde 30 a 60 años en la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia social.

El resultado de esta investigación permitirá establecer la relación entre el género y el sentido de vida de los trabajadores de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud pública

Entre los principales hallazgos permitió conocer el sentido de vida en un grupo de trabajadores de la ventanilla de regulación de alimentos y medicamentos del ministerio de salud pública.

La presente investigación proporciono diversos aportes siendo estos: A la sociedad guatemalteca, aportar información valiosa sobre el comportamiento de trabajadores de la ventanilla de servicios en cuanto ha sentido de vida y estabilidad laboral. A la Universidad Rafael Landívar y los estudiantes de la misma, servir como fuente de información para futuras investigaciones. Al Ministerio de Salud Pública, porque contaran con un resultado cuantificable que muestre a sus directores la relación entre sentido de vida y estabilidad emocional de sus empleados, y que pueda ser un instrumento de planificación que aporte herramientas necesarias para un buen proceso de reclutamiento y selección acorde a las necesidades de la institución.

I. INTRODUCCIÓN

La falta de un propósito y sentido vital en el ser humano es lo que constituye, según Frankl (1995), la neurosis que se vive en esta época, ese vacío existencial que no permite a las personas actuar con responsabilidad y coherencia al momento y circunstancias que vive en cada elección u opción que llega a sus manos. Así Gengler (2009), al analizar los hallazgos más importantes sobre los factores que contribuyen al bienestar, concluye que éste tiene cinco elementos principales, que son, positividad, relaciones interpersonales, involucramiento, sentido de vida y metas alcanzadas. Con lo que, tanto en las terapias positivas como en la Logoterapia, el sentido de vida cobra un lugar de suma importancia para el quehacer de los seres humanos, el motivo que les permite proponerse actividades y sueños que alcanzar en busca de mejorar su propia existencia.

Resulta importante entonces establecer el sentido de vida y estabilidad emocional ya que esta es una de las cuestiones básicas que debe existir en una persona para que la misma pueda subsistir y crecer. Toda institución necesita empleados que dirijan el curso de la misma y, por otra parte, el sentido de vida es lo que le da significado y ayuda a encontrar un soporte interno a la existencia. Sin dicho soporte interno es más probable que la psique se vuelva más frágil y, por consiguiente, tenga más probabilidades de enfermar. El sentido de vida de una persona, a pesar de ser intangible, puede cuantificarse con base a las características y podría convertirse en una herramienta importante para el servicio que brindan los empleados en la ventanilla de servicios, a modo de conocer más a fondo a sus empleados y buscar herramientas para elevar su autoestima y bienestar emocional.

La presente investigación pretende determinar cuál es el sentido de vida en un grupo de trabajadores comprendidos entre distintas edades desde 30 a 60

años en la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

En el área internacional se pueden resaltar los siguientes estudios: Adams (2014) realizó un estudio que tuvo como objetivo general, determinar el sentido de vida de adolescentes de sexo femenino entre 13 a 17 años de edad, institucionalizadas en la entidad regida por Franciscanos “Valle de los Ángeles”. La muestra estuvo conformada por 65 adolescentes cursantes de primero básico a cuarto bachillerato, religión católica, nivel socioeconómico medio-bajo o bajo, provenientes de zonas conflictivas, con dificultades psicológicas o una dinámica familiar adversa y algunas en situación de orfandad. El diseño utilizado fue de tipo descriptivo. El instrumento aplicado fue el Test del Propósito Vital, versión castellana, (Purpose-In-Life en inglés). Las conclusiones de la investigación informan que el grupo estudiado tiene presencia de metas claras y sentido de vida, el cual parece aumentar con la edad; esto les permite tener mejor capacidad para detectar y experimentar de una manera adecuada el sentido de vida descubierto.

Martínez (2013) propuso describir la percepción del sentido de vida de estudiantes universitarios colombianos de la ciudad de Bogotá, definida como la percepción afectiva-cognitiva de valores que invitan a la persona a actuar de un modo u otro ante situaciones específicas o de la vida en general, dando coherencia e identidad personal. Se buscó caracterizar la percepción del sentido de vida según el área académica, el género y la edad de los participantes. La muestra intencional estuvo compuesta por 695 estudiantes universitarios, de los cuales 68.9% eran mujeres y 31.1% hombres, con edad promedio de 22.17 años. Mediante la aplicación de la Escala Dimensional del Sentido de Vida, no se encontraron diferencias significativas por género; pero sí se encontró que 36.7% de los participantes presentaron bajo sentido de vida, mientras que los estudiantes entre 16 y 20 años mostraron mayor sentido de vida. Los estudiantes de Medicina y Enfermería indicaron los mayores puntajes de sentido de vida; por su parte, los estudiantes de Psicología y Comunicación Social obtuvieron puntajes significativamente más bajos que el resto de participantes. Los resultados

permiten obtener una primera aproximación general del sentido de vida de población joven colombiana, empleando un instrumento desarrollado y validado para el país. Además, se plantean nuevas preguntas investigativas con respecto a la salud mental de los estudiantes de psicología, en vista de su correlación con el sentido de vida reportada en otros estudios.

En el año 2009, García, Gallego y Pérez realizaron una investigación en Bogotá, cuyo objetivo era comprobar qué relación existe entre el sentido de la vida y la desesperanza. La muestra estuvo conformada por un grupo de 32 sujetos. Los instrumentos empleados fueron el Purpose In Life Test (Test de Sentido de la Vida, PIL; Crumbaugh & Maholick, 1969) y la Hopelessness Scale (Escala de Desesperanza, HS; Beck, Weissman, Lester & Trexler, 1974). Se concluyó a través de este estudio que el logro de sentido se asocia a nivel nulo-mínimo de desesperanza, mientras que el vacío existencial se asocia a nivel moderado-alto de desesperanza, de manera estadísticamente significativa.

Indagando en el ámbito internacional se puede encontrar a Hernández (2003), quien realizó un estudio en México que tuvo como objetivo conocer el significado psicológico de los conceptos de muerte y sentido de vida en diferentes edades. Para este estudio utilizó como muestra a 270 personas; 9 grupos compuestos por 30 sujetos cada uno. Las edades escogidas para organizar los grupos fueron 10, 12, 16, 18, 23, 35, 45, 55 y 65 años. Los sujetos fueron seleccionados intencionalmente. Este estudio tuvo su realización en el Instituto Cisneros, Universidad de las Américas Puebla y Casa de la Cultura. El instrumento a utilizar fue la técnica de redes semánticas naturales ya que, por su característica, es un instrumento tentativo para la medición del significado. Al obtener los resultados se concluyó que las personas mayores emplearon más palabras para definir los conceptos de muerte y sentido de vida. Asimismo, la mayor semejanza de la organización, y contenido de la información se mostró entre los grupos de 35 y 55 años (51% muerte), y el de 35 con 12 años (65% sentido de vida). Entre las principales definidoras se encontró que tristeza, definió

en general muerte y amor, el concepto de sentido de vida. Dentro de las conclusiones las personas mayores generaron más palabras, posiblemente por tener una mayor información y comprensión de ambos conceptos, y posiblemente esta sea la razón por la que no existió una semejanza de información entre los grupos de 45, 55 y 65 años.

Valencia (2005), realizó una investigación en México, que tenía como finalidad encontrar la influencia entre la religiosidad y el sentido de vida. La muestra, seleccionada para este estudio, estuvo compuesta por un total de 61 sujetos divididos en grupos religiosos: a) tres grupos religiosos creyentes en la divinidad de Cristo y b) dos grupos religiosos monoteístas que no creían en la divinidad de Cristo. El autor utilizó dos instrumentos: la Escala de Madurez religiosa de Dudley y Cruise y el Logotest de la Doctora Lukas. Se analizaron los datos recabados con el método estadístico de regresión lineal y los resultados mostraron que la primera parte de la hipótesis no se confirma, no obteniendo los mismos resultados para el segundo postulado, en donde sí se comprueba. Lo cual llevó a la conclusión de que el buen sentido de vida, presente en los individuos que conformaron la muestra, provino del acto mismo de escoger vivir sus vidas de acuerdo a un código de conducta.

En otra investigación, García, Martínez, Sellés y Soucase (2013) realizaron un estudio en la Universidad Católica de Valencia, España para analizar las relaciones entre la orientación religiosa y el Sentido de la Vida en una muestra de 180 universitarios españoles (rango de edad 18- 55, $M = 22.91$, $DE = 6.71$), medidos a través de versiones españolas de la Religious Orientation Scale y del Purpose-in-Life Test, respectivamente. De ser cierta la concepción de Batson y Ventis de que la orientación de Búsqueda es madura y flexible, mientras que la Intrínseca es dogmática y acrítica, debería ser la que se relacionara de manera más positiva con el Sentido de la Vida. Contrariamente a esto, los resultados confirman lo obtenido en investigaciones anteriores, siendo la orientación Intrínseca la que explica el mayor porcentaje de la varianza de Sentido de la Vida.

Esto cuestiona el planteamiento de Batson y Ventis (1993), y plantea la posibilidad de que las convicciones religiosas intrínsecas sean una fuente de sentido.

En conclusión, es posible observar que el sentido de vida está siendo y ha sido sujeto de estudio alrededor del mundo, en diversas circunstancias, ámbitos, edades, condiciones físicas y socioeconómicas. Además, a través de las investigaciones consultadas, se puede observar que el sentido de vida siempre irá enfocado al desarrollo humano y que puede resultar de suma importancia para el ámbito de la psicología clínica que requiere siempre de nuevas herramientas que permitan desarrollar a los colaboradores de cualquier organización. Se hace entonces necesario, después de haber fundamentado el sentido de la vida por medio de otras investigaciones, consultar fuentes teóricas que puedan ayudar a concretar los conceptos que en esta investigación se manejan.

Por otra parte, a nivel nacional se encuentran los siguientes estudios:

Arriola (2010) realizó una investigación cuyo objetivo era describir el sentido de vida en estudiantes del Seminario Mayor Nuestra Señora de la Asunción, para así comprender desde una perspectiva existencial su sentido de vida. La muestra estuvo conformada por 54 estudiantes de sexo masculino, comprendidos entre las edades de 18 a 35 años, con nivel diversificado y provenientes de diferentes departamentos y etnias de la República de Guatemala. Se utilizó un diseño cuantitativo, el instrumento que se aplicó para este estudio fue el “Cuestionario de opiniones sobre la propia vida”, elaborado y basado desde la teoría de Víctor Frankl. Se pudo concluir que no existe diferencia estadísticamente significativa entre el sentido de la vida y la presencia o no del vacío existencial, y que los seminaristas cuentan con un sentido de vida satisfactorio, no siendo factores determinantes la edad, etnia, año de formación y título diversificado para que ellos mismos encuentren su propia motivación y los haga diferentes en cuanto a sus ideales a alcanzar.

Oliva (2014) realizó un estudio con estudiantes de 5to. año de la Universidad Rafael Landívar de las carreras de Licenciatura en Psicología Clínica e Industrial/Organizacional con el objetivo de describir cuál era la dimensión de su sentido de vida en ambas poblaciones. La investigación se hizo de tipo descriptiva y los resultados se presentaron a través de gráficas y porcentajes, obtenidos en el test “Escala Dimensional de Sentido de Vida”; que es un instrumento que consta de 18 afirmaciones con cuatro opciones (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo); la sumatoria de estos resultados define los niveles de sentido de vida en: Plenitud de sentido, Alto Sentido vital, medio sentido vital y Búsqueda de sentido vital. La población evaluada, la formó un total de 111 estudiantes, distribuidos según especialidad 44 de Industria/Organizacional y 67 de Clínica comprendidos entre las edades de 22 a 30 años; los principales hallazgos fueron los siguientes: El 73% de los estudiantes de Psicología Clínica están ubicados entre la dimensión de plenitud de sentido, 18% en alto sentido vital, 1% se ubica en la escala en medio sentido vital y finalmente en el rubro de búsqueda de sentido un 8%. Las dimensiones obtenidas para la especialidad de Psicología Industrial son las siguientes: 73% se ubican con plenitud de sentido, 16% con alto sentido vital, 2% son ambivalentes en el rubro de medio sentido vital y finalmente un 9% de los evaluados se ubican en búsqueda de sentido vital. Una de las principales recomendaciones que se dieron fue al departamento de Psicología de la Universidad Rafael Landívar: que se implemente un programa de horas de terapia personal a cada estudiante, de carácter obligatorio, en ambas especializaciones.

Por otra parte, Velásquez (2006) realizó una investigación cuyo objetivo era determinar el sentido de vida que tienen los pacientes adolescentes que padecen de cáncer. La muestra estuvo conformada por 3 adolescentes entre las 8 edades de 16 a 21 años con cáncer en etapa terminal o recaída, que reciben tratamiento en la Unidad Nacional de Oncología Pediátrica de Guatemala. El instrumento que se utilizó fue Logo Test de Elizabeth Lukas, para la medición de la realización interior del sentido de vida y de la frustración. Se concluyó que en los casos en

donde se posee un alto sentido de vida, los pacientes adolescentes lograron una mejor base sobre perspectiva del sentido de la muerte, que en el caso en donde no se posee un sentido de vida, se evidencia un mayor nivel de frustración existencial.

En otra investigación, Samayoa (2009) tuvo como objetivo establecer la relación entre la calidad de vida y el sentido de vida en los jóvenes adultos participantes del Movimiento de Encuentros de Promoción Juvenil, como muestra se contó con la población entera de cuarenta participantes, los sujetos tenían edades comprendidas entre los 20 y 28 años. El diseño utilizado para establecer dicha relación fue el descriptivo correlacional, los instrumentos utilizados fueron el Logotest de Elizabeth Lukas para medir la orientación al sentido de los jóvenes y un cuestionario elaborado especialmente para este estudio, que mide la consideración de calidad de vida de los mismos. Con los resultados de cada cuestionario, se utilizó el factor de correlación r de Pearson para establecer la relación entre un concepto y el otro. Los resultados obtenidos de ambos cuestionarios, permitieron comenzar a relacionar la calidad de vida con el sentido de los jóvenes, ya que la correlación fue casi estadísticamente significativa. Esto permite inferir que la calidad de vida de los jóvenes está relacionada con su orientación hacia el sentido. Estos resultados permitieron concluir que partiendo de la premisa de que los jóvenes que han participado de un Encuentro de Promoción Juvenil están en contacto con su área espiritual, tienen mayor facilidad para valorar y reconocer en su vida los indicadores que, según los autores investigados, permiten considerar tener calidad de vida y orientación hacia el sentido. Como recomendación se exhorta a fomentar la participación de jóvenes en un programa basado en el estudio realizado, que pretende promover el desarrollo de calidad y sentido en las vidas de sus participantes.

