

**EL SENTIDO DEL TRABAJO Y LOS RECURSOS NOOLÓGICOS COMO
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA EL ESTRÉS LABORAL**

ANDRÉS FELIPE LÓPEZ RUIZ

DANIELA HINCAPIÉ CORREA

MARIO ALEJANDRO TOBÓN PALACIO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENVIGADO

2017

**EL SENTIDO DEL TRABAJO Y LOS RECURSOS NOOLÓGICOS COMO
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA EL ESTRÉS LABORAL**

ANDRÉS FELIPE LÓPEZ RUIZ

DANIELA HINCAPIÉ CORREA

MARIO ALEJANDRO TOBÓN PALACIO

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al TÍTULO de
PSICÓLOGO**

Director de Trabajo de Grado

Mg. Jonathan Andrés Hernández Calle

Psicólogo

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENVIGADO

2017

NOTA DE ACEPTACIÓN

Jurado

Envigado – Antioquia

Noviembre de 2017

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado especialmente a DIOS, a mis HERMANOS y a mis PADRES quienes lo han dado todo por mí, por ser ese apoyo incondicional, por toda la paciencia entrega y amor que han tenido para conmigo, por apoyarme moral y económicamente.

Igualmente va dedicado a mi compañera Daniela Hincapié que estuvo siempre pendiente de mí y de esta tesis apoyándome con amor y deseándome lo mejor.

Y finalmente a mis amigos, colegas y allegados que creyeron en mí y contribuyeron para que este sueño fuera posible.

Andrés Felipe López Ruiz

En primer lugar, agradezco a Dios y a mi Madre Luz Amanda Correa, por el apoyo incondicional y su confianza en mí para el desarrollo de mi ser como profesional, por otro

lado, he de reconocer que el inicio de cada proyecto en la vida del ser humano y la existencia misma está cargado de dudas e incertidumbre, gracias a ti Luz Estella Restrepo

Correa por empujarme al vacío y así saber que es posible volar.

Daniela Hincapié Correa.

Inicialmente quiero agradecer a Dios sobre todas las cosas por brindarme la oportunidad de poder crecer en este largo camino, por la salud brindada a lo largo del mismo, la cual es un motor indispensable para llevar a cabo cualquier proyecto, a mi Madre, quien ha estado incondicionalmente en todos mis caminos y quien es la base fundamental de mi existir, a mi familia por su constante apoyo y compañía, a mis compañeros de estudio, que hicieron que este trayecto fuera una vivencia posible e inolvidable, a mis profesores, que fueron el medio por el cual pude aprender a abrir las puertas hacia el conocimiento en este inmenso e interminable campo del conocimiento, como lo es la psicología, pero especialmente, quiero agradecer a mi gran hermano y amigo que hoy no está, Juan Esteban Rivera Hincapié, quien siempre creyó en mí y a quién dediqué mi carrera.

“Uno no debe ser grande en la vida, sino grandioso” (Juan E. Rivera).

Mario Alejandro Tobón Palacio

AGRADECIMIENTOS

Queremos brindarles nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que nos manifestaron su apoyo para la presentación de este proyecto, principalmente a nuestras familias que han sido nuestro pilar, le debemos la mayor gratitud por la motivación, el cariño, y los esfuerzos realizados para cumplir con esta meta.

Igualmente queremos agradecer A Blu Logistics S.A.S por brindarnos su espacio y a sus empleados por su colaboración y disposición durante todo este tiempo, finalmente queremos brindarles nuestro más sincero agradecimiento a nuestros asesores María Camila Saldarriaga y Jonathan Andrés Hernández ya que sin ustedes y su dedicación como docentes y personas no hubiera sido posible la finalización de este trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	Página
RESUMEN.....	11
ABSTRACT	12
2. INTRODUCCIÓN	13
3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO	16
3.1 Misión.....	16
3.2 Visión	16
3.3 Política integral de calidad.....	16
4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
4.1 Formulación del problema	18
4.2 Justificación	22
5. OBJETIVOS.....	25
5.1 Objetivo general.....	25
5.2 Objetivos Específicos	25
6. MARCO REFERENCIAL	26
6.1 Marco de antecedentes	26
6.2 Marco teórico.....	33
6.2.1 Estrés laboral.....	33
6.2.2 Causas y consecuencias del estrés laboral.....	39
6.2.3 Recursos psicológicos.....	52
6.2.4 Noción de hombre	61
6.2.5 Noción de espiritualidad.....	64
6.2.6 Logoterapia.....	65
6.2.7 Sentido del trabajo.....	84

7. MARCO LEGAL	87
8. MÉTODO	89
8.1 Enfoque cuantitativo	89
8.2 Tipo de Estudio no experimental	89
8.3 Diseño metodológico transversal	90
8.4 Nivel correlacional	90
8.5 Población y muestra	90
8.6 Instrumentos de recolección	91
8.6.1 Escala de estrés percibido.	91
8.6.2 Escala dimensional de los recursos psicológicos	92
8.6.3 Escala dimensional del sentido de vida en el trabajo	93
8.7 Procedimiento.....	96
9. ANÁLISIS DE DATOS	96
10. TABLA DE VARIABLES.....	97
11. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	98
12. RESULTADOS	99
12.1 Análisis univariado.....	99
12.2 Análisis bivariado.....	106
13. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	114
14. CONCLUSIONES	118
15. RECOMENDACIONES	120
16. REFERENCIAS	121
ANEXOS	125

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: <i>Estructura de las subescalas de los recursos noológicos</i>	91
Tabla 2: <i>Transformación de los puntajes directos en porcentuales</i>	92
Tabla 3: <i>Sentido del trabajo</i>	94
Tabla 4: <i>Formulas</i>	94
Tabla 5: <i>Puntajes percentiles de corte</i>	94
Tabla 6: <i>Cronograma</i>	96
Tabla 7: <i>Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el sexo y el estado civil.</i>	100
Tabla 8: <i>Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la claridad existencia – laboral / confusión del sentido del trabajo.</i>	101
Tabla 9: <i>Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el propósito vital – laboral / vacío del sentido del trabajo.</i>	101
Tabla 10: <i>Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la coherencia – laboral / incoherencia del sentido del trabajo.</i>	102
Tabla 11: <i>Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el total del sentido del trabajo.</i>	102
Tabla 12: <i>Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la impotencia / potencia como recurso noológico.</i>	103
Tabla 13: <i>Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el apego de sí mismo / distancia de sí mismo como recurso noológico.</i>	104
Tabla 14: <i>Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el sometimiento de sí / dominio de sí como recurso noológico.</i>	104
Tabla 15: <i>Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la inmanencia / trascendencia como recurso noológico.</i>	105

<i>Tabla 16. Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la indiferencia / diferenciación como recurso noológico.</i>	105
<i>Tabla 17. Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la regresión / proyección como recurso noológico.</i>	106
<i>Tabla 18. Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el total de sus recursos noológicos.</i>	107
<i>Tabla 19. Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el total del estrés percibido.</i>	107
<i>Tabla 20. Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov, para el estrés percibido.</i>	107
<i>Tabla 21. Diferencias entre los niveles del primer factor del sentido de trabajo según el estrés percibido.</i>	107
<i>Tabla 22. Diferencias entre los niveles del segundo factor del sentido de trabajo según el estrés percibido.</i>	108
<i>Tabla 23. Diferencias entre los niveles del tercer factor del sentido de trabajo según el estrés percibido.</i>	108
<i>Tabla 24. Diferencias entre el nivel total del sentido de trabajo según el estrés percibido.</i>	109
<i>Tabla 25. Diferencias entre los niveles del primer factor de los recursos noológicos según el estrés percibido.</i>	109
<i>Tabla 26. Diferencias entre los niveles del segundo factor de los recursos noológicos según el estrés percibido.</i>	110
<i>Tabla 27. Diferencias entre los niveles del tercer factor de los recursos noológicos según el estrés percibido.</i>	110
<i>Tabla 28. Diferencias entre los niveles del cuarto factor de los recursos noológicos según el estrés percibido.</i>	111
<i>Tabla 29. Diferencias entre los niveles del quinto factor de los recursos noológicos según el estrés percibido.</i>	112
<i>Tabla 30. Diferencias entre los niveles del sexto factor de los recursos noológicos según el estrés percibido.</i>	112

Tabla 31. Diferencias entre los niveles del cuarto factor de los recursos psicológicos según el estrés percibido. 113

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Página
Figura 1: <i>Modelo de tensión del estrés</i>	52

LISTA DE ANEXOS

	Páginas
<u>Anexo 1: Consentimiento informado</u>	125
<u>Anexo 2. Datos sociodemográficos</u>	126
<u>Anexo 3. Escala sentido laboral</u>	127
<u>Anexo 4. Escala dimensional de recursos psicológicos</u>	128
<u>Anexo 5. Escala de estrés percibido</u>	130
<i>Anexo 6. Artículo</i>	131

RESUMEN

En la época actual, el estrés laboral se ha constituido en una de las enfermedades más comunes y de alta relevancia para la salud de las personas, las empresas y la sociedad en general.

En esta investigación de tipo cuantitativo - no experimental, con diseño metodológico transversal y de nivel correlacional, se busca identificar cual es la percepción de los empleados de una empresa logística (Blu Logistics), respecto al sentido que dan a su trabajo diario y a las estrategias (recursos psicológicos) que poseen éstas personas, para afrontar las adversidades que día a día se presentan en su desempeño laboral, encontrando de ésta manera, cuáles son las causas que generan el estrés en los empleados analizados y a su vez, las consecuencias que esta situación genera en los procesos internos de la compañía, en la salud de las personas y en su entorno, además de plantear las diferentes estrategias de afrontamiento existentes para contrarrestar esta delicada enfermedad y a su vez, contribuir a mejorar la calidad de vida de los empleados.

Lo anterior, se realizó a través de la aplicación de la escala de recursos psicológicos, la escala de sentido laboral y la escala de estrés percibido, a un grupo de 80 empleados de diferentes áreas de la compañía encontrando importantes resultados respecto a la situación laboral que viven los empleados de Blu Logistics.

Palabras claves:

Estrés, Estrés Laboral, Burnout, Percepción, Recursos Psicológicos, Blu Logistics, Motivación, Sentido del Trabajo.

ABSTRACT

At present, work-related stress has become one of the most common diseases of high relevance for the health of people, companies and society in general.

In this quantitative - non experimental research, with cross-sectional methodological design and correlational level, we seek to identify what is the perception of the employees of a logistics company (Blu logistics), with regard to the meaning they give to their daily work and strategies (Noological resources) that these people have, to face the adversities that appear every day in their work performance, finding in this way, what are the causes that generate stress in the analyzed employees and in turn, the consequences that this situation generates in the internal processes of the company, the health of people and their environment, in addition to raising the different coping strategies to counteract this delicate disease and in turn, contribute to improving the quality of life of employees.

This was done through the application of the scale of noological resources, the scale of work sense and the scale of perceived stress, to a group of 80 employees from different areas of the company, finding important results regarding the employment situation that Blu Logistics employees live.

Keywords:

Stress, Work Stress, Burnout, Perception, Noological Resources, Blu Logistics, Motivation, Sense of Work.

2. INTRODUCCIÓN

Desde hace algunas décadas, ha incrementado el gran interés por el estudio del fenómeno del estrés laboral y las repercusiones que este trae consigo, no solo para los trabajadores, su entorna social y familiar, sino también para las empresas, debido a que la productividad de la misma se ve afectada notablemente, por el alto número de deserción y/o ausentismo laboral a causa de esta grave enfermedad contemporánea, ya que los empleados enferman constantemente debido a los altos niveles de estrés a los cuales son sometidos en sus cargos laborales, y a las presiones ejercidas por sus superiores, llevándolos a somatizar de diferentes maneras (física, cognitiva o fisiológicamente) las situaciones desencadenantes del estrés laboral.

Los ambientes inadecuados, la falta de recursos, las largas jornadas, las bajas remuneraciones, el acoso laboral, las altas presiones, entre otras, son solo algunas de las muchas situaciones que constantemente viven las personas al interior de las organizaciones, ya que éstas no ofrecen a sus trabajadores, condiciones dignas y adecuadas para realizar su trabajo, además de no entregar los recursos suficientes para el óptimo cumplimiento del mismo, lo cual genera que la persona, se vea inmersa en un conjunto de situaciones que no puede controlar y que supera los recursos con los que cuenta (Lazarus y Folkman (1986)), por tal motivo se ve impedido para superar la situación desencadenante y por ende, se ve afectado tanto personal, como laboralmente.

Es de tal manera, como el trabajador cae en una serie de situaciones desagradables, que lo van sumergiendo en percepciones y reacciones poco favorables, tanto para el desarrollo de su labor diaria, como para sus relaciones interpersonales, sin dejar a un lado, las graves afecciones de salud que esto trae con sigo.

Lo anterior, es analizado a partir de dos conceptos y/o teorías fundamentales, como lo son: el sentido del trabajo, que es entendido como los valores, las huellas y la trascendencia, que la ejecución del trabajo tiene para el empleado, es decir, la importancia que le da a la actividad a la cual se dedica durante los mejores años de su vida, o por lo menos los más productivos; y los recursos psicológicos que éste tiene para enfrentarse a los problemas, tales como: el autodistanciamiento y la autotrascendencia, los cuales permiten que las personas encuentren sentido en su área profesional, logrando con esto, disminuir las condiciones generadoras de estrés laboral. (Freire, 2002; Martínez, 2005), buscando así, mejorar la calidad su calidad de vida, ya que, al conocer las herramientas existentes para disminuir los niveles de estrés, podrán equilibrar su salud y bienestar, además de generar un entorno tranquilo y productivo.

Luego de hacer un recorrido detallado por las diferentes definiciones de estrés laboral, de los conceptos relativos al sentido del trabajo y los recursos psicológicos, además de la aplicación de 3 escalas psicológicas tales como: escala de sentido del trabajo, escala de estrés percibido y escala de recursos psicológicos, realizadas a 80 empleados de la empresa Blu Logistics, ubicada en el municipio de Caldas Antioquia, se podrá determinar su grado

de estrés laboral y de igual forma, las diferentes estrategias de afrontamiento que se pueden adquirir para el óptimo desarrollo de sus actividades diarias en su lugar de trabajo y por consiguiente, buscar mejorar sus condiciones de salud y su calidad de vida, tanto a nivel laboral, como personal.

Finalmente se realizó el análisis de los resultados obtenidos, arrojando grandes variaciones en la percepción de su trabajo de los empleados mencionados, de acuerdo a diferentes factores relativos a sus cargos, horarios, edades, responsabilidades, antigüedad en la compañía, entre otros factores que permitieron determinar las situaciones desencadenantes de estrés en esta empresa logística.

3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO

3.1 MISIÓN

Blu Logistics ofrece soluciones logísticas integrales, cumpliendo nuestras promesas, con colaboradores orgullosos, capaces de brindar experiencias agradables.

3.2 VISIÓN

Ser la opción # 1 en Soluciones Logísticas Integrales, con presencia en América y China.

3.3 POLÍTICA INTEGRAL DE CALIDAD

En Blu lo que hacemos, lo hacemos bien.