A continuación, se describen algunas de las teorías y componentes de autores que presentan un aporte para la presente investigación:

1.1 Sentido de vida

“Lo que de verdad necesitamos es un cambio radical en nuestra actitud hacia la vida. Tenemos que aprender por nosotros mismos y después, enseñar a los desesperados que en realidad no importa que no esperemos nada de la vida, sino si la vida espera algo de nosotros.” (Frankl, 2004, p. 46).

Vicktor Emil Frankl (1905- 1997), fue un médico austriaco-judío, psiquiatra y psicólogo. Él desarrolló tanto una teoría como una terapia basada en sus experiencias en los campos de concentración nazis. Esta terapia es conocida como Logoterapia.

Las experiencias de vida en un campo de concentración, demuestran que el hombre tiene capacidad de elección. Puede elegir entre darse por vencido ante situaciones adversas, o conservar un vestigio de la libertad espiritual, como lo hizo Frankl, en la que consiguió independencia mental que lo llevó a sobrevivir tan terrible experiencia.

Frankl (2004) refiere que la apatía, el adormecimiento de las emociones y el sentimiento de no tener nada por lo que valga la pena vivir, eran los síntomas que se manifestaban en los prisioneros y lo que, eventualmente, le hacían insensible a los golpes diarios, casi continuos. En tales momentos no era el dolor físico lo que lastimaba, por el contrario, la agonía mental causada por la injusticia y por lo irracional de la situación que vivían, era lo que realmente causaba daño.

Cuando un hombre descubre que su destino es sufrir, ha de aceptar dicho sufrimiento, pues ésa es su sola y única tarea. Ha de reconocer el hecho de que, incluso sufriendo, él es único y está solo en el universo. Nadie puede redimirle de su sufrimiento ni sufrir en su lugar. Su única oportunidad reside en la actitud que adopte al soportar su carga.

Asimismo, Frankl (1963) refiere que el problema de sentido de vida debe ser considerado como un problema que le ocurre al hombre, por lo que al hablar de falta de sentido de vida no se puede etiquetar a las personas de enfermas o anormales, esto refleja solamente una expresión de la persona, algo completamente aceptable, que puede suceder sobre todo en el período de la pubertad, cuando el joven lucha por ver claro la problemática esencial de la existencia humana. Aunque el problema de sentido de vida suele suceder en la adolescencia, no es algo únicamente de esta edad, y puede surgir en consecuencia del sufrimiento causado por la problemática humana. Por lo tanto, nadie sabe si tiene o no algo que esperar de la vida, la misión que la persona tiene que cumplir en su vida, existe siempre, aunque la persona no la sepa identificar.

1.1.1 Sentido del dolor

“La vida del hombre no se colma solamente creando y gozando sino también sufriendo” (Frankl, 1963, p.131).

Frankl (1963) muestra cómo la vida puede adquirir sentido no sólo por la muerte, sino también en la muerte misma, con esto refiere que la vida puede llegar a su máximo esplendor, incluso en su propio fracaso. Que una persona no tenga éxito en su vida, no es sinónimo de falta de sentido, por el contrario el hombre aprende a madurar a través del fracaso, desamor y otras experiencias desagradables, algo que no aprendería si sólo tuviera éxitos. El hombre no vive sólo para el placer, las vidas simples, directas y sin prejuicios son las que saben ver la realidad de las cosas. El dolor vuelve más rica y poderosa a la persona.

1.1.2 Logoterapia

Según Lukas (2003), Frankl entendió al hombre como un ser que desea llenar su vida de sentido, y de no lograrlo, puede enfermar mentalmente si su

voluntad de sentido se ve frustrada. Con el fin del encontrar sentido a la vida, Frankl desarrolló la terapia denominada logoterapia la cual se enfoca en el futuro, es decir, a los cometidos y sentidos que el paciente tiene que realizar en el futuro. La logoterapia se desentiende de todas las formulaciones que propiciarán un círculo vicioso y de todos los mecanismos de retracción que tan importante papel desempeñan en el desarrollo de las neurosis.

Lukas (2003) indica que logos es una palabra griega que equivale a "sentido" "significado", "propósito". Se centra en el significado de la existencia humana, así como en la búsqueda de dicho sentido por parte del hombre. La primera fuerza motivante del hombre es la lucha por encontrarle un sentido a su propia vida, "voluntad de un sentido".

Frankl (1990) refiere que al aplicar la logoterapia el paciente ha de enfrentarse con el sentido de su propia vida para, a continuación, rectificar la orientación de su conducta en tal sentido. La Logoterapia es válida en cuanto que el neurótico trata de eludir el cabal conocimiento de su cometido en la vida, y el hacerle sabedor de esta tarea y despertarle a una concientización plena puede ayudar mucho a su capacidad para sobreponerse a su neurosis.

Cuando se habla de la búsqueda del sentido de la vida, la logoterapia hace énfasis en que esta se descubre. Para cada individuo, el sentido se constituye como una intención primaria y no una mera "racionalización secundaria" de sus impulsos. Frankl (1988), refiere que el individuo no debe cuestionarse sobre el sentido de la vida sino al contrario, comprender que es la vida propia quien se encarga de interrogarlo.

Según Lukas (2003) la logoterapia es una herramienta a utilizar no únicamente en el proceso terapéutico. La logoterapia también puede asistir a los adolescentes durante el proceso de cambio hacia la edad adulta, también puede

ayudar a la familia a resolver conflictos, logrando cambios utilizando como único medio el lenguaje, a través del cual se busca el significado y sentido de la vida.

Es por esto que Frankl (1988) refiere que el hombre no llega a ser realmente él, ni tampoco auto-realizarse de manera plena hasta que se entrega a una tarea, cuando se refuta a sí mismo o cuando llega a olvidarse de sí mismo y ponerse a servicio de alguna causa o hacia el amor de otro individuo. En esencia el sentido se debe descubrir, palpar y hallar como seres humanos individuales.

Frankl (2004) describe las tres maneras por las cuales la vida puede cobrar sentido:

“...primero, por lo que damos a la vida (en términos de obras creativas); segundo, por lo que tomamos del mundo (en términos de experiencia de valores); y tercero, por el planteamiento que hacemos ante un destino que ya no podemos cambiar (una enfermedad incurable, un cáncer inoperable o cosas por el estilo).” (Frankl, 2004, p.124).

Frankl (1995) hace referencia a que el hombre actúa por amor a la causa con la que se identifica, o por una persona a quien ama, o por gloria a Dios, pero no lo hace para satisfacer un impulso moral y tener buena conciencia.

Por su parte, Powell (2004) reconoce la importancia del sentido de vida e invita a reflexionar acerca del autoconocimiento y auto aceptación. Para este autor el discernimiento y comprensión abren camino al crecimiento y la aceptación de uno mismo mediante la observación de las actitudes y visiones de la realidad. Algo en la persona escribe la historia de la vida de cada uno, haciéndola triste y afligida o agradable y apreciable. Mientras más rápido se reconozca esto y se tome la responsabilidad de las acciones y reacciones personales, más fácilmente se ve el sentido de la vida.

Según Powell (2004) la autoaceptación implica una satisfacción de ser quien es. Para lograr la felicidad por medio de una razón de existir, se debe aprender a ser feliz con la persona que se es. Sin embargo, esto no es nada sencillo porque existe un nivel inconsciente de la mente; es decir, un lugar oculto para todas aquellas situaciones de la vida que se evitan en todo momento enfrentar, porque se es imposible vivir con ello.

Existen diez señales que Powell (2004) menciona para reconocer si la persona puede aceptarse a sí misma. Las personas que se aceptan a sí mismas, muestran las siguientes características:

a. Felicidad, bajo esta premisa estar al lado de una persona feliz acarrea felicidad a los que le rodean; mientras en caso opuesto le hacen una persona amargada.

b. Se comunican fácilmente con los que los rodean, entre más se acepten, se da por sentado que son agradables a los demás; por lo tanto, tienen la capacidad de entrar con confianza a una habitación llena de personas desconocidas y presentarse con seguridad.

c. Están siempre abiertas a ser amadas y recibir cumplidos, porque llegan a comprender de manera natural que disfrutan ser ellos mismos, sabiendo el por qué los demás lo aman.

d. Son auténticamente ellas mismas, en la medida que se acepte cada persona verdaderamente como un ser individual, será dueña de una autenticidad que sólo puede ser fruto de una genuina auto aceptación.

e. Logran desatarse del pasado y dejan que la vida transcurra sin anticipar el futuro.

f. Son capaces de reírse de sí mismas con frecuencia y facilidad. Tomarse demasiado en serio a sí mismo es una señal de inseguridad. Ser capaz de admitir y reírse de la propia fragilidad requiere una seguridad interior que nace sólo de la auto aceptación.

g. La gente que se acepta a sí misma posee la capacidad de reconocer y atender sus propias necesidades, por lo general, descansan, se relajan, se ejercitan y se alimentan lo suficiente, absteniéndose de cualquier clase de exceso autodestructivo.

h. La gente que se acepta es autónoma; es decir, se deja guiar desde su interior y no por las demás personas. Si se acepta verdaderamente hace lo que considera correcto y apropiado y no lo que la demás gente piensa o dice.

i. Tienen buen contacto con la realidad, evitan soñar despiertas o imaginarse a sí mismas viviendo otra vida como otra persona.

j. Son asertivas, siendo ésta la última señal de la aceptación de sí mismos, que significa estar seguras de lo que son. Como personas auto aceptadas, hacen valer los derechos de ser tomadas en serio, derecho a pensar sus propios pensamientos y tomar sus propias decisiones.

Adler (1973), habla del sentido de vida y dice que éste únicamente puede ser auténtico y que se hace patente en la inevitable resistencia contra la que choca el individuo cuando obra equívocamente. Algunas veces la persona debe enfrentarse a un sin sentido, alguna enfermedad, no contar con ningún motivo para ser feliz. Pero los seres humanos cuentan con algo innato inherente a la vida, algo que le da un impulso a desarrollarse, un algo que si no existiera sería imposible vivir y evolucionar. A pesar de las malas experiencias por las que se atraviesa, siempre hay algo que da la esperanza y la fuerza para seguir luchando.

El ser humano no se encuentra en total equilibrio interno. Sino más bien es necesario que se encuentre en una tensión interna, la cual regulará su salud mental por medio de la realización de alguna tarea que requiera esfuerzo y en algunas ocasiones algún sacrificio. A esto se puede añadir lo que dice Mariñez (2003), que menciona que todo ser humano tiene una tarea que realizar, ya que tiene un lugar para habitar en este mundo. Por lo que el hombre no puede renunciar nunca a la posibilidad de encontrar y darle un sentido a su vida. Y esta tarea lo lleva a realmente considerar que su paso por este mundo no es un acto meramente biológico.

1.1.3 Satisfacción de la vida

Stefaner y Rausch (2014), refieren que la satisfacción de la vida es una opinión que puede variar de persona a persona, es el resultado de la medición en conjunto de varios aspectos en la vida, por ejemplo: vivienda, educación, economía, salud, seguridad y comunidad, según las experiencias o sentimientos que generen en el individuo los aspectos anteriores. Es una valoración subjetiva como el querer medir la felicidad de las personas.

La satisfacción de la vida no se puede imponer, se va obteniendo según cómo hayan sido las experiencias de cada persona y la forma en que las ha vivido, ya que dos o más personas pueden haber tenido la misma experiencia, pero maneras distintas de responder ante ella.

Michalos (1995), en su teoría de las discrepancias múltiples le concede un papel relevante a las aspiraciones de las personas en cuanto a la satisfacción de vida, en la medida en que entiende que la satisfacción está en función de las múltiples comparaciones que realiza la persona, siendo la más importante aquella que compara lo que tiene con respecto a lo que desea conseguir y sus expectativas de logro.

Las aspiraciones que cada persona pueda tener, le da la fuerza y motivo para seguir luchando por alcanzarlas, no hay motivo por creer que si es adulto, ya no pueda tener metas o logros, al contrario, la experiencia permite y da una visión más amplia de lo que se necesita para nunca dejar de perseguir los sueños.

Carrión, Molero y González (2000), resaltan que la edad está ligada a la satisfacción de vida y que las personas más jóvenes tienen más expectativas y aspiraciones que les permiten estar satisfechos y a la espera de alcanzar nuevos retos. Esto puede generar en ellos mayor satisfacción en sus vidas, ya que siempre están en la búsqueda de nuevos objetivos, y saben que aún tienen mucho por conseguir. Así que la adolescencia abre la oportunidad a los y las jóvenes de plantearse metas a corto, mediano y largo plazo y desarrollar habilidades y estrategias que les permita ir cumpliendo con cada una de ellas.

De acuerdo con los estudios presentados, el tener claro los objetivos de vida conforman el primer paso para alcanzarlos, si no se sabe qué es lo que se desea lograr es muy probable que no se consiga satisfacción en la vida.

Frankl (2004) da a conocer valores que ayudan a la persona a ejercer una fuerza y una atracción para dar sentido a la vida y poder darle significado a la existencia. Entre estos valores, se encuentran:

-Valores experimentales

Pueden ser llamados también vivenciales, se convierte en algo que se valora, pueden ser todas las experiencias pero más que todo se caracteriza por la capacidad del ser humano de percibirse como parte del mundo a través de sus diferentes experiencias en la vida.

-Valores de creación

Pueden ser llamados también valores creativos, y se caracterizan por ser parte de la simbolización; es la idea existencial, tradicional de proveerse a sí

mismo con sentido de llevar a cabo los propios proyectos o mejor dicho a comprometerse con el proyecto de su propia vida.

-Valores de actitud

Llamados también como valores actitudinales, estos se caracterizan por la actitud que el hombre adopte ante un destino irrevocable. Es la capacidad que tiene el ser humano de poder encontrar sentido a su sufrimiento. Este es el valor más importante ya que es donde el ser humano tiene la posibilidad de realizar el valor supremo y convertir así un sufrimiento en una herramienta para trascender y triunfar.

Tal y como lo describen los autores mencionados, tener sentido de vida puede ser complicado ante los problemas de salud, económicos y cualquier otra adversidad que se pueda presentar, pero la oportunidad de afrontar los problemas de manera asertiva, reside en la actitud que se tome para soportar su carga y seguir viviendo y disfrutando de la vida. El sufrimiento es parte de la vida, da herramientas y nuevas estrategias para afrontar lo que acontece.

1.1.4 Estabilidad Laboral

Frías (2001) afirma que “la estabilidad laboral es un factor delicado debido al contexto de crisis vigente, de racionalizaciones de empresa, de flexibilidad. Sin embargo, se constata satisfacción al respecto, principalmente en las empresas productivas con buenos niveles de gestión participativa, y especialmente en los casos de vigencia de la alianza estratégica. En particular, permite una acabada comprensión de la situación y de la estabilidad en la empresa” (p. 311).

Toda persona tiene derechos y también obligaciones dentro de una empresa, y no de los derechos que tiene es lograr y sentirse estable dentro de ella, sin embargo, para que una persona sea estable; la empresa tiene mucha responsabilidad para que esto se logre, ya que de acuerdo al trato que reciba y la

motivación que como empresa se le dé, ésta tomará la decisión de permanecer por largo tiempo dentro de la misma.

Según Guzmán (2001) “la estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo. Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquel, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa. Desde este punto de vista el derecho a la estabilidad se concibe de una mayor amplitud que el derecho al cargo que concretamente se ocupa en un momento dado” (p. 305).

En la actualidad, la mayoría de las empresas han optado por ponerle mayor énfasis a este tema, ya que se han dado cuenta que la rotación de personal contrae un alto costo debido a que con cada colaborador de nuevo ingreso se debe hacer un gasto en capacitación, en el proceso de reclutamiento y selección.

La falta de estabilidad en una empresa perjudica en ambas partes. La producción de la empresa baja debido a la rotación exagerada de personal y el colaborador de ir de empresa en empresa no se estabiliza por lo que le cuesta definir en donde se siente bien y cuál es el puesto que realmente le gusta desempeñar. Con esto, lo único que se logra como persona es la insatisfacción.

Heizer y Render (2004) hacen referencia de dos políticas básicas para mantener la estabilidad en el empleo:

Seguir la demanda con exactitud: en este caso los costos de mano de obra directos están amarrados a la producción; sin embargo, se cae en otro tipo de costos, entre los cuales se menciona: a) costos de contratación y despido, b) seguro de desempleo y c) altos salarios para motivar al personal a aceptar un empleo inestable. Mantener constante el nivel de empleo: de esta manera se consigue retener a la fuerza de trabajo capacitada, y no exceder en costos de contratación, despido y desempleo. Sin embargo, en esta política cuando la

demanda sube es posible que el personal con el que cuenta la empresa no sea suficiente, y cuando la demanda baja que se exceda en la cantidad de trabajadores.

A todas las organizaciones les conviene que sus colaboradores permanezcan por largo tiempo dentro de la empresa, siempre y cuando la persona esté dando su mejor desempeño. Esto beneficiará a la organización a reducir costos en la contratación de personal y a asegurarse de encontrar el talento humano que la empresa requiere según las actividades que realice.

1.1.5 Características de la estabilidad laboral

Fernández (2004) menciona las principales características que sobresalen de los principios del derecho del trabajo:

Los principios son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma, porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla, y cumple esa misión respecto de un número indeterminado de normas. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Esto no significa, necesariamente, que todos sean diferentes de todos los que inspiran las otras ramas jurídicas. Puede haber alguno recurrente o similar que se aplica en la misma forma, o con muy ligeras variantes, en más de una rama del derecho. Por eso, se habla también de principios propios o peculiares del derecho del trabajo. Por lo anterior, no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero, en conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce en la misma forma en las demás disciplinas jurídicas.

Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas. Esta vinculación entre los distintos principios, explica que más de una vez se presenten como principios diferentes, algunos que ciertos autores engloban como un principio común y viceversa, que a veces se desarrollen y especifiquen principios que pueden estar comprendidos en una formulación más general.

Como ser humano, es importante tratar de estabilizarse en una empresa; siempre y cuando se sienta bien en el puesto que desempeña. Es trascendental debido a que, a la hora de cambiarse de empresa, el tiempo laborado en la anterior da margen a pensar que fue un buen colaborador, debido al tiempo que permaneció en ella. Esto le ayuda a la persona de acuerdo a la experiencia que adquirió a lo largo del tiempo laborado, al igual que también le permite ir con más seguridad a otra empresa a ofrecer sus servicios, máximo si irá a realizar las mismas actividades.

Las empresas deben de tratar de mantener colaboradores felices para ayudar a lograr la estabilidad. El talento humano debiera de ser lo primordial para todas las organizaciones ya que sin ese talento las empresas no podrían funcionar, de acuerdo con eso; es importante que las empresas brinden bienestar a sus trabajadores para que se sientan cómodos, identificados y puedan adaptarse a cualquier cambio que surja.

1.1.6 Aspectos que producen estabilidad

Chiavenato (2000) refiere que las personas planean, organizan, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización. Toda organización está compuesta de personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener la continuidad. El estudio de las personas constituye la unidad básica de las organizaciones y, en especial de la

administración de recursos humanos (ARH). La ARH tiene diversas vertientes para estudiar a las personas las personas como personas (dotadas de características propias de personalidad e individualidad, aspiraciones, valores, actitudes, y objetivos motivaciones y objetivos individuales) y las personas como recursos (dotados de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional).

Asimismo, Robbins (2004) nos muestra que existen varios aspectos que pueden contribuir a elevar la estabilidad laboral, los cuales son:

Estado civil:

Según el autor las personas casadas tienden a faltar menos a su centro laboral, pasan por una menor rotación y reflejan mayor satisfacción laboral, en relación a sus compañeros solteros. Esto debido a que el matrimonio impone mayores responsabilidades, por lo tanto, se vuelve muy importante mantener un empleo estable que le permita cubrir sus necesidades familiares.

Experiencia laboral:

Mientras más experiencia tiene una persona, mayor productiva será en sus funciones, y esto le permitirá tener mayor estabilidad en su puesto de trabajo.

Antigüedad:

Mientras más tiempo lleva una persona laborando para una empresa, menor es la posibilidad que renuncie. Las personas que permanecen durante varios años laborando para una misma empresa, reflejan estabilidad laboral y esto es un indicador positivo para mejores oportunidades futuras. Además de ello según estudios la antigüedad también está relacionada con la satisfacción laboral.

Participación en el trabajo:

Grado en el que una persona se identifica con su empleo, y estima que su productividad contribuye en su valor personal. Se ha evidenciado que las personas

que tienen un alto grado de participación en su trabajo tienen mayores tasas de estabilidad laboral.

Reforzamiento positivo: es una buena opción para corregir una conducta. Está relacionada con la satisfacción del personal, y las personas satisfechas es menos probable que renuncien a su empleo.

Satisfacción laboral: las personas satisfechas son más productivas y generan mejores resultados para la empresa, quienes deben proveer a su fuerza laboral trabajos estimulantes. Además de ello es de suma importancia en el proceso motivacional del trabajador, dependiendo de cuanto el perciba sus necesidades cubiertas, esto elevará o disminuirá su nivel de compromiso para con la empresa.

Cultura organizacional: la percepción favorable o desfavorable que los trabajadores tengan de la empresa para la cual laboran, es importante en el desempeño y satisfacción que ellos reflejen.

El proceso de selección de personal le da un sustento sólido a este aspecto, pues se debe elegir a una persona cuyos valores concuerden con los de la empresa, para que pueda adaptarse rápidamente.

Remuneración: es uno de los beneficios de mayor peso para retener al personal y mantener la estabilidad laboral en la fuerza de trabajo. Es importante que las personas perciban que se les brinda un salario justo, con el cual puedan cubrir sus principales necesidades, y que sea acorde al desempeño y entrega que ellos demuestran.

Actitudes y desenvolvimiento positivo: los gerentes deben mantenerse alerta en el comportamiento de los trabajadores principalmente porque a través de

ello reflejan su satisfacción, y los trabajadores satisfechos son más productivos y se mantienen más estables en su empleo.

Identificación del empleado: involucramiento, satisfacción y entusiasmo de una persona con su trabajo. Los individuos con mucha identificación son más comprometidos y estables con su trabajo.

Involucramiento en el trabajo: es el grado en el que una persona se identifica psicológicamente con su empleo. Un alto involucramiento se relaciona con menores tasas de ausentismo y renuncia.

Equidad del sistema: los trabajadores deben percibir que la remuneración es equitativa en relación con su aporte a la empresa. Esto genera satisfacción y estabilidad.

Liderazgo: los gerentes hoy en día buscan aumentar las relaciones de confianza con el personal bajo su cargo. Debido a que cada vez se han vuelto menos estables y predecibles, debido a esto es posible que las buenas relaciones reemplacen las normas burocráticas para definir expectativas.

Motivación: es importante que el gerente motive a su personal de distintas maneras, que reconozca las distintas necesidades que tiene cada persona, que los retroalimente, que vincule las recompensas con el desempeño, etc. Estos aspectos disminuyen el ausentismo y la rotación del personal.

1.1.7 Satisfacción en el trabajo

La satisfacción en el trabajo puede definir la actitud del colaborador en general y en base a eso, la persona actúa positiva o negativamente ante alguna situación. Los trabajadores a diario realizan varias actividades y deben de interactuar con varias personas, aunque algunas no sean amenas a ellos. Es por

ello que una persona satisfecha rinde más y siempre va a estar dispuesto a comprometerse a hacer bien las actividades que realiza. Sin embargo; es parte de la empresa que sus colaboradores se sientan satisfechos, debido a que deben de tener el cuidado de poner a la persona en el puesto idóneo para que ésta sea competitiva y eficaz.

Según Werther y Davis (2008) comenta que existe apoyo total de todos los niveles gerenciales y en especial de los que están en la cúpula directiva, los departamentos de personal de orientación activa buscan maneras de demostrar el éxito de programas parciales de mejoramiento del entorno laboral.

La satisfacción laboral depende mucho de la actitud que las personas tengan para desempeñarse en un puesto de trabajo. Los trabajos que el colaborador realiza son más que unas simples actividades, debido a que lo deben de realizar una la total responsabilidad y deber regirse al reglamento de la empresa no importando el nivel jerárquico.

1.1.8 Factores influyentes en el ausentismo dentro de las instituciones

Esto da como resultado que los colaboradores le tomen cariño a la empresa y se sientan parte de ella, además de comprometerse con todas las actividades, opiniones y decisiones que se puedan tomar dentro de ella; con el propósito de ver el buen desarrollo y crecimiento de la productividad de su empresa.

1.1.8.1 Insatisfacción en el trabajo

La insatisfacción es una actitud negativa del ser humano. Dentro de una empresa, es preocupante la insatisfacción de un colaborador, debido a que si él no se siente bien con su entorno o haciendo las actividades que demanda su puesto

de trabajo, no va a rendir lo suficiente y puede que realice las cosas, pero en un periodo de tiempo más largo del que normalmente se llevaría.

A las organizaciones no les conviene contratar a personas que no están satisfechas con lo que tienen, ya que a parte que representa un costo para la empresa y también dejan ir talentos que posiblemente si sean competitivos en el área que se requieren, sin embargo; cuando se nota la insatisfacción de una persona se deben de conocer las posibles causas para determinar si el error está en alguien más que esté influyendo a la negatividad del colaborador.

Según Flores, Abreu y Badii (2008) una de las maneras más frecuentes de demostrar la insatisfacción laboral consiste en el abandono del puesto de trabajo, el cual inicia con la búsqueda de un nuevo empleo que cumpla las expectativas del trabajador y culmina con la renuncia cuando ha encontrado el empleo que buscaba.

La insatisfacción en el trabajo implica que hay demasiada rotación de persona dentro de ella. Para muchas personas el trabajo le da un sentido a sus vidas, logran motivación y aumentan el autoestima de la persona cuando son bien tratadas, sin embargo; cuando existe insatisfacción en las personas disminuye las energías para realizar las actividades destinadas al puesto que desempeñan, la empresa empieza a visualizar que el rendimiento de las personas empieza a bajar, los deseos de cada colaborador de estar en la empresa baja continuamente y se empiezan a ver miles de pretextos para ya no pertenecer a la organización.

1.1.8.2 Estabilidad laboral en Guatemala

El derecho laboral guatemalteco es una protección especial que la ley le brinda a cierto grupo de trabajadores y trabajadoras, con el objeto de evitar posibles abusos de parte de su patrono o empleador; esta protección se puede derivar de circunstancias especiales que pueden ser de naturaleza económica o

social, lo que al final se traduce en una garantía de estabilidad en el trabajo. Es importante aclarar que la inamovilidad no garantiza estabilidad a aquellos trabajadores y trabajadoras que cometan faltas de las contempladas en el artículo 77 del Código de Trabajo (1944) pero en todo caso, si existe una causal para terminación de contrato de trabajo, el patrono o empleador debe solicitar la autorización a un Juez de Trabajo y Previsión Social, para poder despedir al trabajador o trabajadora que haya incurrido en algunas de las causales enunciadas en el artículo indicado.

En caso de que el patrono o empleador no respete este derecho de inamovilidad y despide al trabajador o trabajadora sin seguir los procedimientos establecidos en la Ley, la persona afectada puede solicitar su reinstalación por medio de un Juicio Ordinario o por el procedimiento establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo (1944), según sea el caso.

1.1.8.3 Planes de carrera, jubilación y sueldos

Según Chiavenato (2000) “la interacción entre personas y organizaciones puede explicarse mediante el intercambio de incentivos y contribuciones. Puesto que la organización es un sistema cooperativo racional, es necesario conocer que motivos llevan a los individuos a cooperar. Los individuos están dispuestos a operar siempre y cuando sus actividades dentro de la organización contribuyan directamente al logro de sus objetivos personales” (p.119).

De ahí se derivan los conceptos de incentivos y contribuciones:

Incentivos.

Son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios).

Contribuciones.

Pagos que cada trabajador hace a la organización a la cual pertenece. Los colaboradores necesitan ser motivados y alagados por la empresa del buen desempeño que realiza durante la jornada de trabajo, aunque es parte de la obligación de cada trabajador, pero hay algunos que dan la milla extra y hay que reconocer que toman parte del tiempo de estar con su familia o de relajación para cumplir con las metas propuestas. Una de las motivaciones son los incentivos extras al sueldo que reciben quincenal o mensualmente. Es increíble la satisfacción que se llega a tener cuando la empresa reconoce el arduo trabajo que ha realizado el colaborador.