Ofrecemos Soluciones Logísticas Integrales conectando todos los puntos de la cadena de suministro. Desde la alta Gerencia estamos comprometidos con la Seguridad y Salud en el Trabajo de nuestros colaboradores, visitantes, proveedores, contratistas, subcontratistas y/o partes interesadas, promoviendo ambientes de trabajo seguros en nuestros centros de operación. Identificando posibles peligros, evaluando los riesgos para determinar controles y así disminuir la probabilidad de ocurrencia de enfermedades, accidentes laborales y/o daño a la propiedad, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales vigentes y otros a los cuales se haya suscrito nuestra organización.

Realizamos procesos y operaciones seguras basados en la gestión del riesgo previniendo actividades ilícitas. Velamos por la sostenibilidad ambiental minimizando los impactos generados por nuestra gestión, buscando cumplir con nuestra promesa al cliente a través de la mejora continua.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

4.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera que el estrés es visto como una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, que perjudica la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores. Además, es un fenómeno que genera disminución de la productividad y el deterioro del clima organizacional generando dificultades en la cultura misma de la empresa.

En Colombia, dos de cada tres trabajadores están sometidos a altos niveles de estrés laboral, por lo cual este fenómeno se ha convertido en una de las enfermedades que cobra mayor relevancia en el mundo postmoderno el cual puede radicar en la altas demandas y exigencias que presenta la época actual, concentrada en la obtención de resultados sin importar las consecuencias sobre la calidad de vida, la salud física y mental y el desempeño laboral del individuo, motivo por el cual, se genera en la persona un alto nivel de angustia y preocupación, disminuyendo su rendimiento (Naranjo, 2007; Martínez & Díaz, 2007). Posada (2011) afirma que el 35% de los trabajadores en el mundo sufren de estrés laboral y entre el 50% y 60% de las pérdidas laborales, están asociadas a este problema, lo cual genera en las personas un alto costo de vida, no solo a nivel laboral, sino también en su contexto personal y familiar. El estrés laboral puede aparecer en cualquier persona independiente de su estrato socioeconómico u oficio, así como también en cualquier organización, independiente de su tamaño o estructura (Naranjo, 2007).

Factores como el cansancio por las largas jornadas laborales, el ritmo acelerado de trabajo, las presiones ejercidas por los superiores, el ambiente laboral, tanto en infraestructura como en la cultura y en el clima organizacional, entre otros, son relevantes en la pérdida de la producción del empleado y a su vez impiden que la persona esté equilibrada física y emocionalmente, trayendo consigo, consecuencias de índole afectivo y de salud.

Gran parte de las afecciones (enfermedades y trastornos) sufridas por los empleados, son consecuencia de las inadecuadas condiciones de trabajo y la falta de control por parte de las organizaciones, en cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo se refiere (Posada, 2011). Así también, Salazar (2011) afirma, que es paradójico que en la época actual cuando existen mejores medios tecnológicos y las empresas hablan de responsabilidad social, el estrés laboral haya aumentado. Adicionalmente expone, que a nivel físico también han surgido efectos negativos que provocan trastornos o enfermedades que van desde la irritabilidad, estados depresivos, ansiedad, hasta enfermedades más complejas, cómo la úlcera, el asma, la hipertensión y trastornos cardiovasculares. El autor indica que esta problemática no es ajena para las empresas, sin embargo, tampoco ofrecen herramientas para mitigar el impacto negativo que el estrés ocasiona en las personas y en su entorno.

Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARP) han encontrado principales diagnósticos se encontraron principalmente: patologías osteo-musculares (desórdenes musculoesqueléticos), hipoacusia y dermatitis.

Las constantes demandas laborales desencadenan en los individuos conductas disfuncionales que contribuyen al incremento de problemáticas familiares y sociales, debido a que, en la mayoría de los casos, el empleado no logra establecer diferencia entre su situación laboral y las demás esferas que lo rodean.

Pairó (2001) afirma que un episodio de estrés arranca con una situación ambiental, que influye sobre la persona presentándole demandas que el mismo individuo no controla o no puede atender.

Es así como se llega a la conclusión de que, en Colombia, se ha logrado plantear un reconocimiento al fenómeno del estrés y es responsabilidad de todo el equipo interdisciplinario (médicos, psicólogos, trabajadores sociales, especialistas en seguridad y salud en el trabajo, etc.), localizar los factores que empiezan a poner en riesgo la salud de las personas y su deterioro en la población laboral activa.

Tal como lo expresa Navas (citado en Naranjo, 2004) el estrés no pertenece realmente a la persona o al ambiente, ni mucho menos a una resolución conductual como el estímulo y la respuesta, sino más bien a la relación dinámica entre la persona y los acontecimientos que se experimentan en el contexto. En otras palabras, es la interpretación de la persona ante una situación determinada y sus recursos para afrontar cada suceso, lo que determina su capacidad de adaptación, o en su defecto, el nivel de estrés en el cual se verá inmerso.

Dichos recursos ayudan a desmitificar el trabajo cuando Victoria Camps (1992) menciona que no se trata sólo de emprender un proyecto político concreto, más justo, se trata, además, de que los individuos vean el trabajo de otra manera, como algo que da

sentido a sus vidas, debido a que les permite gozar de un tiempo libre que les corresponde más enteramente.

En suma, el estrés ha sido objeto de estudio de numerosas investigaciones de índole cuantitativo, lo cual permite al campo científico generar un acercamiento estandarizado y delimitado en el campo laboral, específicamente en las empresas logísticas, capaz de ser predictor del futuro a nivel organizacional.

El estrés como fenómeno expuesto, puede además de los recursos del sentido del trabajo con el que cuenta cada uno de los empleados, mantener una estrecha relación con la falta de recursos psicológicos expresados como el *Autodistanciamiento* y la *Autotrascendencia* que a su vez poseen componentes que profundizan más la experiencia de la persona con respecto a la percepción que tiene en su entorno laboral.

Por lo anterior, se tomará como punto de referencia para la presente investigación y con el fin de abordar a mayor profundidad la problemática, la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación existente entre el sentido del trabajo y los recursos psicológicos con respecto al estrés laboral en los colaboradores de las empresas logísticas?

4.2 JUSTIFICACIÓN

La investigación del fenómeno del estrés, vinculado a la noción del sentido del trabajo y a los recursos psicológicos, se hace importante investigar, debido a que es una forma más humana y más cercana de acceder y de explorar la percepción sobre la importancia que tiene el trabajo para sus vidas y cómo éste influye en su entorno personal y a su vez, en su desempeño laboral.

El sentido del trabajo, es entendido como los valores que se descubren en el hacer algo por el mundo, en la huella que se deja en las personas y en el entorno en general, en la trascendencia del trabajo que se realiza, en aquello en lo que se enfoca gran parte del proyecto de vida y a los que se dedican los mejores años, o por lo menos los más productivos (Freire, 2002; Martínez, 2005).

Lo anterior, permitirá como soporte conceptual, detectar en los empleados de las empresas logísticas, por medio de los resultados que se obtengan de ésta investigación, los recursos que poseen a mano, que se pueden potencializar y que pueden ser de gran utilidad para afrontar los momentos en los que el estrés logra desestabilizarlos impidiéndoles visualizar otras vías o alternativas para salir del conflicto en el que se puedan encontrar.

El sentido del trabajo, siempre está acompañado de otras áreas de sentido y de recursos, tales como: el autodistanciamiento y la autotrascendencia (recursos psicológicos), las cuales permiten encontrar sentido en su área profesional, lo que conlleva a que la persona pueda disminuir las condiciones nocivas que lo puedan afectar y que pueden ser generadoras de reacciones inadecuadas, que hacen que el estrés laboral aparezca, y es por ello que el sentido del trabajo, como lo afirman Freire (2002) y Martínez (2005), no debe ser definido

desde los logros o éxitos laborales alcanzados, sino desde las percepciones que el empleado tenga y de los recursos que este puede emplear, cuando se vea inmerso en situaciones de presión, ya que el no hacerlo, genera que se pierda el sentido dirigido hacia el mundo y hacia lo personal, lo que hace que tarde o temprano, el ser humano termine frustrado laboralmente.

Por su parte Frankl (1997), afirma que el sentido del trabajo, está definido por el sentido de la vida y no al contrario, ya que el segundo predomina y determina al primero, lo que conlleva a que la búsqueda de poder, prestigio, dinero y reconocimiento, sean los medios para un fin y no fines en sí mismos, es decir, los ascensos, las mejoras salariales, los aprendizajes y los beneficios en sí que se obtienen, no pueden ser el fin de la existencia laboral, son más bien un medio para alcanzar un fin como tal.

Este estudio, a diferencia de otras investigaciones realizadas, permitirá observar en esencia la situación cambiante y subjetiva de los empleados de una empresa logística, a partir del estudio de una realidad natural en su ambiente y/o entorno laboral.

Por otro lado, se pretende observar la relación existente entre el estrés, el sentido del trabajo y los recursos psicológicos y en el desempeño de la persona en el campo laboral, además, de cuáles son las ventajas o desventajas que estos proveen en el desempeño diario del empleado y, en consecuencia, en su salud física y mental.

En vista de que el estrés no es ajeno a la población trabajadora de las multinacionales logísticas, también se pretende por medio de esta investigación, conocer los niveles de estrés que tienen los empleados de una empresa logística, con el fin de dar cuenta sobre los factores más relevantes encontrados, realizando un acercamiento por medio de la Escala

Dimensional de Recursos Noológicos, Escalas de Estrés Percibido y Escala de sentido Laboral, y de esta manera, poder determinar cuáles situaciones son las que más afectan a los empleados analizados.

Se considera valioso para la empresa Blu Logistics S.A.S la ejecución de la presente investigación, ya que ésta permitirá a nivel organizacional, conocer el núcleo de la relación entre las percepciones particulares de sus empleados con respecto al estrés y el sentido de trabajo y sobre todo como éste influye en su ambiente cotidiano y especialmente en su productividad.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

- Identificar la relación existente entre los recursos psicológicos, el sentido del trabajo y el estrés laboral.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Detectar los niveles de estrés de los trabajadores de la empresa Blu Logistics S.A.S Medellín.
- Identificar los recursos psicológicos en los empleados de la empresa Blu Logistics S.A.S Medellín.
- Describir el sentido del trabajo presente en los empleados de la empresa Blu Logistics S.A.S Medellín.
- Analizar como el estrés percibido cambia según los recursos psicológicos y el sentido del trabajo.

6. MARCO REFERENCIAL

6.1 MARCO DE ANTECEDENTES

La problemática sobre el estrés laboral actualmente se presenta en la mayoría de las organizaciones, y surge a causa de las altas cargas de trabajo que los empleados tienen y a la presión ejercida por jefes y directivos para lograr el cumplimiento de metas u objetivos, lo cual genera en las personas afecciones físicas y psicológicas, al no poder controlar su entorno y a su vez dificultando su desempeño, además de sus relaciones interpersonales.

A continuación, se hará un recorrido por diferentes investigaciones sobre el estrés laboral, que darán cuenta del alto impacto que éste tiene en las organizaciones, en los trabajadores y en su interrelación con el entorno.

Sieglin (2012) estudia el impacto que tiene el acoso laboral, no solo en las personas directamente afectadas o involucradas en el conflicto, sino también el estrés generado en los observadores. Se pueden evidenciar las diferentes situaciones desencadenantes del estrés por medio del acoso por parte de los directivos de las organizaciones, ocasionando daños físicos y psicológicos de diferente índole a las personas víctimas de esta situación.

Lutgen (2003); Estes y Wang (2008) (como se citó en Sieglin, 2012), afirman que desde la época de los noventa, el acoso laboral, también llamado Mobbing, Bullying, Acoso Moral, hostigamiento, abuso emocional y simbólico, entre otras denominaciones, ha tomado suficiente fuerza como para ser considerada una de las enfermedades más comunes y dañinas actualmente, ya que no deteriora solo a la persona que lo padece, sino que también afecta a su entorno en general.

Éste problema, a diferencia de otros conflictos que son considerados normales y que se presentan de forma repentina y de corta duración, constituye una forma de agresión sistemática, persistente y continua, entre individuos de diferentes niveles jerárquicos al interior de la organización, manifestando conductas de presión, aislamiento, vulnerabilidad física y emocional, además de estigmatizar a la persona en sus diferentes actividades, causando múltiples perjuicios en su integridad. (Salin, 2003; Peralta, 2004; Harvey et al, 2006; Hodson, Roscigno y López, 2006; Martínez-Lugo, 2006; Tracy, Lutgen-Sandvik, Alberts, Bermbach; Jordan y Patterson 2006, Topa, 2006; Altman y Akdere, 2008; Parzefall y Salin, 2010).

Iaffaldano & Muchinsky (1985) sostienen que existe una relación negativa entre la exposición a conductas de Mobbing y la satisfacción, ya que este problema empobrece el clima laboral, debido a que genera que el empleado pierda motivación, enferme o simplemente se retire de la compañía, además que en el campo de la restauración por ejemplo, afirman los autores, el estrés laboral traerá consecuencias para las personas, aun cuando estas acepten las condiciones vulnerables a las cuales se les someta.

Finalmente, los autores concluyen indicando que lo que repercute en los trabajadores, no es tanto la intensidad del acoso, sino la frecuencia y la variedad con la cual lo reciba el mismo.

Por su parte, en su investigación , Aquino y Bairon (2002) y Miller (2003) (como se citó en Sieglin, 2012), dicen que hay numerosas investigaciones que han facilitado la comprensión de los perfiles psicosociales tanto de los víctimas, como de los victimarios, sin embargo, muy poco se ha estudiado sobre la violencia simbólica en los espectadores, a lo

cual llama, un punto ciego llamativo, debido a que el acoso laboral adquiere su carácter nocivo, precisamente por trascender al ámbito de lo público, ya que esto genera un efecto degradante y humillante en la persona.

El victimario, agregan los autores, involucra activamente a los colegas de la víctima en su entorno socio - laboral, con el fin de cortar los lazos afectivos y todo tipo de comunicación con la misma, generando así, aislamiento, además de múltiples efectos nocivos para el trabajador como para la compañía en general. Autores como Pearson, Andersson y Wegner, 2001; Lutgen-Sandvik, 2003; Parzefall y Salin, 2010; Peralta, 2004; Estes y Wang, 2008, Woodrow y Guest, 2010, coinciden en que el acoso laboral provoca en los observadores, un aumento de los conflictos laborales y personales, ausentismos continuos y cada vez más prolongados, incremento en los niveles de ansiedad y por último y no menos grave, una deserción laboral.

Lo anterior, es sustentado desde dos abordajes, que se obtienen por medio de entrevistas realizadas a las víctimas del problema, las cuales pertenecen a un centro de investigación federal en México y a la Universidad Estatal del mismo país; en primer lugar, se determinan *espectadores pasivos* a quienes se identifican eventualmente con las víctimas y que a su vez se distancian afectivamente de los agresores, pero que finalmente deciden no involucrarse en la situación, ni buscar detener al agresor; mientras que los *espectadores activos* son las personas que se involucran en la situación, aun cuando no están siendo víctimas directas del acoso, teniendo en cuenta que ambos casos investigados, se diferenciaron por la manera en que cada grupo pudo conceptualizar la fuente de sus agresiones, debido a que los espectadores pasivos consideraron un ambiente laboral que no

permite cambios, mientras que los espectadores activos toman parte activa de la situación, ya que se sienten vulnerados en sus derechos.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2008), los trabajadores del sector de la restauración están sometidos a numerosos riesgos físicos, tales como un alto nivel de exigencia física en el trabajo, lo que implica permanecer de pie y adoptar posturas estáticas durante muchas horas; transportar y levantar cargas pesadas; exposición prolongada a niveles altos de ruido; realización de actividades a temperaturas no adecuadas; cortes, quemaduras, resbalones o exposición a sustancias peligrosas, entre otros.