En ocasiones, las personas tienden a buscar estabilidad en una empresa primeramente buscando comodidad y satisfacción en todo lo relacionado a los sueldos monetarios y no monetarios, pero también buscando su jubilación para estar estables en un futuro. Para la mayoría de personas es importante buscar una empresa en donde le permita hacer planes de carrera, ya que esto le ayudará a tomar mejor y mayor experiencia en las actividades que realiza, al mismo tiempo que poco a poco sube de escalón y se posiciona mejor no solo profesionalmente sino también en el factor económico.

Para algunas empresas es satisfactorio darle la oportunidad al colaborador de seguir estudiando pensando que en un futuro pueda escalar de nivel optando por un puesto mejor remunerado. El plan de carrera lo hace el individuo, demostrando sus habilidades y capacidades y el querer superarse. Todo este empeño trae un cuadro de competencias que influirán positivamente en la empresa para darle la oportunidad al colaborador. Es un proceso continuo en donde el colaborador debe darse a conocer para que lo tomen en cuenta cuando haya plazas vacantes.

Los temas mencionados anteriormente son las teorías de varios autores relevantes a los temas principales del estudio de la investigación, serán de ayuda

para determinar si existe la relación entre sentido de pertenencia y estabilidad laboral con los colaboradores de transporte pesado, el cual servirá como aporte para que la empresa pueda realizar las mejoras que en la investigación se establecerán.

1.1.9 Ministerio de Salud

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social se organiza de acuerdo con las bases que emanan del Código de Salud vigente, Decreto 90-97 el cual manifiesta en el artículo 16 que la organización del mismo estará basada la Ley del Organismo Ejecutivo, y estará enmarcada dentro de las estrategias de descentralización, desconcentración y participación social y “deberá cumplir con los siguientes propósitos:

a) Ejercer la rectoría del sector a fin de mantener los principios de solidaridad, equidad y subsidiaridad en las acciones de salud dirigidos a la población;

b) Favorecer el acceso de la población a los servicios públicos de salud, los cuales deben ser prestados con eficiencia, eficacia y de buena calidad.”

Asimismo establece en el artículo 19 que para ejercer las funciones asignadas Ministerio de Salud comprenderá los niveles y funciones organizativos siguientes:

a) Nivel Central responsable de la:

i) Dirección y conducción de las acciones de salud.

ii) Formulación y evaluación de políticas estrategias, planes y programas de salud

iii) Normalización, vigilancia y control de la salud, y la supervisión de la prestación de los servicios de salud.

b) Nivel Ejecutor será responsable de la prestación de servicios de salud sobre la base de niveles de atención de acuerdo al grado de complejidad de los servicios y capacidad de resolución de los mismos.

Por su parte el Acuerdo Gubernativo 115-99 Reglamento Orgánico del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en el artículo 7 y de acuerdo a lo establecido en el Código, organiza el nivel central con las siguientes dependencias:

Despacho Ministerial, Dirección General de Regulación, Vigilancia y Control de La Salud, Dirección General del Sistema Integral de Atención en Salud, Dirección General de Recursos Humanos en Salud, Gerencia General Administrativo-Financiera. El artículo 8 por su parte describe la integración del nivel central de la forma siguiente: El Ministro y Los Viceministros y las siguientes unidades de apoyo técnico y de asesoría:

- a) Consejo Nacional de Salud
- b) Consejo Técnico
- c) Secretaría Ejecutiva del Despacho Ministerial
- d) Planificación Estratégica
- e) Sistema de Información Gerencial
- f) Auditoría Interna
- g) Asesoría Jurídica
- h) Asesorías Específicas
- i) Unidades Especiales de Ejecución

Este mismo instrumento legal en el artículo 25 define a las Direcciones Generales del Ministerio de Salud como “dependencias técnico-normativas encargadas de normar, dirigir, supervisar, monitorear y evaluar los programas y

servicios que son ejecutados por los distintos establecimientos institucionales y comunitarios.

1.1.10 Los recursos humanos en el sector salud

El campo de los recursos humanos en salud ha sido definido a lo largo del tiempo como un área de investigación u objeto de análisis por sí mismo. La evolución de la medicina y de la salud pública a través de la historia, ha requerido que de conformidad con el paradigma vigente se exija nuevos requerimientos sobre el recurso humano. Estos nuevos requerimientos han incluido la incorporación de personal operativo, técnico y profesional de otras ciencias y disciplinas, no únicamente de personal biomédico. De igual forma la evolución de la tecnología médica y de salud han sido también factores determinantes para la evolución del recurso humano en salud.

El concepto de “campo” de los recursos humanos propuesto y utilizado por la Organización Mundial de la Salud (2010), “supone un enfoque integral que se sustenta en destacar la importancia de la función técnica y la función social que cumplen los recursos humanos. Esto es así, debido a la inserción social que logran, producto de un proceso por el cual, han adquirido una serie de destrezas, (basadas en tecnologías, aptitudes, valores y actitudes específicas de servicio social), que les permiten contribuir a resolver problemas de salud de la población e implica decisiones políticas e intervenciones institucionales en los diversos niveles del campo”. (Pág., 58-59)

De forma ilustrativa se puede mencionar que en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social inicia el proceso de diversificación del recurso humano a partir del proceso de reforma del sector. Con el proceso de descentralización administrativa y financiera surgieron requerimientos de nuevos perfiles de personal técnico y profesional. Esta modificación requirió la incorporación de recursos humanos vinculados a las ciencias administrativas. En el año 2012, con la implementación de la estrategia de la Ventana de los Mil Días como parte de las

intervenciones del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social se requirió la incorporación de profesionales de las ciencias de la nutrición así como “educadoras en salud”.

Se puede afirmar que los cambios en los sistemas e instituciones en salud y las nuevas formas de organización de servicios, han producido cambios importantes en la situación de los recursos humanos, en términos de estructura, distribución y condiciones de trabajo en salud. La evolución del mercado de la salud, su expansión y la migración son factores que también han impactado en materia de los recursos humanos a nivel global.

1.1.11 Leyes básicas: Constitución Política de la República

La Constitución Política de la República establece en su sección novena la legislación relacionada a los trabajadores del Estado y el Servicio Civil. Para fines de la presente investigación se considera relevante hacer hincapié en los siguientes artículos:

El artículo 107 establece que los trabajadores del Estado, están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna. Por lo que se sugiere que los procesos de selección, reclutamiento y contratación se deben desarrollar bajo mecanismos transparentes y en acuerdo con la planificación de recursos humanos de las instituciones.

El artículo 108 regula que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Por su parte el artículo 109 establece que los trabajadores que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.

Artículo 112. Prohibición de desempeñar más de un cargo público. Ninguna persona puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que haya compatibilidad en los horarios.

Artículo 113. Derecho a optar a empleos o cargos públicos. Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

1.1.11.1 Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República y su Reglamento

Estos instrumentos legales regulan a lo referente a la organización y las funciones de los órganos Directores del Servicio Civil guatemalteco. Asimismo define al servidor público en el artículo 4 indicando que es la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.

El artículo 31 clasifica para los efectos de la aplicación de esta ley y sus reglamentos, los puestos en el servicio del Estado se comprenden en los tipos de servicios siguientes: 1. Servicio Exento. 2. Servicio sin Oposición. 3. Servicio por Oposición.

Por su parte el Reglamento de la Ley de Servicio Civil acuerdo gubernativo No. 18-98 define la clasificación del servicio público de la siguiente forma:

Servicio exento (art. 8). Se entiende por servicio exento aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción.

Los puestos de cargos de exentos (artículo 32 Ley de Servicio Civil) son los siguientes:

1. Funcionarios nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado.

2. Ministros y Viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios y consejeros de la Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales.

3. Funcionarios y empleados en la Carrera Diplomática de conformidad con la ley.

Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala.

4. Tesorero General de la Nación.

5. Escribano del Gobierno

6. Gerente de la Lotería Nacional

7. Funcionarios del Consejo de Estado.

8. Registradores de la propiedad y personal correspondiente.

9. Inspector General de trabajo

10. Funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del Presidente.

11. Miembros de los cuerpos de seguridad.

12. Personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales o por tiempo limitado por contrato especial

13. Empleados de la Secretaria de la Presidencia de la República.

14. No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes.

15. Personas que desempeñen cargos ad honorem.

Puestos del Servicio sin Oposición (art. 10). Son aquellos puestos para los cuales no se requiere que los candidatos para ocuparlos se sometan al proceso de selección que establecen los Capítulos I y II del Título V de la Ley. La Ley de Servicio Civil en el artículo 33 indica que servicio sin oposición comprende los puestos de:

1. Asesores Técnicos
2. Asesores Jurídicos
3. Directores de Hospitales

Los miembros de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de esta ley, menos a aquellas que se refieran a nombramiento y a despido. Artículo 11. Puestos del Servicio por Oposición. El servicio por Oposición está compuesto por todos aquellos puestos que para su nombramiento, deben satisfacer las calidades y requisitos que establece la Ley y están sujetos a las disposiciones de la misma.

Dada la naturaleza de las funciones que desarrolla el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, (regulación y prestación de servicios de salud) a excepción de los servicios de apoyo, los puestos de la institución deben corresponder a servicio por oposición.

Para la selección de personal por oposición la Ley de Servicio Civil (art. 42) establece las siguientes condiciones de ingreso por oposición las siguientes:

1. Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto.

2. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto de que se trate.

3. Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca esta ley y sus reglamentos.

4. Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora de la nómina de candidatos certificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil.

5. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba.

6. Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de esta ley.

Las Condiciones de Ingreso a Puestos o Cargos Públicos (art. 15, del reglamento de la ley)

1. Ser mayor de edad, guatemalteco de origen de los comprendidos en el artículo 144 de la Constitución Política de la República, salvo lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley de Servicio Civil.

2. Ser colegiado activo, si para el desempeño del puesto se requiere el ejercicio de una actividad profesional universitaria

3. En caso de reingreso, si el retiro fue por destitución por causa justificada deberá presentarse resolución de la rehabilitación emitida por la Oficina Nacional de Servicio Civil.

El artículo 12 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil define la clasificación de puestos. Debe entenderse como asignación de puestos, la acción por la cual la Oficina Nacional de Servicio Civil le asigna un título, especialidad y salario a los puestos nuevos que solicitan las Autoridades Nominadoras.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social a través de la Dirección General de Recursos Humanos desarrolla seis grandes procesos de recursos humanos

- Planificación de los recursos humanos en salud
- Formación de los recursos humanos en salud
- Reclutamiento y Selección de los recursos humanos en salud
- Evaluación y gestión del desempeño
- Retribuciones
- Desarrollo de la carrera administrativa

Actualmente no existe un manual de procesos y procedimientos oficiales en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social que se pueda comparar o relacionar con lo que las leyes del país y la ONSEC definen. Los procesos se trasladan de trabajador en trabajador y no existen mecanismos de control interno en los mismos.

Por lo anterior, se puede comprender fácilmente, que no existe una carrera administrativa y que el proceder tan discrecional en el manejo del recurso humano ha sido uno de los problemas principales de la gestión del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en los últimos años.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente una gran parte de la población guatemalteca se ve afectada por distintas situaciones adversas. La falta de educación y de oportunidades para poder vivir una vida digna parecen acrecentarse día a día, las posiciones altas y bien remuneradas de las organizaciones se reservan para algunos pocos y las posiciones vacantes pasan a ser los puestos operativos, regularmente mal pagados.

Sin embargo, diariamente puede observarse un sinnúmero de personas movilizándose a sus labores diarias luchando por subsistir y por mantenerse con vida, ¿cuál es esa fuerza que hace que un individuo pueda soportar jornadas arduas de trabajo o estudio?, ¿qué hace que una persona se mantenga estable en un puesto de trabajo visiblemente repetitivo?, ¿pudiese ser el sentido de vida lo que motiva a un ser humano a luchar contra la adversidad y salir adelante? Una pregunta que de diversas formas se presenta a lo largo de la existencia de un ser humano es ¿cuál es el sentido de la propia vida?

El sentido de vida podría decirse que es la guía en el camino de la existencia, que permite darle una dirección o una meta para orientar cualquier acción, aun cuando las distintas situaciones desvíen de ese camino. ¿podría entonces el sentido de vida estar ligado a la capacidad de una persona de afrontar no solo la adversidad si no las obligaciones de su trabajo diario? Resulta interesante para el campo de la Psicología Clínica investigar el sentido de la vida en personas que se desempeñan en puestos públicos, ya que viven expuestos a un estrés constante. Por lo tanto, se hace necesario plantear la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el sentido de vida en trabajadores de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud pública?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

Determinar el sentido de vida en un grupo de trabajadores de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud pública.

2.1.2 Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el género y el sentido de vida de los trabajadores de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud pública

Identificar la relación entre religión y el sentido de vida de los trabajadores de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud pública

Establecer el sentido de vida en mujeres y hombres trabajadores de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud pública

Describir los factores que proveen el sentido de vida de los trabajadores de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud pública

Describir la forma en que manifiestan la frustración de los trabajadores de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud pública

2.2 Variables

2.2.1 Variables de estudio

- a) Sentido de Vida
- b) Edad
- c) Género
- d) Religión

2.3 Definición de Variables

2.3.1 Definición conceptual

Sentido de Vida:

Según Frankl (1951) La vida tiene un sentido distinto para cada uno y se encuentra en relación con la persona y la situación de la persona. Este sentido no puede ser inventado sino debe ser descubierto. El verdadero sentido de la vida debe encontrarse dentro del ser humano o de su propia psique.

Logotest (Lucas, 1985) es una prueba brinda datos respecto a la realización interior de sentido que ha logrado la persona, conocimiento no ético de una persona, posibilidades de realización, frustraciones existenciales y autoevaluación de la persona respecto a las metas de su vida, su éxito en la vida y su actitud hacia ellos.

Esta prueba mide:

- a. Valores de creación
- b. Valores de vivencia
- c. Valores de actitud

Esta prueba puede ser aplicada a nivel individual o grupal, cuenta con dos formas una para mujeres y una para hombres; estas dos formas son diferentes únicamente en la parte III la cual utiliza pronombres masculinos junto con la palabra “hombre” y pronombres femeninos con la palabra “mujer” dentro de sus enunciados.

Las edades recomendadas para la aplicación del Logotest son de 16 años en adelante, los sujetos a quienes se les aplicara la prueba no deben tener un nivel bajo de escolaridad. El tiempo permitido para la aplicación del test no tiene un límite, aunque por lo general se toma aproximadamente 30 minutos.

Edad:

Según la Real Academia Española (2016), se define como el tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales.

Género:

Según la Real Academia Española (2016) el término se refiere a la identidad sexual de los seres vivos, la distinción que se hace entre femenino y masculino.

Religión:

Según la Real Academia Española (2016) es una doctrina, cuyas bases son la creencia y alabanza hacia seres divinos y superiores conocidos como dioses, a los cuales se les responsabiliza de la creación del mundo desde el punto de vista teológico, una religión entrega sus conocimientos a quienes tienen fe en ellos, para que estos la defiendan y adoctrinen a los demás.

2.3.2 Definición operacional

Sentido De Vida: Para este estudio se define como sentido de vida la motivación intrínseca que posee una persona para luchar contra cualquier obstáculo que será cuantificada a partir del “Cuestionario de opiniones sobre la propia vida”.

2.4 Alcances y Límites

La presente investigación permitió conocer el sentido de vida en un grupo de trabajadores de la ventanilla de regulación de alimentos y medicamentos del ministerio de salud pública.

Entre los límites, solamente se conoció el sentido de vida de los trabajadores para tener un mejor aprovechamiento de sus potencialidades, dando como resultado el bienestar emocional.

2.5 Aporte

La presente investigación proporciono diversos aportes siendo estos: - A la sociedad guatemalteca, aportar información valiosa sobre el comportamiento de trabajadores de la ventanilla de servicios en cuanto ha sentido de vida y estabilidad laboral. - A la Universidad Rafael Landívar y los estudiantes de la misma, servir como fuente de información para futuras investigaciones. – Al Ministerio de Salud Pública, porque contaran con un resultado cuantificable que muestre a sus directores la relación entre sentido de vida y estabilidad emocional de sus empleados, y que pueda ser un instrumento de planificación que aporte herramientas necesarias para un buen proceso de reclutamiento y selección acorde a las necesidades de la institución.

III. MÉTODO

Se trabajó una muestra estratificada mediante la separación de elementos en grupos llamados estratos, y la selección posterior de una muestra aleatoria de cada estrato. La variable o variables de estratificación deben estar altamente correlacionadas con las variables a investigar. Es decir seleccionar las variables de estratificación que contribuyen más a todas las variables de interés. (Malhorta: 2004) se describen los procedimientos que se utilizan para abordar el problema planteado por ello se hace referencia al tipo y diseño de investigación, población y muestra; así como también la técnica e instrumentos de recolección de información y la estrategia de análisis de resultados obtenidos.

3.1 Sujetos

Para la investigación se tomó una población conformada por un grupo de 50 trabajadores que laboran en la ventanilla de regulación de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud. El género de los individuos es el 58% masculino y el 42% femenino, las edades de los mismos se ubican entre los 23 y 60 años, 36 sujetos se encuentran casados mientras que 14 permanecen solteros, 23 poseen un nivel educacional básico y 27 son profesionales; pertenecen a un nivel socioeconómico medio bajo. Los sujetos fueron seleccionados al azar, entre los que contaran con tiempo para participar en la muestra.

3.2 Instrumentos

Se utilizó el instrumento Logotest, creado en Austria por Elizabeth S. Lukas en el año 1985 y se inició a utilizar en Guatemala en el año 1991 por la Dra. De Souza Jordán. Lukas (2003) indicó que el Logotest es una prueba que permite una evaluación cuantitativa, los resultados de los cuestionamientos son evaluados en relación a los puntos negativos, es decir, se obtienen puntos que son indicadores de la ausencia de autorrealización, insatisfacción ante la vida, frustración

existencial o neurosis noogénica. Por lo tanto al obtener un punteo alto de estos aspectos negativos se puede indicar, desde el punto de vista logoterapéutico, que es un indicador de alerta en relación a la salud psicológica o anímica del paciente y por el contrario una puntuación baja refleja una adecuada psicohigiene. El test consta de 3 partes, preguntas directas, selección múltiple y preguntas directas sobre los casos presentados.

3.3 Tipo de investigación

En cuanto a la metodología aplicada en la presente investigación y tomando en cuenta el propósito que persigue, se enmarcó en el tipo de investigación descriptiva, dado a que comprende la descripción, análisis e interpretación de las condiciones existentes, de tal forma que se investiga dentro del área de la ventanilla de regulación de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tal y como Achaerandio (1995) lo conceptualiza: “toda investigación descriptiva busca la resolución de algún problema, o alcanza una meta del conocimiento. Suele comenzar con el estudio y análisis de la situación presente” (p.44).

A la vez “es importante destacar que este tipo de investigación no es una simple descripción de los hechos o acontecimientos, ya que el proceso de investigación implica la derivación de conclusiones significativas que permitan interpretar y explicar los hechos objeto de estudio.” (Robledo, 2000, p. 54). Esta investigación permite salir al campo de tal forma que nos permita entender los sucesos que se dan dentro del aula.

Para obtener la información de cada una de las fuentes, tanto primarias como secundarias, se utilizaron técnicas específicas; para aplicarlas es importante el diseño de instrumentos de investigación que contengan los tópicos que permitan medir las variables, y así dar cumplimiento a los objetivos planteados como guías de investigación.

3.4 Procedimiento

Para la realización del estudio, la investigación y el presente trabajo se desarrollaron las siguientes actividades:

- a) Planteamiento del tema de investigación analizando la importancia y el aporte en el campo de la psicología.
- b) Investigación bibliográfica relativa al tema de estudio.
- c) Determinación de la población en la que se centra la investigación y la temporalidad de la investigación.
- d) Validación del instrumento de medición con la persona experta en el tema.
- e) Solicitud de ingreso a las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia social por medio de carta de autorización; para aplicar el logotest a los trabajadores de la ventanilla de servicios del Ministerio de Salud.
- f) La tabulación de datos recabados en el proceso de investigación.
- g) La elaboración de gráficas y tablas de cada uno de los ítems que se abordaron en la investigación.
- h) La interpretación y el análisis de resultados.
- i) La elaboración de conclusiones y recomendaciones para el estudio posterior de lo encontrado.

Diseño estadístico:

La investigación realizada es de tipo descriptiva, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), busca especificar propiedades, características y rasgos importantes en cualquier fenómeno que se analice. Estos estudios descriptivos permiten mostrar diferentes ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. El diseño estadístico que se utilizó en la presente investigación contó con gráficas para la sistematización de cada uno de los ítems que tendrá el instrumento de aplicación.

Para el formato se utilizaron gráficas de pie con una interpretación global de ellas para lo que se aplicó las fórmulas estadísticas siguientes: La mediana es la observación que se encuentra en el centro cuando los datos están ordenados, divide a los datos en dos partes iguales.

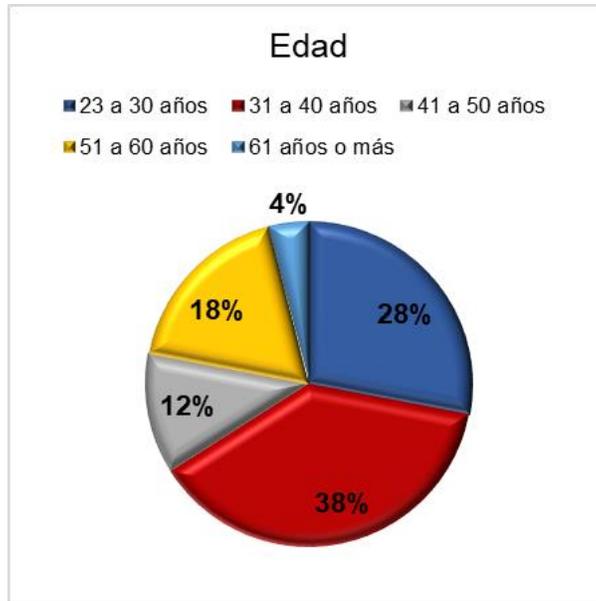
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del trabajo de campo de investigación sobre el sentido de vida, la cual se realizó con una población conformada por un grupo de 50 trabajadores que laboran en la ventanilla de regulación de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, siendo hombres y mujeres, comprendidos en las edades de 23 y 60 años, algunos sujetos están casados mientras que otros permanecen solteros, en general poseen un nivel educacional básico o profesionales y pertenecen a un nivel socioeconómico medio bajo. Se escogieron en base a su disponibilidad de tiempo en la oficina.

Para realizar el presente trabajo se solicitó a las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia social la autorización para aplicar el test a los trabajadores antes mencionados, con el presente análisis se pretende conocer el sentido de vida de los trabajadores para tener un mejor aprovechamiento de sus potencialidades, dando como resultado una mejora en su rendimiento laboral, y por lo tanto en su bienestar emocional. El test consta de tres partes, preguntas directas, selección múltiple y preguntas abiertas sobre los casos presentados. De la tabulación y análisis de la muestra se obtuvieron los resultados que se describen a continuación.

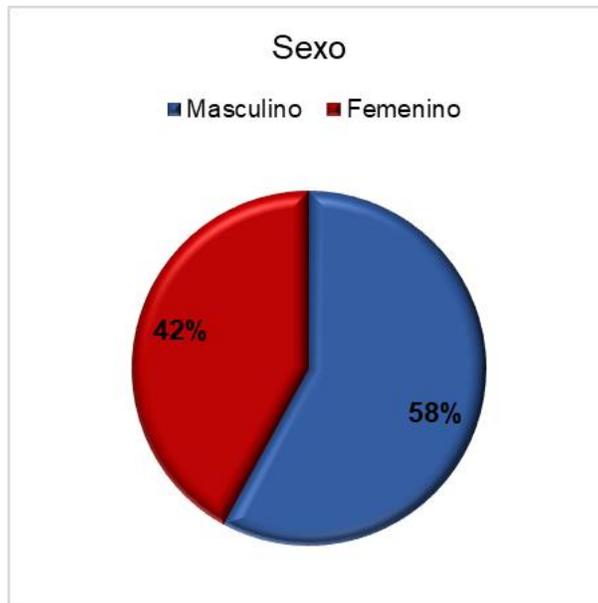
4.1 Parte I del Logo-Test

Gráfica 1. Edades de los participantes.



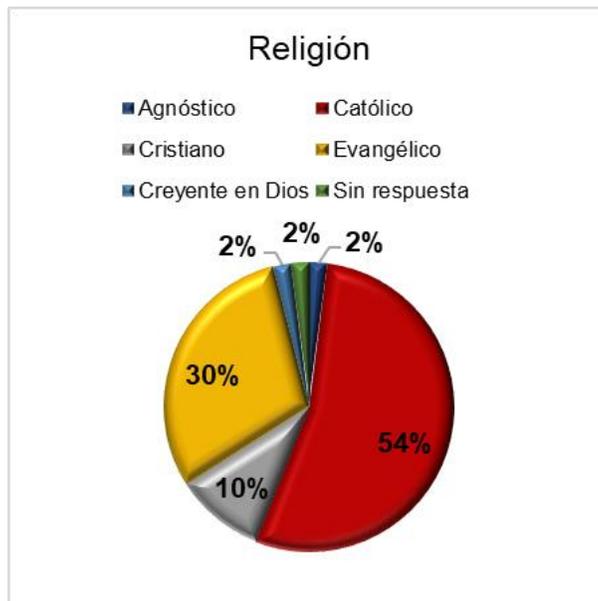
De la gráfica anterior se desprende la información que de los 50 participantes el 38% se encuentra comprendido entre los 31 a 40 años, el 28% representa las personas que tienen entre 23 a 30 años, un 18% está entre los 51 a 60 años, el 12% representa las personas que tienen entre 41 a 50 años y el restante 4% son las personas de más de 61 años.

Gráfica 2. Sexo de los participantes.



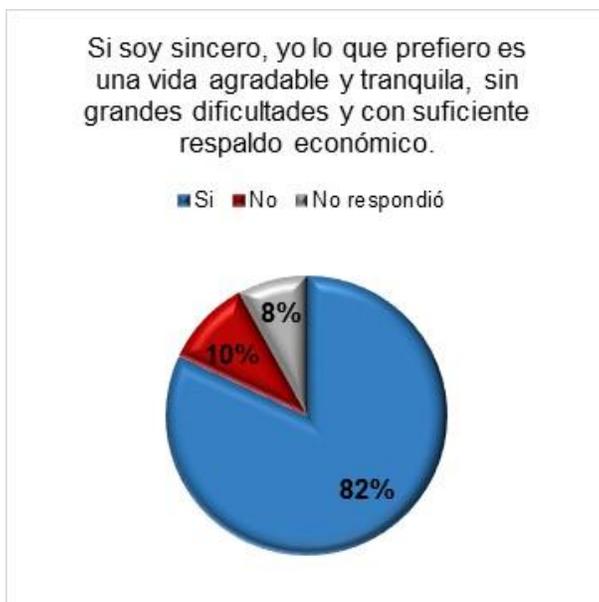
El 58% de las personas que accedieron a brindar sus respuestas son de sexo masculino y el 42% son del sexo femenino.

Gráfica 3. Religión de los participantes.



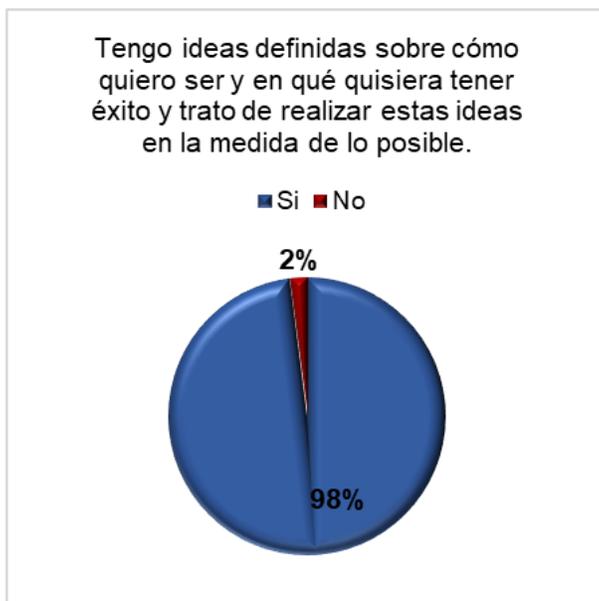
De los 50 participantes el 54% pertenecen a la religión católica; el 30% son evangélicos; un 10% manifestaron ser cristianos; un 2% es agnóstico; otro 2% cree en Dios y el restante 2% no respondió.

Gráfica 4. Si soy sincero, yo lo que prefiero es una vida agradable y tranquila, sin grandes dificultades y con suficiente respaldo económico.