En España, la quinta Encuesta Nacional de condiciones de trabajo, realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INHST), refleja que del total de consultas médicas solicitadas por los trabajadores el año pasado, el 20 % se debieron a lesiones relacionadas con el trabajo y, de ese porcentaje, el 4,6 % estaban relacionadas con el estrés. Uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés en su trabajo diario lo constituyen los profesionales de la salud y en especial el personal de enfermería. La profesión de enfermería es considerada habitualmente como una ocupación muy estresante, con prevalencias altas de trastornos psicológicos relacionados con el estrés, insatisfacción laboral y frecuentes cambios de puesto de trabajo (Valero, 2002).

Valero (2002) concluye su investigación afirmando que el estrés en el personal de enfermería (salud) influye no solo al bajo rendimiento, desmotivación y deserción del puesto de trabajo, sino que repercute directamente en los pacientes, que finalmente no reciben un buen servicio.

La OIT al igual que la OMS (Identificación y Control de los Factores Psicosociales Nocivos en el Trabajo – Informe del Comité de Medicina del Trabajo.), refieren que un personal de la salud estresado, suele estar poco motivado, es menos productivo, tiene menos seguridad laboral y suele ser más enfermizo que un trabajador de otro campo.

Por otra parte, Selye (1936) concibe el estrés como un factor determinante para el desarrollo, el funcionamiento del organismo y la adaptación de la persona al medio ambiente en el cual interactúa el estrés positivo, pero si por el contrario, las demandas del entorno son excesivas, prolongadas, y superan la capacidad de afrontamiento del individuo, generando efectos dañinos, se genera un estrés negativo.

Moreno-Jiménez (2000) de igual manera resaltan, que el mismo concepto de condiciones de trabajo, centrado en la Ley Orgánica de Prevención de Riesgos Laborales (1995) de España, no se reduce a las condiciones físicas o ambientales de los lugares de trabajo, comienza mucho antes y aparece en las formas de contratación, en las formas de tratar al trabajador y, en general, en la organización de la tarea y las relaciones laborales, elementos anteriores a la misma ejecución física del trabajo. Se encontró en la investigación que no se debe considerar a los factores psicosociales como secundarios o complementarios para la seguridad y salud en el trabajo, sino por el contrario, cada vez debe darse más relevancia e importancia.

En otra investigación realizada en la Universidad Nacional de Chimborazo sobre el estrés en el personal de enfermería y su influencia en el ámbito laboral en el servicio de cirugía del Hospital Provincial General Docente Riobamba, por Laura Paredes y Nataly Centeno (2011) se afirma que:

Los resultados de la investigación indican que el estrés hace parte de la vida diaria de los enfermeros en general, debido al alto número de pacientes, sumado a la impaciencia de los familiares y a la falta de medicamentos necesarios para cubrir las necesidades, además de las diferentes falencias administrativas que tienen las entidades prestadoras del servicio de salud.

Los anteriores síntomas estresantes, son los factores que debilitan a los trabajadores, generándoles baja autoestima y desmotivación en el trabajo, así como el bajo rendimiento como consecuencia, teniendo en cuenta que uno de los grupos más afectados por el estrés, es el personal de enfermería, ya que son sometidos a condiciones laborales de alto riesgo que generan efectos negativos en los profesionales de la salud, afirman las investigadoras.

De la misma manera, en la búsqueda existencial del ser, los recursos noológicos son capacidades y posibilidades permanentes, que pueden expresarse, estar restringidas y no manifestarse. Este estudio descriptivo pretendió a través de la Escala de Recursos Noológicos dar cuenta de la forma como se manifiestan de manera integrada estos recursos en un grupo de 695 estudiantes universitarios de la ciudad de Bogotá, 68,9% mujeres y 31,1% hombres. Los resultados indicaron que los factores noéticos concretos tienen un comportamiento diferencial según el género, la edad y el área académica. Las mujeres evidencian una mayor expresión de los recursos y las carreras profesionales tienen un perfil particular. La capacidad de trascendencia fue alta entre los estudiantes de psicología y las personas mayores de 25 años.

Por otro lado, el estudio de los recursos noológicos, ha sido abordado en fenómenos como la drogadicción. En personas con consumo abusivo de sustancias psicoactivas se

pudo evidenciar que hay diferencias significativas con respecto a los recursos psicológicos entre los grupos, específicamente en Dominio de sí. No se encontraron diferencias cuantitativamente significativas en cuanto al Sentido de vida y sus subescalas entre los grupos (Saldarriaga, 2015)

Vale la pena resaltar que no existen muchas investigaciones dentro del campo de la logoterapia en las cual se hagan partícipes los recursos psicológicos como factores de análisis y mucho menos la noción de sentido de trabajo.

La relación de los recursos psicológicos respecto al sentido del trabajo, se da porque los primeros generan en el ser humano diferentes estrategias de afrontamiento ante las diferentes adversidades que a diario viven, permitiendo a éste mantenerse equilibrado y dar respuesta de forma funcional a los objetivos cotidianos.

Frank (1994b,1994c, 1997), hace referencia en este contexto, a que existen tres categorías de valores, tales como: los valores vivenciales, dentro de los cuales está el descubrimiento del sentido en el amor, en la contemplación y en lo recibido del mundo, los valores creativos, que se refieren al descubrimiento de sentido en el trabajo, en el obrar y en lo dado al mundo y en tercer lugar, los valores de actitud, que hablan sobre el descubrimiento de sentido frente a un destino fatal e inevitable. Estos valores según el autor, ayudarán a la persona a tener un camino más viable hacia el descubrimiento del sentido del trabajo.

6.2 MARCO TEÓRICO

6.2.1 Estrés laboral

Antes de comenzar a generar en detalle una descripción del fenómeno del estrés laboral, es necesario brindar una apreciación no mencionada en lo relacionado con el estrés, y es que el contenido de éste, no se puede describir sólo como algo negativo, sino también como positivo en el sentido en el que el sujeto puede experimentar sensaciones emotivas que lo lleven a mejorar sus habilidades y competencias dentro de la organización por medio de la motivación que cada superior, o incluso por sí mismo, puedan generar.

A nivel laboral, el individuo genera una percepción personal de sus compañeros, sus jefes, además de las demandas que sus labores le implican día a día, evaluando sus capacidades de responder exitosamente; el inconveniente radica, en la imposibilidad del sujeto para responder a las cargas cotidianas que le son impuestas por el exterior.

Es de considerar que existen diversos aspectos que son relevantes para que el estrés se configure como laboral, uno de los aspectos es el emocional, que se caracteriza por el contenido experiencial que va desarrollando la persona en el ámbito laboral, social e interpersonal. Las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales que podemos caracterizar como fuentes de estrés o estresores. Tal como lo afirma Frank (1994b, 1994c, 1997), esas situaciones son percibidas por las personas y entonces se inicia la experiencia del estrés. Esa experiencia desencadena toda una serie de vivencias emocionales, al tiempo que se ponen en marcha una serie de procesos para, en conclusión, el estrés laboral influir en todas las esferas del ser.

6.2.1.1 Diferentes abordajes del Estrés

El estrés ha sido considerado un tema de gran interés para los investigadores y científicos de todo el mundo en lo que concierne a la conducta humana, debido a que tiene efectos tanto en la salud física, como mental, y el no controlarlo, puede poner en peligro la tranquilidad y por ende el desempeño de la persona, afirma Naranjo (2009).

El ser humano se encuentra en la capacidad de valorar los hechos y situaciones que suceden a su alrededor, y más aún, se encuentra capacitado para valorar aquellos ambientes que no son propicios y pueden generarle daño. Señalan Martínez y Díaz (2007) que los requerimientos excesivos de la modernidad, concentrados en la obtención de resultados, al margen de las consecuencias sobre el individuo a nivel tanto físico como mental, destruye paulatinamente al hombre.

Mientras que, para algunos individuos, el estrés refleja un estado de preocupación, tristeza, temor e irritabilidad, además de dificultad para sortear situaciones complejas y/o repetitivas, para otras personas es sinónimo de motivación y de esfuerzo para el alcance de sus metas y objetivos durante la vida. (Moscoso, Mc Creary, Goldenfarb, Knapp y Rohr, 1999; Moscoso y Reheiser, 2010).

Folkman, Lazarus, Gruen, y De Longis (1986) afirman que el estrés psicológico, es causado por factores (estresores) externos o internos, los cuales son evaluados cognitivamente por medio de un mecanismo llamado appraisal, lo cual definen dichos autores como la interacción entre una amenaza externa, la evaluación cognitiva de amenaza

(appraisal primario) y los recursos personales percibidos para enfrentar tal amenaza (appraisal secundario).

Lazarus y Folkman (1986) definen el concepto de estrés, como las interrelaciones que se producen entre la persona y el contexto en el cual está inmerso. El estrés se produce cuando la persona valora lo que sucede, como una situación que supera los recursos con los que cuenta y que pone en peligro su bienestar personal, ya que el individuo no ha de percibirse como un ente independiente, sino por el contrario, como un sistema complejo de interacciones que influyen en su ser, tanto a nivel cognitivo, como emocional y conductual.

El modelo de éstos dos autores propone que en respuesta a un estímulo estresante externo, el individuo evalúa la posible amenaza y las capacidades y/o recursos con los que cuenta para hacer frente a dicho estímulo, es así, como la forma e intensidad de la reacción emotiva es determinada por el proceso de evaluación primaria o secundaria, cabe resaltar que la evaluación varía dependiendo de los rasgos de personalidad, autoeficacia y la experiencia previa con el estímulo estresante (Bandura, 1997; Lazarus, 1993; citado por Moscoso, 2010).

De acuerdo al contexto y a la experiencia subjetiva, la persona despliega sus esfuerzos cognitivos y conductuales, los cuales son cambiantes, buscando manejar las demandas específicas externas para reaccionar ante una situación estresante. (Lazarus y Folkman, 1986).

Kelvin (2000), profesor de la Universidad de Illinois se refiere al homeostasis como el proceso que los seres vivos utilizan activamente para mantener la supervivencia necesaria y en condiciones estables. Su libro *La Sabiduría del Cuerpo*, describe cómo el cuerpo

humano mantiene niveles constantes de temperatura de otras condiciones vitales como el agua, la sal, el azúcar, la proteína, la grasa, contenidos de calcio y oxígeno de la sangre.

Este proceso de equilibrio de adaptación (homeóstasis), denominado por Selye (1936) como S.A.G y caracterizado como una respuesta fisiológica, es representada por tres fases así: En la primera fase, denominada “Reacción de Alarma” las glándulas adrenales producen adrenalina y cortisol, en busca de restaurar el equilibrio, lo cual inicia la segunda fase llamada “Resistencia” en donde la adaptación del organismo llega a un estado óptimo y finalmente se encuentra el proceso de “Agotamiento”, en el cual el individuo se da por vencido y se presenta la enfermedad o en el peor de los casos, la muerte (Moscoso, 2010).

Cuando los recursos con los que cuenta el individuo son ineficientes para responder a las demandas del medio, éste desencadena una serie de procesos químicos, nocivos para sus organismos que, en la mayoría de los casos, terminan convirtiéndose en objeto de estudio para la medicina, por el desequilibrio y desbalance generado en el mismo.

Una persona cuyos niveles emocionales se encuentran alterados, no es una persona productiva, sana o feliz; por el contrario, es un elemento que tiene en su poder una carga emocional y por ende cognitiva, lo suficientemente fuerte como para desencadenar sucesos violentos o agresivos, gracias a su percepción distorsionada de la realidad.

Con respecto a las tensiones que genera la vida misma, señala Melgosa (1995), que una cantidad moderada de tensión vital, esto es, de estrés, resulta saludable, por cuanto ayuda a alcanzar metas elevadas y a resolver problemas difíciles. Sin embargo, no se trata de tensionar al individuo sino de que cada persona sea consciente de los niveles y factores estresantes, a los que se ve sometido diariamente, para conocer sus límites y sus

capacidades y así poder hacer frente a los mismos de una forma adaptativa, ya que el generar estrategias de afrontamiento ante una situación determinada, hace que la persona pueda superar efectivamente sus dificultades y por ende las repercusiones que este fenómeno trae consigo para su salud y estabilidad disminuyen.

En la apreciación primaria las personas determinan el carácter de un determinado evento para ellas como irrelevante, benigno o negativo. En caso de estimar el evento tiene un carácter negativo, mediante de un proceso de apreciación secundaria las personas valoran los recursos disponibles para afrontarlo y las potenciales consecuencias que podrían producirse en función del éxito o no de ese afrontamiento. Todas esas apreciaciones, en la medida que no permiten garantizar el éxito ante la situación, hacen emerger la experiencia de estrés. Esa experiencia va acompañada de una serie de vivencias emocionales y de la selección y puesta en marcha de las estrategias y conductas de afrontamiento.

(Lazarus y Folkman, 1984, p.34).

Los enfoques fisiológicos y bioquímicos, por ejemplo, se basan en las respuestas orgánicas generadas en la persona al ser sometida y/o cuando se ve enfrentada a una situación percibida como amenazante; los enfoques con orientación cognitiva por su parte, subrayan que el estrés surge a raíz de la evaluación que la persona realiza de una situación determinada, teniendo en cuenta tanto los aspectos internos de la persona (esquemas), como de los elementos propios del ambiente. Por otro lado, los enfoques psicosociales hacen énfasis en los factores externos, es decir, en los factores generadores de estrés, mientras que los enfoques más integradores, consideran que el estrés es la interacción de muchas

variables, por lo cual debe comprenderse desde una perspectiva más amplia (Naranjo, 2009). Existencial del estrés.

El Doctor Selye (1936) define el estrés como la proporción de agotamiento y esfuerzo acumulado en el cuerpo, incluye los términos de Distrés y Eustrés, refiriéndose al distrés como el estrés excesivo causado por un estímulo demasiado grande, mientras que al eustrés lo define como la situación en la que la buena salud física y el bienestar mental, están sincronizados y equilibrados y, por ende, se pueden generar respuestas más óptimas y adaptativas (Neidhardt, Weintein y Conry, 1989).

Melgosa (1995) clasifica las diferentes respuestas del estrés en 3 grandes áreas: Cognitivo, Emotivo y Conductual.

- **Área Cognitiva:** Área en la cual se encuentran todos los pensamientos e ideas, el estrés se presenta en una persona, debido a que tiene dificultad para permanecer concentrada en una actividad, además de presentar una considerable pérdida de atención, además de la reducción de la memoria tanto a corto, como a largo plazo; adicionalmente, afirma el autor, que las reacciones ante eventos estresantes espontáneos o inmediatos, se tornan más impredecibles.

- **Área Emotiva:** Área en la cual se encuentran los sentimientos y emociones. El estrés se presenta en este campo, cuando la persona experimenta dificultad para mantenerse equilibrado emocional y físicamente, a partir de lo cual, se comienzan a generar en la persona rasgos de hipocondría, además de desarrollar impaciencia, intolerancia, autoritarismo y la falta de consideración por otras personas.

- **Área Conductual:** En ésta área se reúnen las actitudes y los comportamientos de las personas, las cuales presentan (en caso de sufrir de estrés) falta de entusiasmo para realizar las actividades preferidas, consumo de alcohol o estupefacientes, ausentismo académico o laboral, además de que su energía fluctúa bruscamente de un día para otro, entre otros síntomas.

6.2.2 Causas y consecuencias del estrés laboral

Hablar de estrés laboral, implica necesariamente hacer hincapié en lo que se entiende por estresor, Matheson (1992) los define en tres niveles:

- **Nivel 1:** compuesto por los estresores individuales que influyen en la percepción subjetiva de lo que se considera como estrés, estos estresores pueden ser cognitivos o conductuales.
- **Nivel 2:** integrado por los estresores del entorno o extra organizativos, es decir, los factores políticos, económicos, familiares y sociales que inciden sobre la persona.
- **Nivel 3:** los estresores organizativos se agrupan en tres tipos:

Estresores del ambiente físico: como la luz, ruido excesivo, humedad, disponibilidad del espacio físico etc.

Estresores de nivel individual: tipo de trabajo, sobrecarga de trabajo, ambigüedad en las funciones etc.

Estresores de nivel grupal: trabajo en equipo, apoyo social, apoyo instrumental, carga de trabajo equitativa.

Basados en Bresó (2008) se puede identificar claramente tres factores que intervienen en la percepción del estrés laboral, a saber:

Recursos personales: hace referencia a las características del trabajador sus habilidades, aspiraciones, autoeficacia, locus de control entre otros aspectos.

Recursos laborales: las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados, estimulando el aprendizaje.

Demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico y por tanto tiene costes físicos.

Cuando los factores estresores mencionados anteriormente se desencadenan en el organismo de una persona, trae consigo múltiples consecuencias, que afectan no solo su salud sino también otras áreas del ser.

Dolan (2005) refiere que los costos del estrés laboral pueden ser muy altos ya sea desde el ámbito personal o desde el ámbito empresarial u organizacional:

En el ámbito personal:

Salud física: el estrés trae consigo enfermedades como: los trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, endocrinos, dermatológicos, musculares, insomnio, etc.

Salud mental: se presenta principalmente un estado constante de frustración, ansiedad, angustia, depresión, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental.

Aspecto conductual: irritabilidad, adicciones, agresión y apatía.

Dimensión social: distanciamiento, dificultades en las relaciones de pareja, familia y amigos.

En el ámbito organizativo: el empleado estresado presenta disminución en la producción, ya sea en cantidad, calidad o ambas, falta de cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, aumento de quejas y conflictos, incrementos de costos en salud (incapacidades).

Todas estas condiciones han incidido en que la Organización Mundial de la Salud (2005) destaca que el estrés en el trabajo, se constituye en una de las máximas prioridades en el ámbito mundial, específicamente en el campo laboral, pues se espera para el futuro un incremento progresivo del mismo por las condiciones actuales del mercado.

La Organización Mundial de la salud (2004) señala que el estrés laboral puede reducirse en la organización considerando tres niveles de prevención:

Prevención primaria: atención en aspectos ergonómicos, diseño ambiental y descripción de los puestos de trabajo.

Prevención secundaria: se focaliza en la formación y capacitación de los trabajadores sobre estrategias en la solución de problemas, además de estrategias de carácter paliativo enfocadas en la adquisición de destrezas para el manejo de emociones.

Prevención terciaria: relacionada con la reducción del estrés laboral mediante el desarrollo de sistemas de gestión más sensibles con mayor capacidad de respuesta y la mejora en la prestación de servicios de salud ocupacional.

Folkman, Lazarus, Gruen y De Longis (1986) afirman que diversos eventos de la vida tienen la propiedad de ser factores causantes de estrés, los cuales provocan un desequilibrio emocional. Se rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas.

En conclusión, la percepción de los factores estresores presentes en el campo organizacional es tan variado como sujetos cognoscentes habitan las organizaciones día a día.

6.2.2.1 *Burnout*

El Burnout es una de las consecuencias más graves generadas por el estrés debido a que la persona sufre una inestabilidad total, tanto física como mental, en todas las esferas de su ambiente, perdiendo su capacidad de desempeño.

El inicio de burnout tiene algunas consecuencias que son delimitadas por su historia. Las primeras formulaciones del concepto son realizadas por el psiquiatra Freudenberg (1974), a quien generalmente se le ha considerado como el primer descubridor del síndrome de burnout.

El Síndrome de Burnout o más usualmente llamado en las organizaciones como el Síndrome del Quemado, es desencadenado por el estrés y se presenta como una condición laboral y de salud de creciente preocupación. Según Freudenberg (como se citó en Moreno et al., 2005) al igual que (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005) el Burnout consiste en un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, el agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se

sienten sobrepasados por los problemas de los demás, a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Con ésta definición del concepto, pretendían explicar las manifestaciones extrañas que aparecían en las personas que trabajaban en algunas clínicas llamadas *Free Clinic*. Personas que, con el paso del tiempo, entre uno y tres años, en la mayoría de los casos, se percibían desmotivados, angustiados y sin ningún interés por el trabajo.

A pesar de considerarse muy importante, nunca se logró desarrollar un método sistemático y estandarizado en el que se pudiera intervenir al sujeto desde una perspectiva clínica. Pero más tarde, Forney, Wallace-Schutzman y Wiggers (como se citó en Moreno, et al 2005) desarrollaron una *entrevista estructurada* que apenas ha tenido réplica en la investigación sobre la intervención clínica.

Cabe resaltar que el burnout y el estrés no son lo mismo y su diferencia va a ser relevante en su carácter cuantitativo y cualitativo, además de entender que en el estrés se pueden encontrar algunos factores positivos como negativos, mientras que en el burnout sólo se encuentran de manera negativa. A nivel existencialista es de vital importancia precisar que el Burnout se entiende como un estado duradero de agotamiento debido al trabajo, Frankl (1959).

En el año de 1995 el autor llega a la conclusión de que los síntomas del Burnout pueden simularse a unos lentes que distorsionan toda futura experiencia, ya sea desde el mundo

externo e interno, por un sentimiento de vacío generalizado debido a la persistente distorsión cognitiva de la realidad, llegando incluso a consumir la persona en su totalidad.

Vale la pena resaltar que el sentido existencial, se caracteriza por una sensación de realización interna y de plenitud. Precisamente esta experiencia de realización interna y de plenitud podrá persistir, aún bajo el aspecto de fatiga y agotamiento, siempre y cuando permanezcan emocionalmente vigentes: la relación con uno mismo, la experiencia de estar llevando a cabo voluntariamente las actividades y la sensación que éstas tiene valor. (Langle, 1994)

En conclusión, para que el desgaste profesional aparezca debe haber una carencia inicial, una actitud no-existencial de raíz psicológica que puede llevar a la enfermedad. (Langle, 1994).

A propósito, se debe tener en cuenta que no sólo la afectación del estrés, su sintomatología y los recursos que se poseen como persona para afrontarlo, el tema del Burn-Out también es exigente para el terapeuta. Por ello es necesario nombrar la Etiología del Burn-Out como el estudio del origen o las causas de las cosas. El autor Scham proporciona tres posibles etiologías del Burn-Out (Scham, 1993, como lo citó Längle, 2006):

1. **Psicológico-individuales:** Subrayan la discrepancia entre las expectativas generadas respecto al trabajo y la realidad cotidiana.
2. **Explicaciones socio-psicológicas:** hacen un tributo de las interrelaciones sociales como si fueran la razón principal.

3. **Organizacional-psicológica:** sugieren que la principal razón del Burn-Out descansa dentro de la misma organización.

Pero, además. La postura existencial propone una cuarta etiología:

4. **Existencial:** cuando el trabajo se convierte en un fin en sí mismo y no en un medio para alcanzar un fin, donde predomina la identidad del rol sobre la identidad de sí.

El existencialismo concibe al Burn-Out como un estado de agotamiento que primero afecta el bienestar general de una persona, luego influye en las experiencias subjetivas para luego afectar las decisiones, actitudes y acciones (Längle, 2006). La forma que este síndrome afecta al ser humano desde la antropología frankliana la manifiesta Längle en el mismo artículo de la siguiente forma:

- **Dimensión somática:** debilidad física, desordenes funcionales (ejemplo pérdida del sueño) y aún predisposición para la enfermedad.
- **Dimensión psicológica:** desgano, estado de amargura, agotamiento emocional, irritabilidad.
- **Dimensión noética:** retraimiento de las demandas y las relaciones, actitudes de desprecio hacia uno mismo y “el mundo”.

Lo más importante que se considera tener en cuenta es que, si el síndrome permanece en el tiempo y no se logra realizar una reconfiguración de la estabilidad física, psicológica, y espiritual, se puede caer en síntomas que, de una u otra forma afecta al ser, afectando las

decisiones que realice a futuro y restringir la libertad de expresión de la persona. Teniendo en cuenta que, dentro de cualquier institución u organización, siempre será relevante la potencialización de las competencias como ser, en el saber y en el saber hacer.

Cuando “alguien destina más de la mitad de su tiempo en cosas que no le agradan, que no están en su corazón, y que no le brindan alegría, tarde o temprano, esa persona será susceptible del Burn-Out” (Länge, 2005, p.13).

El estrés laboral es una manifestación de un crecimiento desmedido de la “identidad del sí”; la persona le da mayor importancia al rol y a las expectativas sobre el rol laboral que, sobre la vida familiar, personal e íntima, pudiéndose observar como el rol “traga” a la persona del profesional (Pérez, 2005).

Cuando la persona se vuelve trabajador y no utiliza como recurso de SÍ las otras áreas de la vida, se pierden de vista los otros espacios que tenían sentido en un principio. Todas las personas trabajan por un fin, un propósito, un proyecto; pero cuando ese proyecto se va desvaneciendo a raíz de las largas jornadas de trabajo y el individuo es en sí mismo sobre el poderío del cumplimiento del deber organizacional, se cae al estrés laboral o si es extremo, se puede llegar al Burn-Out. Para esto, es necesario que se conserve la identidad del sí, sobre la identidad del rol y aceptar lo humano como principio de realidad, es decir aceptar los límites.

Cuando se menciona sobre la prevalencia de la identidad del sí, se habla de mantener viva la llama de las otras áreas de la vida: familiar, social, afectiva, laboral y de ocio.

Viktor Frankl (1997) plantea que uno de los momentos en que se comprende la importancia existencial de la profesión, es cuando se pierde la posibilidad de ejercerla, ya sea por perder el trabajo o el momento de la jubilación; esta situación la denomina “neurosis de desocupación”. Esta es mantenida por la falsa creencia de que únicamente el desarrollo profesional le da sentido a la vida, ya que hace una identificación excluyente entre su ejercicio profesional y la misión de su vida, llevando a la persona a un sentimiento de inutilidad (Frankl, 1997). Este último párrafo es complemento para ilustrar que el sentido de la identidad es necesario para orientarse en un espacio y en un tiempo en el que se debe de prestar más atención a la identidad de sí, que a la identidad del rol.

El “ser” desde Heidegger (2009) se sabe que no puede ser definido, porque no es un “ente”, es decir que no se le puede atribuir una identidad; por lo tanto, en el momento de la desocupación la persona no está vacía, está en un nuevo momento para desarrollar nuevas posibilidades que antes no eran iluminadas. Florence Kluckholm dice que hay personas que están orientadas en el “hacer”, que se centran en cumplir una serie de metas que son ajenas a la persona, la cultura industrial le da mayor valor a “lo que hace”, dando menor sentido a las otras áreas de la vida.

Por todo esto es clave tener en cuenta que se debe tener prácticas y recursos que permitan evolucionar positivamente en el desarrollo y la vida del ser humano. Por ello se necesita de descanso, ánimo, ocio, apoyo emocional, risa, amor propósitos y almas gemelas... es necesario cuidarse a uno mismo. El trabajo no sólo hace parte de lo que define al “ser” sino que colabora en la realización de un sentido a la existencia del ser humano.

Cladellas (2008) indica que los diferentes estudios sobre el estrés, han dicho que el estrés laboral no proviene únicamente de factores físicos, sino también de factores concernientes a la organización de procesos y factores psicosociales de riesgo más relevantes.

La gravedad del estrés laboral ha conducido a diferentes investigadores a ocuparse del tema, como por ejemplo Einarsen (2000) y Salin (2003), los cuales ubican el fenómeno del estrés desde tres ejes fundamentales: En primer lugar, basado en los rasgos de personalidad de las víctimas y sus acosadores; en segundo lugar, en las características inherentes a la interacción humana en las organizaciones; y por último en las características del entorno laboral y social, con el fin de demostrar la existencia de factores dentro de la organización, que inducen o que no evitan que se presente un estado de tensión en el empleado.

Clásicamente la salud y el estrés laboral han venido definidos por variables directamente relacionadas con la organización a la que pertenecen los empleados, y/o al contexto normativo social.

La salud laboral debe ser constituida en un ambiente de trabajo sano, justo y con condiciones adecuadas, donde el trabajador no se vea vulnerado en sus derechos laborales y pueda trabajar con dignidad, además de tener participación en cuanto a las mejoras de las condiciones de su puesto de trabajo se refiere, el no hacerlo, conlleva a las diferentes problemáticas causadas por el estrés, como lo afirman los autores y como se hace mención a lo largo de esta tesis.

6.2.2.2 *Karoshi*

Por otra parte, el término *Karoshi* se utiliza en Japón para establecer la muerte de trabajo. *KARO* significa exceso de trabajo y *SHI*, la muerte. El primer caso ocurrió en Japón en 1969, cuando un trabajador de 29 años en una compañía de distribución de periódicos, murió de un ataque al corazón. Este nuevo fenómeno fue nombrado con rapidez *karoshi*, y se empieza a ver como una nueva y grave amenaza para las labores ejercidas en el ámbito laboral. En 1987, como la preocupación pública aumentó, el Ministerio de Trabajo Japonés, comenzó a publicar estadísticas sobre *karoshi* y en 1991 empezaron a realizar anuncios en los periódicos extranjeros.

Las cifras oficiales dicen que los japoneses trabajan alrededor de 1,780 horas por año, algo menos que los estadounidenses (1800 horas por año), aunque más que los alemanes (1440 horas por año). Sin embargo, las estadísticas son engañosas, porque en su contenido no incluyen las horas extra legales. Otras muestran que uno de cada de tres hombres con edades comprendidas entre los 30 y 40 años, trabajan más de 60 horas a la semana, la mitad de ellas sin recibir remuneración económica o descanso extra.

En la actualidad, cada año el Ministerio de Trabajo Japonés ha indemnizado entre 20 y 60 familia de los trabajadores que mueren por *karoshi*. Algunos expertos consideran que las víctimas *karoshi* exceden 10.000 / año. En estadísticas relevantes en 2007, el ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón publicó que, en ese año, 147 trabajadores murieron, y muchos de los accidentes a causa de ataques al corazón o derrames cerebrales.

6.2.2.3 Riesgo Psicosocial

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), define los riesgos psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presente en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física o mental) del trabajador, como al desarrollo del trabajo (INSHT, 1997).