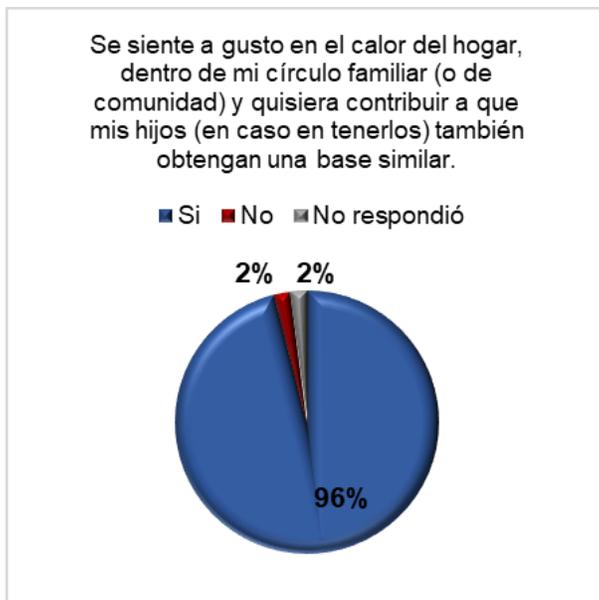
Se puede deducir de la gráfica anterior que el 82% de las personas prefieren una vida tranquila sin dificultades, pero con el respaldo económico para solventar sus necesidades, el 10% indicaba que no y el restante 8% no respondió al cuestionamiento.

Gráfica 5. Tengo ideas definidas sobre cómo quiero ser y en qué quisiera tener éxito y trato de realizar estas ideas en la medida de lo posible.



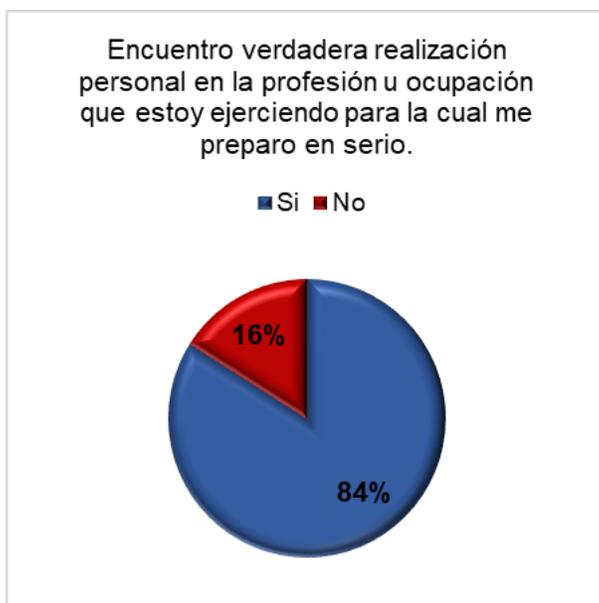
El 98% de las personas coinciden en tener ideas definidas sobre en que desean tener éxito y tratan de concretar las mismas y el 2% no les interesa.

Gráfica 6. Se siente a gusto en el calor del hogar, dentro de mi círculo familiar (o de comunidad) y quisiera contribuir a que mis hijos (en caso en tenerlos) también obtengan una base similar.



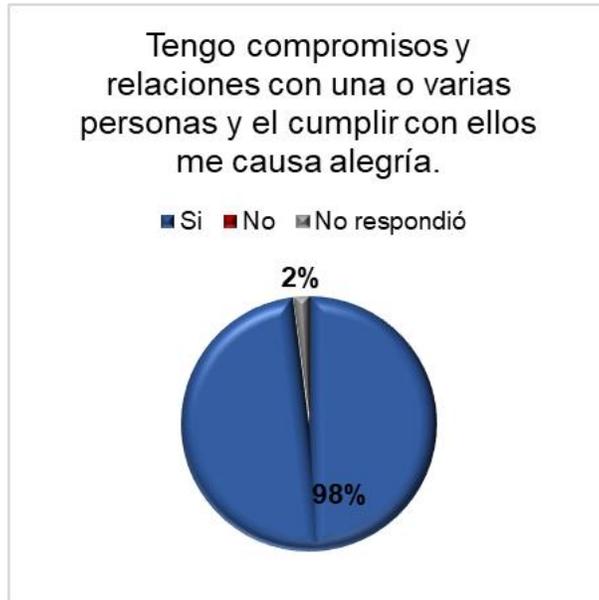
Sobre la satisfacción en el círculo familiar, el 96% se encuentra conforme con la situación que se vive dentro del hogar, el 2% se encuentra inconforme y el 2% restante no respondió.

Gráfica 7. Encuentro verdadera realización personal en la profesión u ocupación que estoy ejerciendo para la cual me preparo en serio.



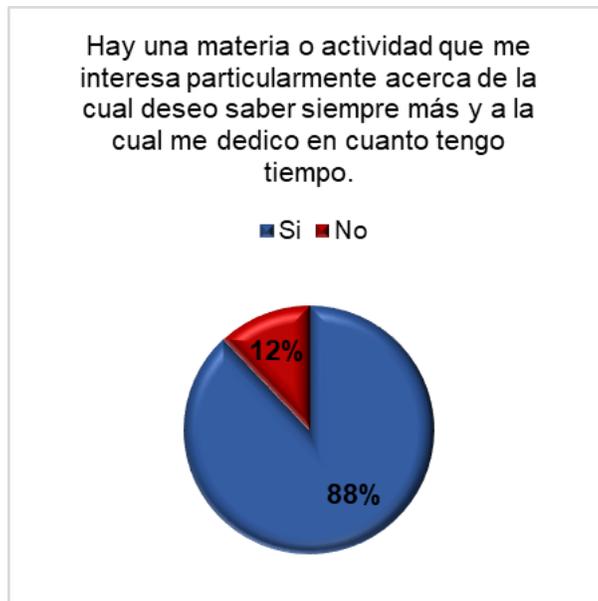
De los 50 participantes en el test, el 84% si se encuentra realizado con relación a su profesión, se encuentra conforme con su ocupación para la cual toma seriamente sus responsabilidades y el 16% está en desacuerdo con sus ocupaciones profesionales.

Gráfica 8. Tengo compromisos y relaciones con una o varias personas y el cumplir con ellos me causa alegría.



El 98% de las personas les causa alegría interrelacionarse y cumplir con los demás y 1 persona no brindó ninguna respuesta.

Gráfica 9. Hay una materia o actividad que me interesa particularmente acerca de la cual deseo saber siempre más y a la cual me dedico en cuanto tengo tiempo.



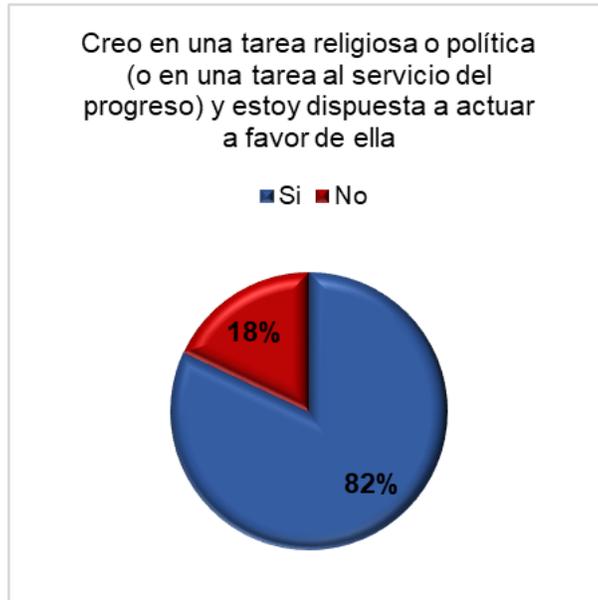
Sobre la superación que pretenden alcanzar los participantes, el 88% coincide al indicar que si le dedican el tiempo posible a saber más sobre los temas de su interés y el 12% no le interesa.

Gráfica 10. Experimento gozo y placer en cierto tipo de vivencias (gusto por el arte, contemplación de la naturaleza...) que no quisiera perder.



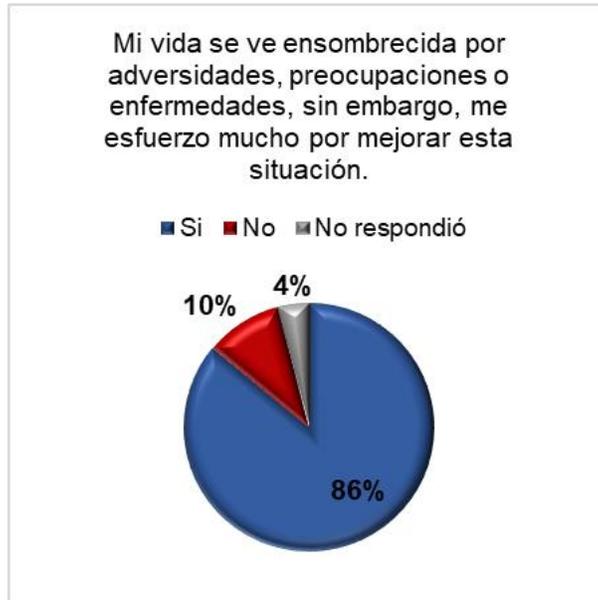
De las 50 personas, el 98% sienten satisfacción por apreciar algunas actividades como el arte o la naturaleza, mientras que el 2% son apáticos a estas situaciones.

Gráfica 11. Creo en una tarea religiosa o política (o en una tarea al servicio del progreso) y estoy dispuesta a actuar a favor de ella.



Se puede ver que la mayoría de las personas, el 82% se encuentra comprometidas en actuar a favor de actividades religiosas o políticas, mientras que el 18% no les interesa este tipo de compromisos.

Gráfica 12. Mi vida se ve ensombrecida por adversidades, preocupaciones o enfermedades, sin embargo, me esfuerzo mucho por mejorar esta situación.



El 86% de las personas ve ensombrecida su vida debido a las adversidades, preocupaciones o enfermedades, lo cual les produce intranquilidad, tan sólo un 10% no se afectan por estas situaciones y el 2% no respondió.

La mayor parte de los cuestionamientos fueron respondidos de forma positiva, por lo cual se puede inferir que las personas participantes en su mayoría le dan un sentido a su vida y tiene una esperanza de cumplir sus responsabilidades satisfactoriamente dentro de su trabajo, además son felices de laborar en la entidad en cuestión.

4.2 Parte II del Logo-Test

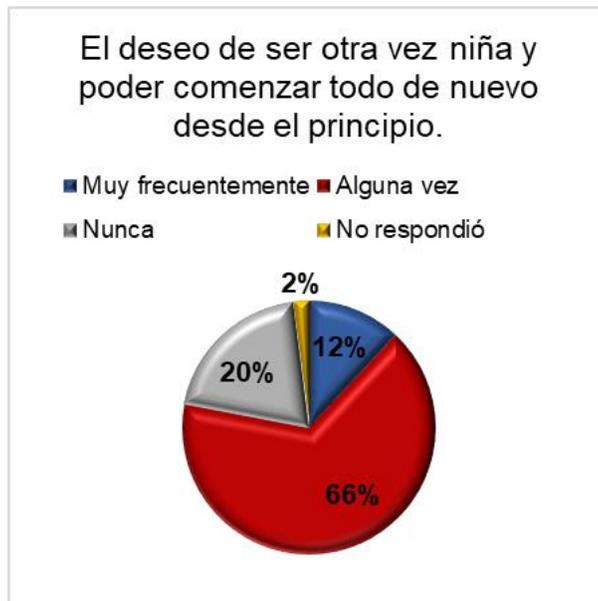
Esta parte se refiere a las emociones de las personas que accedieron a participar en el test, el cual mostro lo siguiente:

Gráfica 13. La sensación de rabia o enojo impotente porque creyó que todo lo que había hecho hasta ahora fuera en vano.



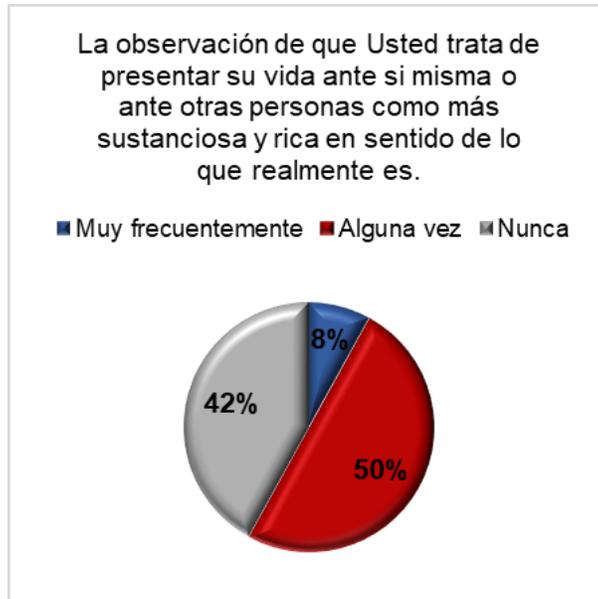
El 68% de las personas que participaron han tenido el sentimiento de que lo hecho ha sido en vano; el 22% nunca han sentido esto y el 10% lo sienten con frecuencia, por lo cual se puede deducir que las personas sienten que lo que hacen no es suficiente y eso provoca una baja autoestima en ellas al sentir que no es suficiente lo realizado.

Gráfica 14. El deseo de ser otra vez niña y poder comenzar todo de nuevo desde el principio.



Se puede ver en la gráfica anterior que el 66% ha tenido alguna vez el sentimiento de ser niño o niña de nuevo y empezar de nuevo para hacer las cosas de otra forma, el 20% nunca ha tenido ese sentimiento, el 12% constantemente piensa en ello, mientras que 1 persona, el 2% no respondió.

Gráfica 15. La observación de que Usted trata de presentar su vida ante sí misma o ante otras personas como más sustanciosa y rica en sentido de lo que realmente es.



De los 50 participantes el 50% alguna vez ha aparentado tener más de lo que realmente posee, un 42% nunca lo ha hecho y el 4% restante lo hace con frecuencia.

Gráfica 16. Aversión por dejarse molestar por pensamientos profundos y en ocasiones incómodos sobre su modo de ser y actuar.