Diferentes entidades, especialmente las dedicadas a la protección y a la salud de los trabajadores, definen y ubican a los riesgos psicosociales, como una de las esferas más importantes en la vida laboral, ya que la exposición a diferentes factores estresantes, ocasiona en las personas múltiples desequilibrios físicos y emocionales, que a su vez genera disminución en sus capacidades y que finalmente enferma al individuo, así lo afirman varios estudiantes de psicología de la Universidad Complutense de Madrid, en su trabajo Evaluación de Factores psicosociales en el entorno laboral (2013).

Indican los autores en esta tesis que, en los últimos tiempos, el estudio de los factores psicosociales, está directamente ligado con el estrés laboral, más precisamente, centrados en los estímulos que generan las situaciones estresantes.

Holmes y Rahe (1967), elaboraron una Escala de Ajuste Social, la cual basaron en un listado de 43 sucesos vitales significativos que pudieran generar dificultades en el individuo, tales como, despidos, cambios de funciones, problemas con jefes o compañeros, horarios, jubilación, entre otros, con el objetivo de ubicarlos en un rango de afectación, ya que

observaron que, en los años anteriores, las personas que desarrollaban una enfermedad, habían tenido eventos estresantes importantes.

Lazarus y Cohen (1977), clasifican los factores estresantes (psicosociales) en:

1. Cambios mayores o estresores únicos (Tragedias, guerras, terrorismo – generan trauma).
2. Cambios menores o estresores múltiples, que aparecen durante toda la vida del sujeto (laboral, personal, familia, pareja, entorno, etc) que son mucho más numerosos que los anteriores.
3. Estresores cotidianos o micro estresores, que se refieren a las contrariedades a las que son sometidas las personas en la vida, pero que deben tener igual atención por parte de la persona y/o el terapeuta.

El riesgo psicosocial contiene un conjunto de reacciones emocionales (ansiedad, depresión, apatía), cognitivos, tales como preocupación, dificultad en la toma de decisiones, en la concentración, etc.; conductuales (consumo de sustancias, riesgos innecesarios, violencia, entre otros) y fisiológicos, lo cual conlleva a altos niveles de excitación y angustia y sumado a la incapacidad de manejar la situación, genera un desequilibrio y descompensación en el organismo de la persona afectada por este fenómeno.

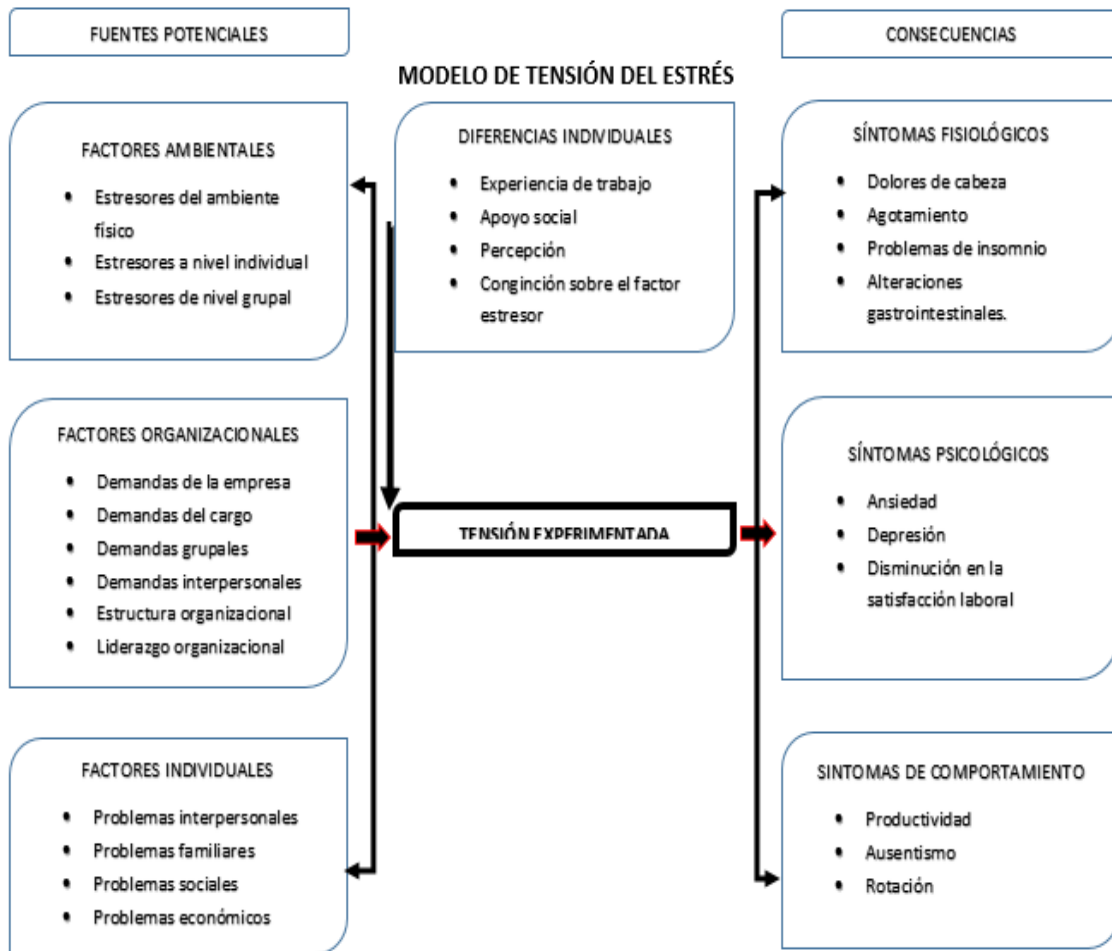


Figura 1. Modelo de tensión del estrés

Es así, como hoy en día en las organizaciones, se considera de vital importancia para brindar énfasis en la salud física y mental de los empleados, conocer la estructura de la Figura 1. Buscando evitar crisis y desordenes en las personas y por ende en su puesto de trabajo y su entorno.

6.2.3 Recursos noológicos

Los recursos noéticos hacen referencia a capacidades específicamente humanas, son sin lugar a dudas una pieza fundamental de profundización y estudio para los logoterapeutas, pues como bien dice Frankl: “Una psicoterapia humana -humanizada, re - humanizada -

presupone que tengamos bien presente la autotranscendencia y que llegemos a dominar el autodistanciamiento (Frankl, 1992. p.12). Los recursos noéticos son características antropológicas básicas de la existencia humana, potencialidades inherentes que constituyen al ser humano en persona y que (Frankl, 1992) consideraba como “las dos características antropológicas fundamentales de la existencia humana, que se dan en esa dimensión: su autotranscendencia, en primer lugar, y, en segundo lugar, la capacidad para distanciarse de sí mismo.

En síntesis, los recursos noéticos (Frankl, 1992, 1999) son el conjunto de fenómenos, capacidades o manifestaciones espirituales, expresadas por el Autodistanciamiento y la Autotranscendencia. Son características antropológicas ineludibles, aunque si restringibles, son recursos que no están en lo psicofísico, ni siquiera “están” en ninguna parte, no son una realidad óptica, no tienen materia, son potencia pura, son posibilidad de manifestación (Martínez, 2005).

6.2.3.1 Autodistanciamiento

El autodistanciamiento es la capacidad específicamente humana de tomar distancia de sí mismo, de monitorear y controlar los propios procesos emotivo-cognitivos; “lo espiritual nunca se diluye en una situación; siempre es capaz de distanciarse de la situación sin diluirse en ella; de guardar distancia, de tomar postura frente a la situación” (Frankl, 1994a), es la manifestación de la autoconciencia que terapéuticamente es bastante útil.

Frankl (1994) plantea que el autodistanciamiento incluye las capacidades metacognitivas del ser humano, pues la misma es el conocimiento que uno tiene y el control que uno ejerce

sobre la propia actividad cognitiva, así como de las sensaciones o sentimientos, que acompañan dicha actividad, relacionadas con el progreso hacia las metas, que pueden llegar a ser interpretadas conscientemente (Mateos, 2001), de tal forma que cuando se habla de Metacognición se está hablando de autodistanciamiento. Esta capacidad humana de autodistanciarse, de ejercer la autoconciencia no solo para verse en situación, sino para regular sus propios procesos -o como se diría en logoterapia: para manifestar el poder de oposición del espíritu- es un elemento compartido por diferentes teóricos tanto de lo cognitivo, lo metacognitivo y lo constructivista (Guidano & Liotti, 1988, Mahoney & Freeman, 1988, Mahoney, 1988, Bandura, 1988, Ellis, 1997, Neimeyer, 1997, 1998, Goncalves, 2002, Neimeyer, Greg. 1998, Feixas & Villegas, 2000, Mateos, 2001, Semerari, 2002a, 2002b) y que sin lugar a dudas Frankl fue el primero en plantearlo en el ámbito de la psicoterapia, dándole el lugar que le corresponde, pues como el mismo dice:

6.2.3.2 Autocomprensión

La autocomprensión como dice Frankl (1992) se refiere a la comprensión de sí mismo, autocomprensión, que como decimos es inmediata e indirecta, la conciencia de sí mismo, la autoconciencia sin más, el tener conciencia de algo que también es mediata es de suyo intencional, y en tanto que lo es, representa un tener consciente, de modo que al fin la autoconciencia equivale a una conciencia propiamente dicha. La intencionalidad y la reflexividad de que acabamos de hablar son las que constituyen la doble trascendencia de lo espiritual, es a través del autodistanciamiento y de esta autocomprensión que el ser humano puede adoptar una postura ante sí mismo, pues “A través de su libertad, el ser humano es, no sólo capaz de distanciarse del mundo, sino capaz también de distanciarse de sí mismo.

En otras palabras, uno puede adoptar una actitud respecto de sí mismo; como persona espiritual, puede escoger una determinada actitud ante el propio carácter psicológico”.
(Frankl, 1992. p.14)

La autocomprensión es la capacidad de autoobjetivación que se produce en la trascendentalidad reflexiva de lo espiritual, es la capacidad de ver lo factico en el hombre desde aquello que le es facultativo, es la capacidad de monitorearse, es decir, de hacerse seguimiento, de encontrarse consigo mismo; la autocomprensión es la capacidad de verse a sí mismo en situación y en sus circunstancias particulares, es la capacidad que tiene la persona de darse cuenta de lo que le sucede, de lo que piensa y de lo que siente, es la posibilidad de descubrir y asumir su participación en lo que le acontece, de revisarse atemporal y aespacialmente, de identificarse y afirmarse a sí mismo a través del autoconocimiento.

6.2.3.3 Autoproyección

La Autoproyección es la capacidad de verse a sí mismo de otra manera, es la capacidad intencional de la espiritualidad humana de dirigirse en su reflexividad hacia sí mismo y concebirse -incluso atemporal y aespacialmente- de una forma diferente. “Y este mi ser persona significa libertad, libertad para “convertirme en” personalidad. Ésta es libertad de la propia facticidad y libertad para la propia existencialidad. Es libertad de ser así y libertad para convertirse en algo diferente. (Frankl, 1994, p.20)”. Esta capacidad de anticipación de la persona en la escala dimensional de los recursos noológicos, es la que le permite cambiar, la que permite intuitivamente anticipar lo que se ha de realizar, este anticiparse, esta

anticipación espiritual se lleva a cabo por lo que se llama intuición: la anticipación espiritual acontece por un acto de visión.

La Autoproyección es el acto en donde el ser humano se ve a sí mismo diferente a lo que es, encontrando así, los valores y sentidos depositados que lo atraen para cambiar, descubriendo los “para que” de su libertad que, de la mano con la autocomprensión y la autorregulación, del autoconocimiento y de su antagonismo psiconoético facultativo le permiten superar sus neurosis.

La Autoproyección es la capacidad de imaginarse a sí mismo de otra manera, de verse en el futuro siendo distinto a como se es en la actualidad, de verse como proceso y no mero suceso, de creer y concebir que se puede cambiar, que se puede llegar a ser mejor persona; la autoproyección es una condición fundamental, planteada en las bases profundas de la logoterapia, al decir (Frankl 1994, p.21): “El hombre como debe ser anticipa, al hombre como es. De este modo ese anticiparse es la condición de toda posibilidad, de toda variabilidad: de toda autodeterminación, autoconfiguración y autoeducación”.

6.2.3.4 Autotrascendencia

El segundo recurso noético es la autotrascendencia, la capacidad intencional de la conciencia para dirigirse hacia algo o alguien significativo, capacidad “que denota el hecho de que el ser humano siempre apunta, y está dirigido, hacia algo más que sí mismo, es decir a los significados de realización o a encontrarse con otros seres humanos a quienes amar” (Frankl, 1988, p.18).

La autotranscendencia podría ser considerada como una de las piedras angulares de la logoterapia pues, un aspecto importante de la misma deriva la teoría motivacional de Frankl, es decir, la voluntad de sentido (Frankl, 1999a), esta tensión entre el ser y deber ser que permite encontrar un sentido en la vida.

La Autotranscendencia no solo permite una voluntad de sentido, este recurso trae efectos colaterales de valor incomparable, pues “La felicidad no es solamente el resultado de la planificación de un sentido, sino también en un aspecto más general, es un efecto colateral, no buscado de la autotranscendencia. Frankl, 1999, p.19.” Por ello, y parafraseando a Frankl (1994c): Escala dimensional de los recursos psicológicos “Verdaderamente la autotranscendencia es la esencia de la existencia humana.” Si bien, se podría decir que la libertad humana tiene un correlato operativo poderoso en el autodistanciamiento, es la Autotranscendencia el correlato operativo de la responsabilidad, y si la logoterapia es considerada por Frankl como una educación para la responsabilidad (Frankl, 1994)

“La autotranscendencia es la segunda capacidad humana, denota el hecho de que el ser humano siempre apunta y se dirige a algo o alguien distinto a sí mismo para realizar un sentido o para lograr un encuentro amoroso en su relación con los otros seres humanos” (Frankl, 1999, p.20). Y de forma más clara y específica frente a la intencionalidad, dice: “Forma parte de la esencia del hombre su ser orientado hacia, sea hacia alguna cosa, sea hacia alguien, hacia una obra, hacia un hombre, hacia una idea, hacia una persona- Y sólo en la medida en que somos intencionales, somos existenciales; sólo en la medida en que el hombre esta espiritualmente con algo o con alguien, junto a otro ente espiritual así como junto a un ente no espiritual, sólo en la medida de tal “estar junto a”, el hombre esta consigo

mismo” (Frankl, 1994c). De tal forma que la intencionalidad ayuda a captar la realidad de forma selectiva como ya se ha expuesto en otro trabajo resumiendo los aportes epistemológicos de Frankl (Martínez, 2005).

6.2.3.5 Diferenciación

La diferenciación es un fruto de la autotranscendencia que le permite al ser humano encontrarse con otro ser humano, es decir, que le permite al ente espiritual “estar junto a” otro ente de la misma clase.

“El ente espiritual no solo es capaz de estar junto a” otro ente, sino que también puede, en especial “estar junto a un ente de la misma clase, es decir, junto a un ente igualmente espiritual, es decir, del mismo tipo. Este “estar junto a” del ente espiritual a otro ente espiritual, este “estar junto a” entre entes espirituales, lo llamamos “estar junto al otro”. Resulta, pues, que el pleno “estar junto a” se hace posible solamente y ante todo semejante “estar junto al otro”, por consiguiente, sólo entre existentes de la misma clase”. Y para que ello sea posible, es necesario desplegar la capacidad de reconocer al otro como un legítimo otro, es decir, la capacidad de diferenciar entre el yo y el tú, sin que medie ningún concepto teórico (Buber, 1998), la capacidad de salir de sí y encontrarse con el otro. Para la logoterapia “Ser hombre significa estar ordenado y orientado a algo que no es uno mismo. La existencia humana se caracteriza por su autotranscendencia (Frankl, 1994c, p.21).

6.2.3.6 Afectación

Un aspecto importante -y tal vez el primer aspecto- de la autotrascendencia es lo que Frankl llama Voluntad de sentido (Frankl, 1999a, 1994b) y es esta la tensión en entre el ser y el deber-ser, entre el ser humano y el sentido y los valores, sin embargo, los valores atraen, ellos no empujan al ser humano, llaman y convocan para que el ser humano entre en contacto con ellos a través de lo que Max Scheler (2001) llamaba “la percepción afectiva” (p.22), una percepción en donde se capta y se vive emocionalmente lo captado, por ello, como ya se ha dicho en otra parte, el sentido de vida es una percepción afectiva-cognitiva de valores que invitan a la persona a actuar de un modo u otro ante una situación particular o la vida en general, confiriéndole a la persona identidad y coherencia personal (Martínez, 2005).

La afectación es ese impacto emocional que se produce cuando se “esta junto a” un valor o al sentido, es la capacidad de dejarse tocar por el valor o el sentido captado, de resonar afectivamente en su presencia, es la capacidad de vivir esa tensión entre el ser y el deber-ser, tensión y resonancia que es más fuerte cuando más alto es el valor o el sentido que atrae. La afectación es un resultado de la noodinamia, entendida por Frankl (2001) como “la dinámica en un campo de tensión, cuyos polos están representados por el hombre y el sentido que le requiere” (p.22), y cuando esta tensión se produce, la misma está dada por la atracción que ejerce el sentido sobre la persona, es decir, por la afectación que esta recibe.

6.2.3.7 Entrega

El ser humano no solo se deja afectar por el sentido o por otro ser humano, la afectación invita a la acción, a la entrega, es decir a la realización del sentido. Se refleja en este hecho la verdad antropológica fundamental de que la autotrascendencia es una de las características de la existencia humana. Sólo en la medida en que el hombre se aparta de sí mismo en cuanto deja de lado los intereses y la atención egoístas consigue un modo auténtico de existencia. (Frankl, 2001, p.24), es decir, solo olvidándose, pero diferenciándose del otro o lo otro (Capacidad de diferenciación), captando el sentido y los valores, así como otros seres humanos a través del percibir afectivo que le toca, le llama, le atrae en un campo de tensión denominado noodinamia (Capacidad de afectación), el ser humano se actualiza a sí mismo, sale de sí hacia algo que no es el mismo, captándolo y dejándose tocar para realizar el sentido (capacidad de entrega), consumando así su existencia auténtica, pues como dice Frankl (1994) “Así llegué a comprender que el primordial hecho antropológico humano es estar siempre dirigido o apuntado hacia algo o alguien distinto de uno mismo: hacia un sentido que cumplir u otro ser humano que encontrar, una causa a la cual servir o una persona a la cual amar. Tan sólo en la medida en que alguien vive esta autotrascendencia de la existencia humana, es auténticamente humano o deviene auténticamente él mismo” (p.20). y en otro texto dice Frankl (1992) “El hombre no llega a ser realmente hombre y no llega a ser plenamente él mismo sino cuando se entrega a una tarea, cuando no hace caso de sí mismo o se olvida de sí mismo al ponerse al servicio de una causa o al entregarse al amor de otra persona” (p.24). Es así como la

entrega, la realización del sentido, es el resultado de una autotranscendencia visible y potencializada, de una espiritualidad bien expresada.

6.2.4 Noción de hombre

Para Frankl el hombre es el sujeto en su totalidad tridimensional. El hombre participa del ser de tres formas: física (también llamada biológica o somática), psíquica (o anímica) y noética (espiritual o noológica). En palabras del mismo Frankl (1955): Tres son las dimensiones propias del hombre: la somática, la psíquica y la espiritual, esta última puede llamarse también noética.

A la dimensión somática se adscriben la vida orgánica y la reproducción, mientras que, a la psíquica, los instintos y condicionamientos, las sensaciones y los sentimientos o estados anímicos; por su parte, de la dimensión espiritual son propias las voliciones, decisiones, actitudes, etc., en definitiva, la libertad y responsabilidad, el conocer, decidir y realizar las posibilidades de sentido de la vida (cfr. Chiquirrín, 1987 y Lukas, 1983a). Esta última dimensión es la que caracteriza al hombre como tal, la única que esencialmente le pertenece (un animal también es un ser psicósomático)

Frankl (1986) habla de:

- **“Geist”**: espíritu o alma en su vertiente espiritual, exclusiva del hombre (con independencia de planteamientos religiosos).
- **“Seele”**: psique o alma en su vertiente orgánica (el alma en cuanto anima al ser viviente).

- **“Leib”**: cuerpo del ser viviente.

Esta ontología dimensional hace que el ser humano no se desdoble en tres, como si estuviera “compuesto” de cuerpo, alma y espíritu, sino que contempla estos tres factores como inseparables. Aunque son tres factores fundamentalmente distintos y, por tanto, ontológicamente hay que separarlos, unos a otros se pertenecen a sí mismos en lo que se refiere al ser-hombre Frankl (1989).

Así, la dimensión espiritual, la que es específicamente humana, asume todo aquello que está implicado en la naturaleza biopsíquica, incluso las disfunciones orgánicas, las malformaciones de órganos, los conflictos psicológicos, etc. En palabras de Fizzotti (Bazzi y Fizzotti, 1989): “Frankl subraya la dimensión espiritual del hombre como la dimensión esencial. Esta preponderancia conferida al espíritu, dice Frankl, no significa una degradación del cuerpo o de la psique; no significa una abolición pura y simple de las condiciones materiales.

En el hombre, la dimensión espiritual está llamada a dominar la facticidad psicofísica y no puede hacerlo si no es respetando la naturaleza.

El hombre despliega su existencia en su corporeidad psico-física. Lo humano sólo se puede descubrir a la luz de la totalidad de la persona. Esta es algo indivisible: la persona es un individuo, un ser único e irrepetible. No se puede escindir, precisamente, porque es una unidad. Pero de igual forma que es “in-dividum”, también es “in-sumabile”, no se puede fundir pues es totalidad.

Aunque lo psíquico y lo físico del mundo llegan a formar una unidad íntima, no constituyen una misma y única realidad (ya que se trata de dos modos de ser sustancialmente distintos y lo único que tienen en común es que son, precisamente, modalidades de un mismo ser) que pudiera constituir el todo del hombre. La totalidad empieza donde se incorpora -más allá de la unidad corporal psíquica- lo espiritual como tercera realidad, la específicamente humana. En palabras de Frankl (1990): “Ninguna unidad psicósomática en el hombre por muy íntima que sea consigue constituir su totalidad; a esta última pertenece esencialmente lo noético, lo espiritual, en la medida en que el hombre representa un ser, por cierto no sólo espiritual, pero sí en su esencia y en la medida en que la dimensión espiritual para él es constitutiva, en cuanto que ésta representa la dimensión, ciertamente no la única, pero sí la específica, de su existencia, sea que se considere lo espiritual en el hombre de manera fenomenológica como su personalidad o de manera antropológica como su existencialidad”.

En otras palabras, aunque lo espiritual es una forma de ser propia del hombre (desde el punto de vista ontológico) y una forma de ser específica (desde el punto de vista antropológico) hay que tener en cuenta dos limitaciones: lo espiritual no es la única región ontológica a la que pertenece el hombre (afirmar esto sería un “espiritualismo” que no contempla que la totalidad y la unidad viene dada por la tridimensionalidad) y, desde un punto de vista psicológico, lo específico del hombre estaría más en lo emocional y existencial que en lo racional y lo intelectual.

6.2.5 Noción de espiritualidad

Definición de lo espiritual Para Frankl, lo espiritual es una fuerza, no una substancia, por ello, prefiere hablar de “lo espiritual” y no del “espíritu”, aunque en sus textos también encontramos el término “espíritu” (Chiquirrín). Entendido como fuerza, lo espiritual se caracteriza como lo que puede oponerse o colocarse frente a/contra el organismo psicofísico. En palabras de Frankl (1990), “Y precisamente designamos como espiritual en el hombre aquello que puede confrontarse con todo lo social, lo corporal e incluso lo psíquico en él” (p.10).

Así pues, en la persona, además del paralelismo psicofísico que antes se consideraba, existe el antagonismo psico-noético. Este antagonismo psiconoético se define como la capacidad que tiene el hombre de distanciarse de sí mismo en cuanto organismo psicofísico (capacidad de autodistanciamiento) y es lo que constituye a la persona espiritual como tal. Así, Frankl (1990) nos dice: “Este autodistanciamiento de sí mismo en cuanto organismo psicofísico al fin de cuentas es lo que constituye la persona espiritual como tal, como espiritual y a la vez circunscribe el ámbito de lo humano como ámbito espiritual. Sólo Visión antropológica y del mundo 45 cuando el hombre se confronta consigo mismo, lo espiritual y lo corporal psíquico se separan”, Es decir, lo espiritual es aquello en el hombre que siempre y en cada momento se puede oponer a cualquier posición tanto externa como interna (“disposición” es como suele denominarse a esta última). Es “lo libre” en el hombre, lo cual está íntimamente ligado a la responsabilidad

Al contrario que el animal, que no “tiene” instintos, sino que “es” sus instintos, el hombre comienza a ser hombre cuando es capaz de oponerse a sus instintos y de responder

de sus propias decisiones. En este sentido, la espiritualidad del hombre no es sólo una característica en él, igual que lo son lo corporal y lo psíquico -que también son propios del animal- sino un “constituyen”, algo que distingue al hombre. En palabras de Frankl (1990): “le corresponde sólo a él y ante todo a él”. Por la espiritualidad el hombre presenta los comportamientos específicamente humanos. Así, siguiendo a Bóschemeyer (1988), podemos decir que, según la logoterapia, el espíritu es la capacidad, inherente a todo ser humano, de: - comportarse libremente y de forma responsable frente a las influencias internas y externas, - adaptarse y tomar postura ante lo que no puede cambiar, - reconocer fuera de sí mismo las formas de sentido que se le ofrecen en diversas situaciones y poder vivir el sentido.

6.2.6 Logoterapia

Es posible acercarse a la definición de la logoterapia dirigiéndose al significado del vocablo griego logos (Xóyog) en su acepción de “razón íntima de una cosa, fundamento, motivo” (Bailly, 1963). Así, en la logoterapia, logos es equivalente a sentidos.

La logoterapia es una psicoterapia centrada en el sentido. Frankl define la logoterapia como una terapia que apela al espíritu. En sus propias palabras, “no sólo no ignora lo espiritual, sino que incluso parte de ello, o sea una psicoterapia “desde lo espiritual” (...), aunque no en su concepto religioso” (Frankl 1986).

La logoterapia de Viktor Frankl como teoría y praxis terapéutica, se sitúa históricamente como alternativa al reduccionismo y al determinismo biológico, psicológico y sociológico de las ciencias humanas y, en concreto, de la psicoterapia.

La logoterapia se basa en que la motivación de una persona para pensar y actuar no reside, en la aspiración de posesión, prestigio, placer o felicidad, sino en una vida llena de sentido. Tal sentido no puede ser hecho por el ser humano, pero éste si puede encontrarlo y realizarlo.

Por ello, la logoterapia ve como funciones suyas:

- 1) Provocar el deseo de la libertad hacia una propia decisión.
- 2) Hacer consciente al hombre de su responsabilidad para la creación de la propia vida.
- 3) Ayudar a aplanar, desmontar y eliminar las barreras que impiden hallar el sentido.

Estas funciones son finalidades que pueden inscribirse en el campo de la orientación personal y de grupos. De ahí, que la logoterapia también sea considerada como una profilaxis de trastornos psíquicos y físicos y tenga un amplio quehacer dentro del campo educativo de los valores, la responsabilidad y la libertad.

6.2.6.1 Estrategias de afrontamiento desde la logoterapia

6.2.6.1.1 Niveles de la pasividad y la actividad incorrectas

Frankl nunca planteo la pasividad y actividad incorrectas divididas por niveles; sin embargo, con base en el estado actual de la psicopatología contemporánea, se pueden plantear la pasividad y la actividad incorrectas en dos niveles de complejidad.

Estas estrategias suelen ser similares a las respuestas de *coping* y estrategias de afrontamiento que se mencionan en diferentes formas de psicoterapia, y aunque no siempre

son automáticas o no conscientes como suele decirse, lo cierto es que las mismas no requieren de gran reflexividad, por lo que suelen ser respuestas espontáneas, impulsadas por la voluntad de placer que gobierna a la persona y que por la rigidez del organismo psicofísico no puede desplegar su dimensión noética.

El orden entre estrategias de primero, segundo, tercero y cuarto nivel, está determinado en gran medida por el nivel de restricción que ejerce el organismo psicofísico sobre la persona, de tal forma que las estrategias de primer y segundo orden se presentan especialmente cuando el nivel de reflexividad de la persona y sus recursos psicológicos, se encuentran restringidos, siendo en el caso de las estrategias de primer orden, intentos de modificación del estado mental a través de la acción sobre dimensiones no reflexivas como el organismo; y el caso de las estrategias de segundo orden, intentos con un nivel mayor de reflexividad, pero sin la potencia y profundidad suficiente para resolver la situación, que dada la restricción que padece la persona, no le permite salir de sí, reaccionando de la misma manera ante captaciones de la realidad que muchas veces no tienen nada que ver con lo que está sucediendo en el mundo externo.

Pasividad y actividad incorrectas de primer nivel: Son las estrategias más primarias y arcaicas desarrolladas para distensionar al organismo psicofísico, siendo la expresión máxima de la voluntad de placer. En ellas se actúa preponderantemente sobre la dimensión biológica y en segundo lugar, en el componente psicológico de la emocionalidad como una forma de reacción ante el propio malestar psicofísico, bien sea por la experiencia real del malestar o por la mera anticipación de la posibilidad del mismo.

Estas estrategias suelen ser las más contundentes pues las mismas modifican de manera inmediata y radical la experiencia del ser en el mundo, generando estados homeostáticos inmediatos –aunque poco permanentes–, modificando las sensaciones corporales y cambiando la percepción subjetiva de la realidad en un corto tiempo.

En estas estrategias se encuentran las diferentes formas de automedicación (uso de alcohol y drogas legales e ilegales), las compulsiones como la comida, la masturbación y el sexo, las conductas autolesivas (autoagresiones, automutilaciones, inducción del vómito), la disociación y las descargas de energía como la agresividad física. Su intención es reducir la disforia que se presenta en el estrés, la ansiedad y la culpa (Livesley, 2003, Martínez, 2007).

Estrategias que como ya se ha visto en otro lugar (Martínez, 2007) son utilizadas para:

- a) Actuar sobre el propio malestar corporal modificando la sensación y la experiencia en el mundo de la persona, conectándolo o desconectándolo con su cuerpo según la necesidad y en general, distensionando el malestar psicofísico que experimenta la persona al enfrentar la amenaza de su existir.
- b) Prevenir situaciones que hacen surgir estados problemáticos, preparándose para experimentarlos de manera diferente o simplemente distensionando el malestar que se genera por la anticipación de la posible presencia de una amenaza.
- c) Como una respuesta ante la frustración existencial y el estado de vacío que se genera al no poder salir de si, debido al carácter inmanente de un organismo psicofísico que se ha hecho rígido e impide la expresión de lo espiritual.