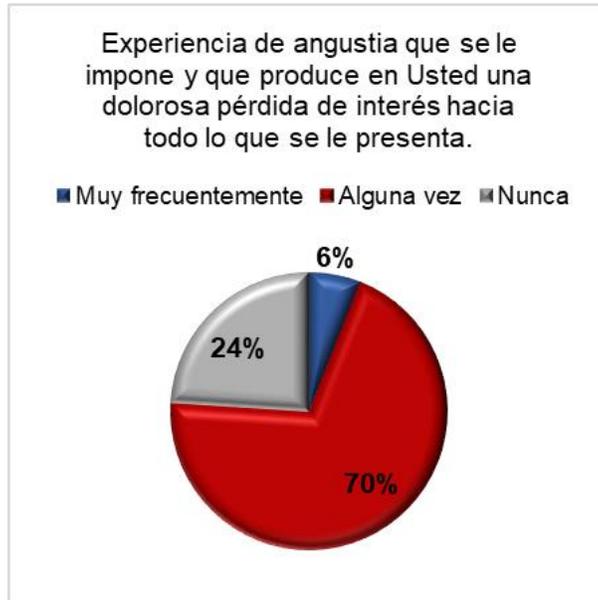
El 72% de las personas que participaron de la muestra indican que alguna vez han sentido rechazo por tener pensamientos de que se está actuando de mala manera; el 18% nunca lo ha sentido, para el 8% es recurrente esto y el 2% no respondió.

Gráfica 17. La esperanza de poder transformar un fracaso o una desgracia, a pesar de todo, en un hecho positivo, con sólo poner todo su esfuerzo por conseguirlo.



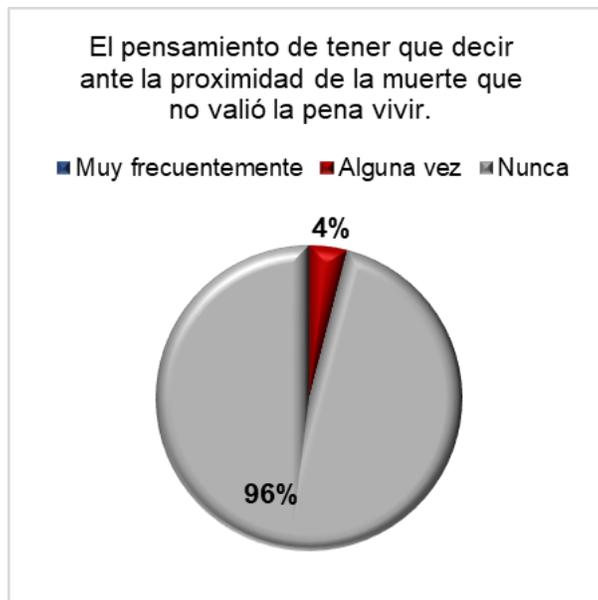
Sobre la oportunidad de aprendizaje luego de sufrir un fracaso, el 70% consideró que frecuentemente le sucede esto, el 26% le ha pasado alguna vez, el 2% nunca lo ha pensado y el 2% restante no respondió. Lo que resulta en que la mayoría trata de sacar lo positivo de las situaciones negativas.

Gráfica 18. Experiencia de angustia que se le impone y que produce en Usted una dolorosa pérdida de interés hacia todo lo que se le presenta.



El 70% han sentido alguna vez la angustia y pérdida de interés por alguna situación de pérdida, el 24% nunca lo ha sentido y el 6% lo siente con frecuencia.

Gráfica 19. El pensamiento de tener que decir ante la proximidad de la muerte que no valió la pena vivir.

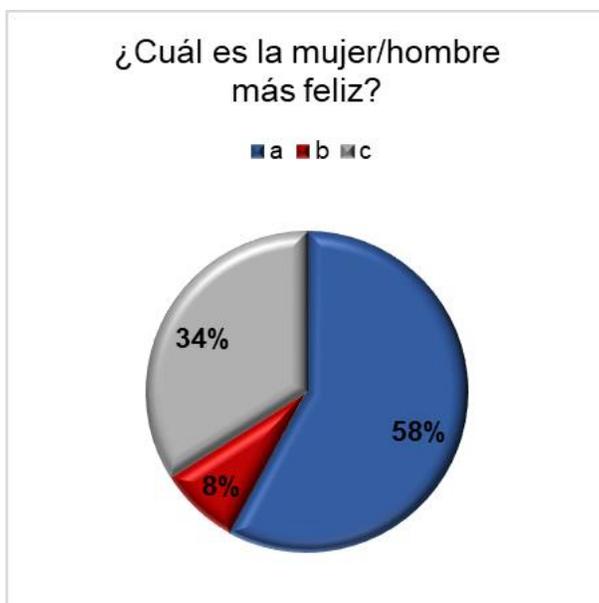


Sobre la muerte y el pensamiento que vivir no valió la pena, el 96% nunca ha sentido esto y el 4% lo sentido alguna vez.

4.3 Parte III del Logo-Test

Esta parte del test hace referencia al éxito en la vida, según las vivencias que han tenido.

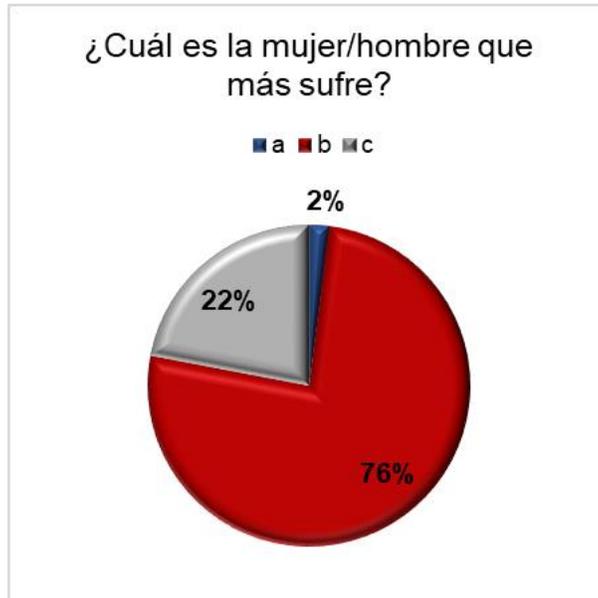
Gráfica 20. ¿Cuál es la mujer/hombre más feliz?



El 58% cree que la persona más feliz, no importando sea mujer o sea hombre, se determina como la que tiene mucho éxito en su vida, aunque no se ha conseguido lo deseado, ha logrado en cambio alcanzar con el tiempo una buena posición y puede mirar sin demasiada preocupación el futuro. El 34% indicó que es quién ha establecido un compromiso entre sus deseos y las circunstancias que la vida le impone. Cumple cabalmente con sus obligaciones, aunque no especialmente a gusto. Por otra parte, cuando le resulta posible, se dedica a sus propios intereses y ambiciones. El restante 8% indicó que es quién se ha

obstinado en una tarea que se propuso como meta. A pesar de los continuos fracasos se mantiene firme en su empeño.

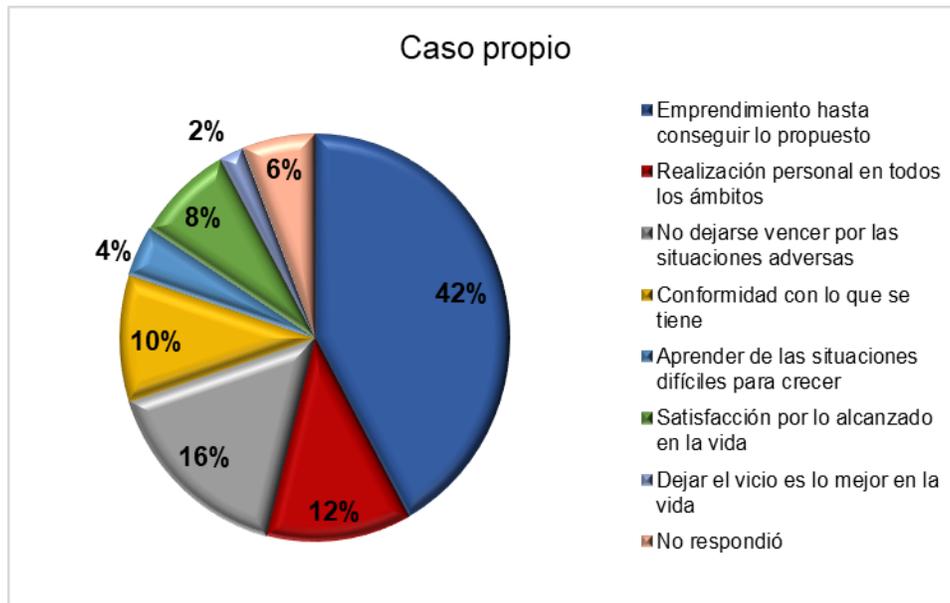
Gráfica 21. ¿Cuál es la mujer/hombre que más sufre?



Según el 76% la persona que más sufre es quien se obstina en una tarea que se propuso como meta y a pesar de los continuos fracasos se mantiene firme en su empeño. El 22% coincide en que sufre más quién establece un compromiso entre sus deseos y las circunstancias que la vida le impone y el 2%, 1 persona indicó que sufre más la persona que no ha conseguido en la vida lo deseado.

Para la siguiente gráfica se presentaron tres casos de los cuales cada participante se identificó con alguno de ellos, lo cual mostró los siguientes resultados:

Gráfica 22. Caso propio



Según la gráfica anterior relacionada con los logros alcanzados y la satisfacción de la vida, según la identificación de los participantes con los casos que se les plantearon, el 42% indicó que sus logros y su vida la han llevado basada en el esfuerzo para conseguir las metas que se han propuesto; el 16% ha basado su vida en levantarse de las adversidades y continuar luchando por sus sueños; el 12% han perseguido contar con una realización personal completa, en su familia y en sus labores; el 10% se han conformado con lo que tienen para ser felices y no intentan mejorar para evitar sufrir; el 8% se encuentran satisfechos con lo alcanzado en su vida; el 6% no respondió; el 4% aprende de las situaciones difíciles y las supera para alcanzar su realización personal y el 2% restante indicó que alejarse de los vicios alcanzó la plenitud en su vida y alcanzó la felicidad. Lo anterior muestra que cada uno de los participantes busca la plenitud en su vida de distinta forma, pero todo buscan darle un sentido a su vida.

V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la aplicación de Logotest a los trabajadores de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud pública en 50 participantes dichos se ubican entre los 31 a 40 años, siendo el grupo mayoritario, en cuanto al género de los participantes es masculino es el que prevalece.

Stefaner y Rausch (2014) refieren que la satisfacción de la vida es una opinión que puede variar de persona a persona, es el resultado de la medición en conjunto de varios aspectos en la vida, por ejemplo: vivienda, educación, economía, salud, seguridad y comunidad, según las experiencias o sentimientos que generen en el individuo los aspectos anteriores. Es una valoración subjetiva como el querer medir la felicidad de las personas.

El sentido y la satisfacción de la vida no se pueden imponer, se obtienen según las experiencias de cada persona y la forma en que las ha vivido, ya que dos o más personas pueden haber tenido la misma experiencia, pero pueden haber reaccionado de forma distinta ante ella. Las personas coinciden en tener ideas definidas sobre en que desean tener éxito y tratan de concretar las mismas, en cuanto a la satisfacción en el círculo familiar, el 96% se encuentra conforme con la situación que se vive dentro del hogar, el 2% se encuentra inconforme y el 2% restante no respondió.

De los 50 participantes en el test, el 84% sí se encuentra realizado con relación a su profesión, se encuentra conforme con su ocupación para la cual toma seriamente sus responsabilidades y el 8% está en desacuerdo con sus ocupaciones profesionales. El 98% de las personas les causa alegría interrelacionarse y cumplir con los demás y 1 persona no brindó ninguna respuesta.

Sobre la superación Carrión, Molero y González (2000), resaltan que la edad está ligada a la satisfacción de vida y que las personas más jóvenes tienen más expectativas y aspiraciones que les permiten estar satisfechos y a la espera de alcanzar nuevos retos. Esto puede generar en ellos mayor satisfacción en sus vidas, ya que siempre estén en la búsqueda de nuevos objetivos, y saben que aún tienen mucho por conseguir. Así que la adolescencia abre la oportunidad a los y las jóvenes de plantearse metas a corto, mediano y largo plazo y desarrollar habilidades y estrategias que les permita ir cumpliendo con cada una de ellas.

De acuerdo con los estudios presentados por Carrión, Molero y González (2000) sobre superación, el tener claro los objetivos de vida es el primer paso para alcanzarlos, si no se sabe qué es lo que se desea lograr es muy probable que no se consiga satisfacción en la vida. En los participantes un 88% coincide al indicar que si le dedican el tiempo posible a saber más sobre los temas de su interés y el 12% no le interesa.

De las 50 personas, el 98% sienten satisfacción apreciar algunas actividades como el arte o la naturaleza, mientras que el 2% son apáticos a estas situaciones. Se puede ver que la mayoría de las personas, el 82% se encuentra comprometidas en actuar a favor de actividades religiosas o políticas, mientras que el 18% no les interesa este tipo de compromisos. Sin embargo, se pudo obtener que las personas ve ensombrecida su vida debido a las adversidades, preocupaciones o enfermedades, lo cual les produce intranquilidad.

La mayor parte de los cuestionamientos fueron respondidos de forma positiva, por lo cual se puede inferir que las personas participantes en su mayoría le dan un sentido a su vida y tiene una esperanza de cumplir sus responsabilidades satisfactoriamente dentro de su trabajo, además son felices de laborar en la entidad en cuestión.

En la segunda parte de Logotest, respecto a las emociones de las personas las personas que participaron, han tenido el sentimiento de que lo hecho ha sido en vano; por lo cual se puede deducir que las personas sienten que lo que hacen no es suficiente y eso provoca una baja autoestima en ellas al sentir que no es suficiente lo realizado.

Las personas que participaron de la muestra indican que alguna vez han sentido rechazo por tener pensamientos de que se está actuando de mala manera; en relación a la oportunidad de aprendizaje luego de sufrir un fracaso, la mayoría coincide en que frecuentemente le sucede esto. Lo que resulta en que la mayoría trata de sacar lo positivo de las situaciones negativas.

Se puede indicar que la estabilidad emocional en relación con la vida llevada de los participantes, no encuentran que su vida sea realmente estable y que han deseado iniciar de nuevo. Frías (2001) “indica que la estabilidad laboral es un factor delicado debido al contexto de crisis vigente, de racionalizaciones de empresa, de flexibilidad. Sin embargo, se constata satisfacción al respecto, principalmente en las empresas productivas con buenos niveles de gestión participativa, y especialmente en los casos de vigencia de la alianza estratégica. En particular, permite una acabada comprensión de la situación y de la estabilidad en la empresa” (p. 311).