En cuanto al uso de sustancias como estrategia de primer nivel, las evidencias más fuertes han girado en torno al papel del alcohol en la regulación emocional, la sensibilidad a la ansiedad, las emociones negativas, la búsqueda de sensaciones y la impulsividad (Tragesser, Trull, Sher y Park, 2008, Grant, Stewart y Mohr, 2009, Britton, 2004).

Vale la pena en este punto, introducir la reflexión en torno a que la pasividad y actividad incorrectas de primer nivel, pueden llevarse a cabo en cualquier momento, aunque algunas estructuras de personalidad tendrían mayor tendencia a las mismas, como es el caso de las estructuras desreguladas emocionalmente, para el consumo de drogas y las automutilaciones, así como las estructuras de personalidad que dependiendo de la misma pueden tener mayor afinidad con el consumo de ciertas sustancias como forma de automedicación.

Pasividad y actividad incorrectas de segundo nivel: Son estrategias de afrontamiento que al igual que las estrategias de primer nivel, buscan la distensión de lo psicofísico. Son estrategias más elaboradas que requieren de un proceso más preciso —como se expuso en el punto correspondiente al desarrollo de las pasividades y actividades incorrectas—, se usan para distensionar al organismo psicofísico, siendo la expresión máxima de la voluntad de placer y de poder. En ellas se actúa preponderantemente sobre la dimensión psicológica y en segundo lugar en el componente biológico como una forma de reacción ante el propio malestar psicofísico, bien sea por la experiencia real del malestar o por la mera anticipación de la posibilidad del mismo.

Estas estrategias suelen ser más refinadas que las estrategias de primer nivel, siendo menos contundentes pues las mismas modifican la experiencia de la persona en el mundo o

previenen que se vivan ciertas experiencias, pero que no dependen exclusivamente de la persona, generando estados homeostáticos no tan inmediatos, pero más “elegantes”.

Las estrategias de segundo orden modifican más el ambiente y las circunstancias, obteniendo un efecto de retroalimentación por parte del mundo que le permite a la persona mantener la identidad defendida. En estas estrategias se encuentran las diferentes formas de afrontamiento de la personalidad, bien sean pasivas o activas, dirigidas a:

- a) Actuar sobre el propio malestar psicológico modificando la imagen de sí mismo y la forma de pensar a través de la modificación o lucha con el mundo, incluyendo un correlato biológico de distensión del malestar.
- b) Prevenir situaciones que hacen surgir estados problemáticos en donde la identidad construida se siente en riesgo, preparándose para experimentarlos de manera diferente, destruirlos si es posible o simplemente distensionando el malestar que se genera por la anticipación de la posible presencia de una amenaza.
- c) Como una respuesta ante la frustración existencial y el estado de vacío que se genera en medio de la inautenticidad.

Como ha sido planteado en otro trabajo de Martínez (2007), “(...) de esta forma, algunos evitan la evaluación y los sentimientos y pensamientos desagradables, otros cultivan relaciones de dependencia, algunos buscan motivos ocultos y atacan antes de ser atacados, otros escenifican, lloran y ocupan todo el espacio, algunos tratan de controlar todas las situaciones, otros complacen y buscan aprobación todo el tiempo, en fin, tratan de evitar el displacer del organismo psicofísico” (p.62).

Las estrategias de afrontamiento de primer y segundo nivel son similares para diferentes grupos de dificultades, de esta forma y a manera de ejemplo, las neurosis de angustia (actuales trastornos de ansiedad generalizada, ataques de pánico, fobias, trastornos de personalidad evitativa...) tienen estrategias similares enmarcadas en lo que Frankl denominaba **pasividad incorrecta** y entendida como una serie de conductas de evitación de la “supuesta” situación problemática (no salir de casa, no quedarse en un lugar solo... etc.) o el enfrentamiento del estado problemático a través del consumo de sustancias paliativas. La **pasividad incorrecta** y **actividad incorrecta** son desarrollos que buscan alcanzar la utópica homeóstasis del organismo psicofísico, de tal manera que, a mayor nivel de restricción de la espiritualidad humana, debido a las afecciones que padece su instrumento de expresión, más arraigadas la pasividad y actividad incorrectas (Martínez, 2007). Las estrategias de primero y segundo nivel son preponderantemente psicofísicas, que por su carácter cerrado impiden la trascendencia de la dimensión personal. Como bien se mencionó con anterioridad, la personalidad se va haciendo estática y autoprotectiva de su estructura.

(...) hay un valor sentido de supervivencia en proteger y perpetuar viejas construcciones de la realidad, especialmente aquellas que son centrales para nuestra experiencia. Estas construcciones pueden muy bien realimentar positivamente una activa renuncia a ser examinadas o cambiadas. Es allí, en donde la pasividad y actividad incorrecta promueven una vieja frase atribuida a Einstein: “Locura, es seguir haciendo lo mismo y esperar resultados diferentes” (Mahoney, 1988, p.63)

Es importante en este punto decir que, aunque las pasividades y actividades incorrectas de primer y segundo nivel mantienen, agravan y crean nuevos problemas, las mismas pueden definirse como un inocente intento por proteger la dignidad vulnerada de la persona, son una forma de decir “estoy cuidando lo mío propio, lo que queda de mí, lo más valioso que tengo”.

Cuando la pasividad y la actividad incorrectas fallan.

La pasividad y actividad, como cualquier estrategia de afrontamiento, tienen la finalidad de mediar la emoción en tiempos estresantes (Folkman y Lazarus, 1988), como sugiere Kramer (2010) buscan: 1) reducir o hacer desaparecer el afecto negativo disruptivo y, 2) regresar y restaurar el funcionamiento de la persona a niveles iniciales y confortables. Así, las funciones del afrontamiento y la defensa pueden ser descritas como: a) regulación del afecto y, b) el mantenimiento del sistema homeostático.

Sin embargo, al parecer algunas estrategias –denominadas en la psicoterapia centrada en el sentido como pasividad y actividad incorrectas– suelen fallar con frecuencia, pues las estrategias enfocadas en la retirada y afrontamiento de la emoción predicen peores resultados, como en el caso del enfoque en la emoción negativa (estrategias de expresión que sugieren pérdida de control, malestar –llorar, gritar, culparse– u hostilidad hacia otros) y el enfoque de la mezcla de emociones (Connor-Smith y Flaschbart, 2007). Los estilos de afrontamiento enfocados en la emoción, correlacionan positivamente con el afecto negativo (Ben-zur, 2009) que es precisamente de lo que se quiere escapar.

Cuando no se puede huir del riesgo percibido, cuando no se pueden evitar las situaciones o los estados en donde se aumenta el riesgo de que aparezca la “supuesta” amenaza, cuando la persona ya no puede luchar contra el malestar, bien sea enfrentando explícitamente lo que “supone” como amenaza o ya no puede modificar las situaciones o los estados en donde se aumenta el riesgo de que aparezca el malestar, la indefensión deja a la persona desnuda ante la existencia, entrando en una desesperanza que conduce a la autoaniquilación, la depresión, la soledad, la impotencia y el desamparo, es decir, ante la imposibilidad de huir de luchar, suelen hacerse los muertos, abandonarse o entregarse al daño. En la evidencia científica, el afrontamiento centrado en la emoción suele asociarse en algunas personas con la depresión (Howerton y Van gundy, 2009). Ahora bien, también este suele ser el momento en donde la vida le brinda a algunas personas la maravillosa oportunidad de cambiar y desarrollar así la actividad y pasividad correctas.

Diferenciando causas de motivos.

Es un verdadero privilegio ampliar el campo de visión de la psicoterapia con el complemento de la logoterapia (Frankl, 1995), pues en muchas psicoterapias tradicionales casi todas las acciones de una persona pueden ser interpretadas como estrategias de afrontamiento o simples epifenómenos de algún trastorno.

Víktor Frankl (1905-1997) incluyó con fuerza en el ámbito psicoterapéutico el tema del sentido y los valores, permitiendo de esta forma generar la reflexión en torno a que más allá de la pasividad y actividad incorrectas, existe una pasividad y actividad justa, pues el ser humano no siempre está buscando distensionar su organismo psicofísico, incluso en su esencia, lo legítimo y específicamente humano no es precisamente vivir la vida buscando el

equilibrio y la homeóstasis sino estar aspirando a la trascendencia, a vivir una vida con sentido restableciendo o redireccionando cierto grado de tensión básica para vivir, generando o poniendo en marcha una voluntad de sentido, una tensión entre el ser y el deber-ser (entendido como la mejor versión de sí mismo y no como los debeismos).

Por esta línea de pensamiento se puede decir que una persona puede tener su armario (estante para la ropa) con su ropa separada por colores en degradé, a dos cm exactos de distancia, siendo desde una perspectiva inmanente y psicologista juzgada como una persona obsesiva-compulsiva, situación que claramente podría ser cierta, aunque también existe la posibilidad que el orden no sea una estrategia de actividad incorrecta, sino un desarrollo intencional de la conciencia atraída por los valores estéticos del orden, la armonía y la belleza; sin embargo, también podría pensarse que lo uno no excluye lo otro y que dicha acción puede estar siendo empujada por una parte obsesiva compulsiva y al mismo tiempo un poco atraída por valores. Es decir, los valores y el sentido atraen, mientras que las taras psicológicas empujan. Puedo luchar por mi relación de pareja estando empujando por mi dependencia emocional o puedo hacer lo mismo atraído por los valores depositados en mi pareja que me invitan a amarle. Tomando un viejo ejemplo del padre de la logoterapia, cuando una persona pica una cebolla, llora, pero allí tiene una causa de sus lágrimas, no una razón para llorar, esta postura diferencial entre causas y motivos constituye uno de los grandes aportes franklianos a la psicoterapia, abriendo espacio para las estrategias de tercer y cuarto nivel.

Si bien, cualquier defensa puede ser muy adaptativa en ciertas situaciones... existe una jerarquía clara de las defensas en relación con la adaptación global de cada una de ellas. Las

defensas situadas en el extremo inferior de la jerarquía suelen ser desadaptativas, excepto en pocas situaciones, mientras que las defensas que ocupan el extremo más alto tienen un valor adaptativo en una gama más amplia de circunstancias (Perry & Bond, 2007).

Actividad correcta y pasividad justa

Frankl (1992, 1994a, 1994b, 1994c, 2001) y Lukas (2003) también hacen referencia a la actividad y pasividad adecuadas como formas de afrontamiento en donde se toma distancia de los síntomas en lugar de huir o luchar contra ellos, así como dirigirse hacia el sentido de la vida descentrándose y saliendo de sí.

Como ya fue expuesto, la estructura de personalidad que alguien se ha dado a sí mismo en su interrelación con el mundo, desarrolla modos de ser, de moverse y convivir con la realidad selectiva que capta, de tal manera que la realidad leída por la persona va mediada por su organismo psicofísico, moviéndose a partir de dicha captación y delo que escoge para sí; cuando el organismo psicofísico ha tenido un buen desarrollo haciéndose flexible, maleable y permeable para facilitar la expresión de la libertad, el campo fenoménico captado es una perspectiva fácil de ampliar, facilitando de esta forma ver otras posibles realidades de existencia.

Esa manera de vida auténtica, idea y ejecuta estrategias de afrontamiento que le ayudan a moverse en una realidad captada en la que puede concebirse de múltiples maneras, es allí en donde lleva a cabo la pasividad y actividad correcta.

La persona es aquello que puede ser diferente cada vez en cualquier estado de las cosas y aunque la dimensión psicológica es una dimensión cerrada, cuya función es preservar la

identidad psicológica construida, si el temperamento se ha encauzado de forma adecuada y el carácter se ha sabido educar, para la persona es más fácil instrumentalizar dicho organismo desplegando sus facultades esenciales en una personalidad auténtica.

La persona podrá reflexionar sobre sí misma y al mismo tiempo salir de sí para realizar su existencia. Cuando las membranas porosas del organismo psicofísico facilitan la expresión de lo espiritual, surge en consecuencia una captación de la realidad más nítida, clara y transparente. En la autenticidad, la persona puede desplegar un sinnúmero de estrategias que le permiten aprovechar las amenazas para trascenderse, situación que es posible cuando la persona despliega su libertad, su dimensión noológica sin tener que huir, luchar o hacerse el muerto.

En términos de la psicoterapia centrada en el sentido las personalidades auténticas usan la pasividad y la actividad correcta (Frankl, 1992, 2001, Martínez, 2007, Lukas, 2004) como estrategias que buscan abrirse al mundo externo e interno, dejando salir la libertad humana para alcanzar la mejor versión de sí mismo posible en cada situación, es decir, la pasividad y la actividad correctas son desarrollos establecidos para intensionar la espiritualidad que se manifiesta ante la captación personal de valores y sentidos por realizar.

Niveles de la pasividad y actividad correctas

Si bien se ha mencionado que las respuestas de *coping*, las defensas y las pasividades y actividades son de carácter automático y no consciente, desde la psicoterapia centrada en el sentido el asunto no es tan cierto, pues las mismas dependen del nivel de restricción que ejerce el organismo psicofísico sobre la persona, y como se comentó anteriormente, las estrategias de primer y segundo orden se presentan especialmente cuando el nivel de

reflexividad de la persona y sus recursos noológicos, se encuentran restringidos; en el caso de la pasividad y la actividad correctas se requiere de mayor esfuerzo reflexivo, de mayor expresión de lo noológico.

La actividad y pasividad correctas de tercer nivel: Son aquellas en donde a través de los recursos noéticos –especialmente el autodistanciamiento–, se monitorean y controlan las estrategias de primer y segundo nivel (pasividad y actividad incorrectas), se cuestionan conscientemente los pensamientos y las conductas, y se hace oposición a los mandatos de lo psicofísico en búsqueda de distensión.

Incluyen la autocrítica y el uso de los recursos internos para regularse. Son estrategias que buscan la solución del problema y no tienen como primera intención la distensión de la emoción, siendo por ello estrategias menos asociadas a la depresión (Howerton y Van Gundy, 2009). Las estrategias de tercer nivel implican el afrontamiento proactivo, la orientación hacia el futuro percibiendo riesgos y oportunidades sin evaluarlos como amenazas, sino más bien como retos (Greenglass y Fiksenbaum, 2009).

En las estrategias de tercer nivel se incluyen la solución de problemas, el soporte instrumental (búsqueda de ayuda, soporte social), soporte emocional (vínculos de soporte afectivo), regulación emocional o más bien autorregulación (expresión asertiva, regulaciones físicas como el deporte) y la reestructuración cognitiva (Connor-Smith y Flaschsbart, 2007). El estilo de afrontamiento enfocado en el problema correlaciona positivamente con el afecto positivo y negativamente con el afecto negativo (Ben-zur, 2009). La pasividad y la actividad correctas se dan a través de las capacidades noológicas de la persona. Movilizando la capacidad autodistanciante de la autocomprensión para ir

develando las pasividades y actividades incorrectas y aceptando la sensación de amenaza que se experimenta, observando y comprendiendo los procesos emocionales y cognitivos que la persona vive, asumiendo la responsabilidad sobre la participación de la persona en lo que le sucede y aceptando lo que se está dando, sin confundir aceptación con resignación.