Toda persona tiene derechos y también obligaciones dentro de una entidad, dentro de los derechos que se tienen es alcanzar la estabilidad dentro de ella, sin embargo, para lograr esto; la empresa es responsable de alcanzar el bienestar personal del trabajador, de acuerdo al trato que se reciba y la motivación que la empresa se le dé, así es como el personal decide la permanencia por largo tiempo dentro de la misma.

A pesar de los continuos fracasos se mantiene firme en su empeño la persona que más sufre es quien se obstina en una tarea que se propuso como

meta y a pesar de los continuos fracasos se mantiene firme en su empeño. La satisfacción de la vida que han llevado los participantes del test, los logros y su vida la han llevado basada en el esfuerzo para conseguir las metas que se han propuesto; levantarse de las adversidades y continuar luchando por sus sueños; el contar con una realización personal completa, en su familia y en sus labores.

Se puede indicar que la mayoría no se encuentra conforme con los logros alcanzados y quisieran empezar de nuevo, aunque la mayoría trata de sacar lo positivo de las situaciones negativas, por consiguiente, la estabilidad emocional en relación con la vida llevada de los participantes, no encuentran que su vida sea realmente estable y que han deseado iniciar de nuevo.

VI. CONCLUSIONES

1. A través de los resultados de este estudio se concluyó que el sentido de vida en el personal de la ventanilla de servicios de alimentos y medicamentos del Ministerio de Salud pública por medio de una muestra de 50 participantes se determinó que el 38% se encuentra comprendido entre los 31 a 40 años, el 28% representa a las personas que tienen entre 23 a 30 años, un 18% está entre los 51 a 60 años, el 12% representa las personas que tienen entre 41 a 50 años y el restante 4% son las personas de más de 61 años.
2. Se halló que de los 50 participantes en el test, el 84% si se encuentra realizado con relación a su profesión, se encuentra conforme con su ocupación para la cual toma seriamente sus responsabilidades y el 8% está en desacuerdo con sus ocupaciones profesionales. El 98% de las personas les causa alegría interrelacionarse y cumplir con los demás y 1 persona no brindó ninguna respuesta.
3. Se descubrió que de las 50 personas, el 98% encuentran satisfacción en apreciar algunas actividades como el arte o la naturaleza, mientras que el 2% son apáticos a estas situaciones.
4. Con los resultados obtenidos se concluye que el 86% de las personas ve ensombrecida su vida debido a las adversidades, preocupaciones o enfermedades, lo cual les produce intranquilidad, tan solo un 10% no se afectan por estas situaciones y el 2% no respondió. La mayor parte de los cuestionamientos fueron respondidos de forma positiva, por lo cual se puede inferir que las personas participantes en su mayoría le dan un sentido a su vida y tiene una esperanza de cumplir sus responsabilidades satisfactoriamente dentro de su trabajo, además son felices de laborar en la entidad en cuestión.
5. Se descubrió que los participantes ven ensombrecidas sus vidas debido a las adversidades, preocupaciones o enfermedades, lo cual les produce intranquilidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. En base a los resultados obtenidos se propone las estrategias con las que se puede contribuir es la propuesta de cursos- taller donde se desarrollen técnicas de bienestar y sentido de vida en los empleados del área estudiada.
2. Se deben de identificar las estrategias didácticas funcionales y pertinentes para promover el aprendizaje de técnicas de bienestar.
3. Las estrategias didácticas a utilizar deben promover el aprendizaje de cursos de bienestar y sentido de vida que no altere las funciones y horarios de los empleados.
4. Es recomendable la creación de una revista que difunda mensualmente estrategias, técnicas para dar seguimiento a los cursos que sean propuestos.
5. Se recomienda crear programas de incentivos por medio de reconocimientos, políticas de asensos o bonificaciones económicas, como recompensa a la labor de las personas en el área estudiada.

VIII. REFERENCIAS

- Achaerandio, L. (1995). *Iniciación a la práctica de la investigación*. Guatemala: Editorial Universidad Rafael Landívar.
- Adams, A. (2014) *Sentido de vida de mujeres adolescentes institucionalizadas de 13 a 17 años*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Adler, A. (1973). *El sentido de la vida con un estudio preliminar del Dr. Ramón Sarró*. España: Editorial Luis Miracle, S.A.
- Arriola, E. (2010). *El sentido de vida en estudiantes del Seminario Mayor Nuestra Señora de la Asunción*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Asamblea Nacional Constituyente (1986). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Tipografía Nacional.
- Batson, C. D., Schoenrade, P. & Ventis, W. L. (1993). *Religion and the individual: A social-psychological perspective*. New York, NY: Oxford University Press.
- Carrión, A., Molero, R. y González, F. (2000). *Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas*. Anales de Psicología, Volumen 16 (número 2), 189-198.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos (12ª. ed.)*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Congreso de la República de Guatemala (1968). *Ley de Servicio Civil*. Decreto 1748. Guatemala: Tipografía Nacional.
- Congreso de la República de Guatemala (1997). *Código de Salud*. Decreto 90-97. Guatemala: Tipografía Nacional.
- Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo decreto 330 y sus reformas 1441*. Guatemala: Tipografía Nacional.

- Fernández, L. (2004). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Editorial Inversiones Educativas.
- Flores, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas*. México: Editorial Daena.
- Frankl, V. (1951). *La psicoterapia al alcance de todos*. España: Editorial Herder.
- Frankl, V. (1963). *Psicoanálisis y existencialismo*. México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Frankl, V. (1988). *La presencia ignorada de Dios*. España: Editorial Herder.
- Frankl, V. (1990). *Logoterapia y análisis existencial*. España: Editorial Herder.
- Frankl, V. (1995). *La psicoterapia al alcance de todos*. España: Editorial Herder.
- Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido*. España: Editorial Herder.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales*. (1ª. Ed.). Chile: LOM Ediciones.
- García, J., Martínez, E., Sellés, P. y Soucase, B. (2013). *Orientación religiosa y sentido de la vida*. Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- García, J., Gallego, J. y Pérez, E. (2009). *Sentido de la vida y desesperanza: un estudio empírico*. Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Gengler, J. (2009). *Análisis existencial y logoterapia: bases teóricas para la práctica clínica*. *Psiquiatría y Salud mental*. Volumen XXVI (números 3-4), 200-209.
- Guzmán A. (2001). *Nueva didáctica del derecho del trabajo*. (2ª. Ed.). Venezuela: Editorial Texto.
- Heizer, J. y Render, B. (2004). *Principios de administración de operaciones*. (5ª Ed.). México: Editorial Pearson Educación

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. (5ª. Ed.)*. México: Editorial McGraw Hill.
- Hernández, S. (2003). *Concepto de Muerte y Concepto de Sentido de Vida en diferentes edades*. México: Editorial Universidad de las Américas.
- Lukas, E. (2003). *Logoterapia, la búsqueda de sentido*. España: Editorial Paidós.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados*. México: Editorial Pearson.
- Mariñez, A. (2003). *El sentido de la vida en la obra de Vickor Frankl*. España: Editorial Entrelíneas.
- Martínez E. y Castellanos C. (2013). *Percepción de sentido de vida en universitarios colombianos*. Pensamiento Psicológico, Volúmen 11 (Número 1), 71-82.
- Michalos, A. (1995). *Multiple discrepancies theory (MDT). Introducción a la teoría de las discrepancias múltiples*. Psychosocial Intervention, Volumen 4 (Número 11), p 101-115.
- Oliva, A. (2014). *Dimensiones de sentido de vida en estudiantes de la carrera de licenciatura en psicología clínica y licenciatura en psicología industrial/organizacional de 5to. Año de la Universidad Rafael Landívar*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud ,OPS (2010). *Redes Integradas de Servicios de Salud*. Estados Unidos de América: OPS/OMS.
- Powell, J. (2004). *Una visión que da vida*. Estados Unidos de América: Editorial Liturgical Press.
- Presidencia de la República de Guatemala (1961). *Código de Trabajo*. Decreto 1441, Guatemala: Tipografía Nacional.

- Presidencia de la República de Guatemala (1999). *Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud y Asistencia Social*. Acuerdo 115-99. Guatemala: Tipografía Nacional.
- Real Academia Española. (2016). *Diccionario de la lengua Española*. (23ª. Ed.). España: Real Academia Española.
- Robledo, C. (2000). *Técnicas y proceso de la investigación científica*. Guatemala: Editorial Litografía Mercagraph.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Samayoa, P. (2009). *Relación entre la calidad de vida y el sentido de vida en los jóvenes participantes del movimiento de encuentros de promoción juvenil*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Stefaner, M. y Rausch, F. (2014). *Satisfacción de vida*. Chile: Editorial Organización para la Cooperación y el Desarrollo.
- Valencia, R. (2005). *Influencia de la religiosidad y su relación en el sentido de vida en las personas adultas*. (Tesis de grado). Universidad de las Américas, Puebla, México.
- Velásquez, L. (2006). *Determinar el sentido de vida que tienen los pacientes adolescentes que padecen de cáncer*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de personal y recursos humanos*. (6ª. Ed.). México: Editorial McGraw Hill.

ANEXOS

ANEXO 1



Universidad Rafael Landívar
Campus Central
Facultad De Humanidades
Licenciatura de Psicología

Trabajadores de la ventanilla de servicios del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Los datos recolectados serán utilizados para mi tesis de graduación. Se tomará no más de 10 minutos respondiéndola. Al responder la escala se entiende que usted aprueba el uso y análisis de sus datos de forma anónima. Si usted no quiere ser parte de este estudio no responda la escala.

Muchas gracias.

LOGO-TEST Elisabeth S. Lukas

Edad: _____

Sexo: M F

Religión: _____

Parte I

Instrucciones:

Lea atentamente las siguientes afirmaciones. Es aquellas que coincidan o reflejen su propio caso y que incluso usted hubiera podido decir de sí misma, escriba "SI" en la casilla correspondiente. En aquellas que más bien expresan una posición u opinión contraria a la suya, escriba "NO" en la casilla correspondiente. Puede dejar el espacio en blanco si la decisión le resulta difícil.

1) Si soy sincero, yo lo que prefiero es una vida agradable y tranquila, sin grandes dificultades y con suficiente respaldo económico.

Sí

No

2) Tengo ideas definidas sobre cómo quiero ser y en qué quisiera tener éxito y trato de realizar estas ideas en la medida de lo posible.

Sí No

3) Me siento a gusto en el calor del hogar, dentro de mi círculo familiar (o de comunidad) y quisiera contribuir a que mis hijos (en caso de tenerlos) también obtengan una base similar.

Sí No

4) Encuentro verdadera realización personal en la profesión u ocupación que estoy ejerciendo para la cual me preparo en serio.

Sí No

5) Tengo compromisos y relaciones con una o varias personas y el cumplir con ellos me causa alegría.

Sí No

6) Hay una materia o actividad que me interesa particularmente acerca de la cual deseo saber siempre más y a la cual me dedico en cuanto tengo tiempo.

Sí No

7) Experimento gozo y placer en cierto tipo de vivencias (gusto por el arte, contemplación de la naturaleza...) que no quisiera perder.

Sí No

8) Creo en una tarea religiosa o política (o en una tarea al servicio del progreso) y estoy dispuesta a actuar a favor de ella

Sí

No

9) Mi vida se ve ensombrecida por adversidades, preocupaciones o enfermedades, sin embargo, me esfuerzo mucho por mejorar esta situación.

Sí

No

PARTE II

Señale con una cruz (X) el grado de frecuencia en que Usted ha tenido las siguientes vivencias y procure, por favor, ser sincera(o).

1) La sensación de rabia o enojo impotente porque creyó que todo lo que había hecho hasta ahora fuera en vano.

Muy frecuentemente		Alguna vez		Nunca	
--------------------	--	------------	--	-------	--

2) El deseo de ser otra vez niña y poder comenzar todo de nuevo desde el principio.

Muy frecuentemente		Alguna vez		Nunca	
--------------------	--	------------	--	-------	--

3) La observación de que Usted trata de presentar su vida ante sí misma o ante otras personas como más sustanciosa y rica en sentido de lo que realmente es.

Muy frecuentemente		Alguna vez		Nunca	
--------------------	--	------------	--	-------	--

4) Aversión a dejarse molestar por pensamientos profundos y en ocasiones incómodos sobre su modo de ser y actuar.

Muy frecuentemente		Alguna vez		Nunca	
--------------------	--	------------	--	-------	--

5) La esperanza de poder transformar un fracaso o una desgracia, a pesar de todo, en un hecho positivo, con sólo poner todo su esfuerzo por conseguirlo.

Muy frecuentemente		Alguna vez		Nunca	
--------------------	--	------------	--	-------	--

6) Experiencia de angustia que se le impone y que produce en Usted una dolorosa pérdida de interés hacia todo lo que se le presenta.

Muy frecuentemente		Alguna vez		Nunca	
--------------------	--	------------	--	-------	--

7) El pensamiento de tener que decir ante la proximidad de la muerte que no valió la pena vivir.

Muy frecuentemente		Alguna vez		Nunca	
--------------------	--	------------	--	-------	--

III.1) A continuación se le presentan tres casos:

a) Una mujer /hombre tiene mucho éxito en su vida. Si bien no ha podido conseguir aquello que ella siempre había deseado, ha logrado en cambio alcanzar con el tiempo una buena posición y puede mirar sin demasiada preocupación el futuro.

b) Una mujer/hombre se ha obstinado en una tarea que se propuso como meta. A pesar de los continuos fracasos se mantiene firme en su empeño. Por causa de ello, ha tenido que renunciar a mucho, finalmente ha obtenido poco provecho constatable de todo ello.

c) Una mujer/hombre ha establecido un compromiso entre sus deseos y las circunstancias que la vida le impone. Cumple cabalmente con sus obligaciones aunque no especialmente a gusto. Por otra parte, cuando le resulta posible, se dedica a sus propios intereses y ambiciones.

III.2) Ahora, refiriéndose a los 3 casos arriba descritos, responda por favor a las siguientes preguntas dentro del recuadro.

¿Cuál es la mujer/hombre más feliz? ¿El a, el b o el c?

¿Cuál es la mujer/hombre que más sufre? ¿El a, el b o el c?

III.2) Finalmente, describa para terminar, en pocas frases, dentro del cuadro su **propio caso**, contrastando aquello que ha querido y por lo que se ha esforzado hasta ahora con lo que ha conseguido y exprese asimismo lo que usted piensa y siente al respecto