La actividad y la pasividad correctas pasan por el despliegue de la capacidad autodistanciante de la autorregulación para poder oponerse desde allí, a los mandatos psicofísicos que empujan la ejecución de estrategias de primer y segundo orden, disponerse (posición interna) de una forma diferente ante lo que acontece, respondiendo de manera distinta; la autorregulación implica el aumento de la tolerancia al malestar, la resignificación del mundo emocional, el control de los pensamientos, su discusión consciente y su reestructuración precisa. Movilizar la autorregulación implica enfrentar contextos en donde el riesgo o la amenaza a la existencia se hace evidente, resignificando lo que deba aprender a ver de otra forma o aceptando lo que sucede sin desesperación.

La persona moviliza su capacidad de autoproyección viéndose a futuro como alguien que puede vivir la vida de forma autónoma, regulándose a sí mismo sin dejar que la sensación de amenaza de tal expectativa lo paralice. A través de la movilización de su capacidad de afectación y de autocomprensión, se permite experimentar y aceptar las sensaciones que le despierta la “hostilidad percibida” en el mundo o en los otros, dándoles su verdadera dimensión. En la pasividad y actividad correctas se permiten aceptar sus sentimientos y aprender a expresarlos asertivamente, permitiéndoles que asuman la responsabilidad de sus actos.

De igual forma, movilizan su capacidad de diferenciación para tomar distancia de posturas, actitudes y conductas que no les pertenecen y que han sido adoptadas de forma prestada, su autocomprensión y su capacidad de afectación les permiten reconocer sus aspectos positivos, sus valores y cualidades afirmándose ante los demás.

Movilizar estas capacidades es una tarea que requiere de un clima que lo facilite, siendo una buena recomendación, la utilización casi tradicional que hace la logoterapia del humor.

“El paciente ha de objetivar la neurosis y distanciarse de ella. El paciente debe aprenderá encararse con la angustia e incluso a reírse de ella en su propio rostro. Para esto hace falta un poco de valor, a fin de afrontar el ridículo. El médico no debe tener reparos en decir al paciente e incluso representar escénicamente lo que éste debe decirse a sí mismo. Nada hay como el humor para que el paciente se distancie de sí mismo. El humor merecía ser lo que llamáramos un existencial, lo mismo que la preocupación (M. Heidegger) y el amor” (L. Binswanger) (Frankl, 1992, p.69).

La actividad y pasividad correctas de cuarto nivel: Son aquellas en donde se aceptan los propios límites y se despliega lo espiritual para la consolidación del sentido de vida, la captación de valores y las relaciones con lo trascendente. Se trascienden los síntomas dirigiéndose hacia el sentido.

Los últimos años han sido testigos de la influencia de la espiritualidad en la salud, pues parece tener un fuerte impacto en las emociones, pensamientos y comportamientos de la gente relacionados con resultados positivos en la salud (Krok, 2008, Strumper, 2009); la atención también se ha focalizado en la aceptación de los estresores y el afrontamiento religioso (Connor-Smith, J., y Flaschbart, C. (2007) y la relación del sentido de la vida con

el bienestar, el afecto positivo, el adecuado afrontamiento y la felicidad (Greenglass y Fiksenbaum, 2009, Pan, Keung Wong, Wan Chan y Joubert, 2008, Vella-Brodrick, Park y Peterson, 2009, Peterson, Park y Seligman, 2005, Folkman y Moskowitz, 2000, Krok, 2008, Schnell y Becker, 2006, Adler y Fagley, 2005, Ho, Cheung y Cheung, 2010).

La espiritualidad desplegada abre la persona al mundo de los valores y el sentido, al mundo de los otros, en donde a través de la capacidad autotranscendente de la diferenciación, se logra reconocer al otro como un legítimo otro, facilitando así el “estar junto a” de la espiritualidad humana, el encuentro, la generación de vínculos y el tejido de soporte social que requieren las personas. Al movilizar la capacidad autotranscendente de la afectación, la persona entra en contacto con los valores, viviéndolos y captándolos a través de un percibir afectivo que le permite dejarse tocar por el sentido y los valores, resonar interiormente ante la presencia del valor y sentirse llamado a movilizar la capacidad autotranscendente de la entrega, capacidad en donde actuando por valores y no por taras, la persona se dona a una misión por realizar, a una tarea por cumplir, es decir, se dona a una vida por realizar.

Tal vez el aporte fundamental de la logoterapia, aparte de la perspectiva antropológica que rehumaniza la psicoterapia, es el de haber incluido la dimensión del sentido, pues las psicoterapias efectivas llegan en ocasiones a un tercer nivel de afrontamiento y cambio (actividad correcta y pasividad justa), pero como dice Frankl (1994b) Mas ello no resolvía las cosas. Lo que sucedía, más bien, era que si se suprimía una neurosis –y con mayor frecuencia, cuando no se la suprimía–, quedaba un vacío. El paciente se adaptaba bien, pero surgía una ausencia de sentido. Por ello, este plus de la logoterapia, es el que consolida el

cambio, como un cambio profundo y duradero, pues va a lo esencial de la persona, hacia el desarrollo del ser en su esencia y sentido.

El afrontamiento en la actualidad se encuentra contemplado en las diferentes esferas que rodean al sujeto generándole una mayor adaptabilidad al medio y especialmente al campo laboral. Lazarus y Folkman (1986) definieron el afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o interna, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. Éste planteamiento teórico logró evolucionar a las conceptualizaciones sobre las teorías de la emoción y se orientó hacia el constructivismo (Castaño y Del Barco, 2010, p.246).

Para Lazarus y Folkman (como se citó en Martínez, 2015) las principales estrategias de afrontamiento son la confrontación, el escape-evitación, la planificación, el distanciamiento, el autocontrol y aceptación de la responsabilidad, la búsqueda de apoyo social y la reevaluación positiva.

De la clasificación anterior, Sandín y Chorot (como se citó en Martínez, 2015) proponen una taxonomía de siete factores a través del Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE), partiendo de la idea de que se trata de cualquier individuo que labora y no sólo de los docentes a los que recurre su investigación:

1. **La Búsqueda de Apoyo Social (BAS)** Se describe como los esfuerzos por buscar ayuda, orientaciones y consejos de otras personas ante situaciones estresantes. Éste interactúa en los procesos de estrés, reduciendo, eliminando o simplemente modificando la percepción de los estresores.

2. **La expresión emocional abierta (EEA)** hace referencia a la utilización de actos hostiles tales como irritarse, agredir a alguien, descargar el mal humor, luchar, desahogarse emocionalmente, etc. Por tanto, se trata de una estrategia usada para expresar emociones de forma abierta, precisamente para neutralizarlas o aliviar tensiones.
3. **La religión (RLG)** es utilizada por la persona que recurre al campo espiritual para afrontar las situaciones estresantes. Estas respuestas incluyen ir a la iglesia, solicitar ayuda de carácter religioso, confiar en Dios para que se solucione el problema, poner velas o rezar.
4. **La focalización en la solución del problema (FSP)** se da cuando la persona concreta un plan de acción para hacer frente a la situación amenazante. La FSP abarca el análisis de cuáles pueden ser las causas del problema, el seguimiento de una serie de pasos, el establecimiento de un plan de acción, la recopilación de información usando como fuente a las personas implicadas, la puesta en marcha de soluciones específicas y la reflexión acerca de todos los pasos a seguir.
5. **La evitación (EVT)** hace referencia a la distracción del sujeto para evitar pensar en el problema. Se trata de una variable de huida o de escape de la situación. Puede consistir en practicar un deporte, salir a la calle o volcarse en el trabajo para olvidar. La evitación del problema es usada frecuentemente en aquellos sujetos con síndrome de burnout (Morán, 2009). La evitación se relaciona con el distanciamiento, que se traduce en la falta de compromiso por parte del sujeto. Una disminución del compromiso afecta a la calidad educativa y conlleva un aumento en los niveles de estrés (Rabasa, 2007).

6. **La auto focalización negativa (AFN)** es aquella estrategia caracterizada por sentir que es incapaz de solucionar el problema (indefensión), convencerse de sus aspectos negativos, pensar que resulta innecesario hacer algo porque todo irá mal de todos modos, resignarse y asumir la propia incapacidad para resolver el problema.
7. **Finalmente, la reevaluación positiva (REP)** consiste en ver el lado positivo ante la adversidad, relativizar el problema, pensar que podría haber sido peor, asumir que es posible sacar algo bueno de todo eso y que hay cosas más importantes que el problema. Es una reestructuración cognitiva que hace la persona para poder adaptarse al entorno.

El individuo que aplica esta estrategia de afrontamiento no se lamenta, sino que trata de extraer las ventajas positivas de la situación estresante. Un uso bajo de esta estrategia se asocia con la dimensión de despersonalización del burnout, es decir, la persona que se esfuerza por conseguir una visión positiva tendrá menos posibilidades de mostrar actitudes despersonalizadas (Morán, 2009).

El origen del estrés se encuentra en investigaciones de tipo experimental, realizadas, en primer lugar, con ratas, a las cuales se les alteraba su medio ambiente generando en ellas tensión gracias a la inyección de hormonas. Selye (1936) por su parte, observó que cada cambio era interdependiente del otro y el conjunto formaba un síndrome bien definido, al que denominó Síndrome General de Adaptación. (S.G.A.) ya que pronto descubrió que todas las sustancias tóxicas, cualquiera fuera su origen, producían la misma respuesta; incluso el frío, calor, infección, traumatismo, hemorragia, factores emocionales, etc.; a los que finalmente en 1950 denominó estresores.

Estrés deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión. Esta palabra se utilizó por primera vez en el siglo XIV por Selye en 1936. Por otro lado, Canon en 1922 propuso el término *homeostasia* (del griego *homoiós*, similar y *statu*, posición) para designar los procesos fisiológicos coordinados que mantienen constante el medio interno mediante numerosos mecanismos fisiológico.

En palabras de Slipak (2005) el estrés de la civilización actual, es un estrés de índole emocional, ya que la percepción de los órganos de los sentidos y la interpretación de estos provocan la puesta en marcha del eje Hipotalámico - Médula o Cortico Adrenal, con liberación de neurotransmisores y hormonas en el cerebro y órganos internos que preparan a ese organismo para la lucha y el afrontamiento de situaciones que sobrepasan sus recursos.

6.2.7 Sentido del trabajo

El trabajo es el área humana en donde más tiempo pasa el hombre, crece y se prepara para su vida laboral y obtiene gran parte de su realización personal dentro de ella; por lo general de esta área dependen desarrollos importantes de otras áreas de la vida, la educación de los hijos, la manutención de la familia, la mejora de la calidad de vida, en fin, es un camino pleno de sentido para el ser humano, a este tipo de valores se les llama valores de creación, es decir, son aquellos valores que se descubren en el hacer algo por el mundo, en la huella que se deja en las personas y en el mundo, en la trascendencia del trabajo que se realiza, en aquello en lo que se enfoca gran parte del proyecto de vida y a lo que se le dedican los mejores años o, por lo menos, los más productivos (Freire, 2002; Martínez, 2005).

Es allí en donde lo específico del hombre, su personalidad y singularidad se estrechan con la comunidad, con el mundo que lo circunda, es decir, el trabajo humano es autotranscendente, sale del propio sujeto y se dirige a otros o a bienes mayores, tiene objetivos que lo trascienden a sí mismo y que de no ser así lo dejan frente a la frustración existencial, la pérdida del sentido del trabajo que oscurece el futuro, generando apatía y aburrimiento e invitando al ser humano a huir de su proyecto o a claudicar en su intento, a abandonar la lucha que significa vivir.

Ahora bien, el sentido del trabajo está acompañado de su justa medida en otras áreas de sentido, pues quien solo encuentra sentido en su quehacer profesional termina ahogándose dentro del mismo, anulando su creatividad y productividad y llenándose de un estrés que finaliza en la pérdida de aquello que constituía su único motor para vivir: su trabajo. Es por ello, que el sentido del trabajo no puede definirse a partir del llamado “éxito laboral”, es decir, cada ser humano cumple funciones que hacen parte de un objetivo mayor al interior de una organización, el portero como el de aseo general, tanto el piloto como el personal de tierra, tanto el administrativo interno como el que enfrenta la realidad externa, de tal manera que el trabajo que está guiado por un interés exclusivo personal no autotranscendente, el trabajo que no es guiado por un sentido mayor dirigido hacia el mundo y no solo hacia el bien personal, termina frustrando laboralmente al ser humano.

Cuando el trabajo depende exclusivamente del ascenso, o del dinero, cuando depende del poder y no tiene un fin mayor la frustración aparece, aunque estas podrían ser meras reflexiones o conjeturas que deberían transformarse en hipótesis para posteriores estudios.

El sentido del trabajo está guiado por el sentido de la vida y no al revés, no es la vida la que depende del sentido del trabajo, desde allí, la búsqueda de poder, prestigio, dinero y reconocimiento tienen que ser claramente medios para un fin y no fines en sí mismos (Frankl, 1997), es decir, los ascensos, las mejoras salariales, los aprendizajes que se obtienen no pueden ser el fin de la existencia laboral, son más bien un medio para alcanzar un fin.

Una vida laboral gobernada por una voluntad de poder y no por una voluntad de sentido, deja al ser humano, a las organizaciones, al país y al mundo frente a una crisis de sentido que frustra la misión organizacional y evita alcanzar la visión por la que la empresa lucha

Por lo anteriormente mencionado el sentido de trabajo se compone de tres factores a saber:

- I. Claridad existencial laboral/Confusión** que hace referencia al estado de incoherencia y poca identificación personal con respecto a la vida y el trabajo que se lleva.
- II. Propósito vital-laboral/ Vacío**, es decir, la satisfacción del progreso en la consecución de metas personales y laborales.
- III. Identidad y coherencia laboral/incoherencia** entendido como la valoración de la experiencia laboral como núcleo de sentido de vida que brinda coherencia e identidad personal

7. MARCO LEGAL

El presente trabajo de grado se adhiere a las normas establecidas por la constitución política colombiana y por el reglamento de la Institución Universitaria de Envigado.

La constitución política de Colombia del 1991 en sus artículos 70 y 71 menciona que:

Artículo 70: (...) La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación.

Artículo 71: La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias, y en general, a la cultura. El estado crea incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología, y demás manifestaciones culturales, y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan esta actividad.

La Institución Universitaria de Envigado, en su libro Cuadernos del SIUNE: Pre – textos con sentido. Trabajos de grado. En sus páginas 48 y 49 menciona que:

Artículo 3º: OBJETIVOS TRABAJO DE GRADO. El desarrollo del trabajo de grado le permite al estudiante:

Fomentar una autonomía en la realización de trabajos científicos, técnicos y profesionales propios de la formación.

Manifiestar su capacidad creativa, innovadora, investigativa mediante la aplicación integral de conocimientos técnicos y métodos adquiridos en el tratamiento de un problema específico. Enfrentar problemas, asumir posiciones y resolver conflictos, como circunstancias que vinculan a los estudiantes, con la finalidad de obtener la

formación integral futuro profesional a través de su dimensión ética, estética, social, económica e intelectual.

Igualmente, en la página 49 se menciona, y de acuerdo a la modalidad trabajada en este trabajo, se menciona que:

Artículo 4º: MODALIDADES DEL TRABAJO DE GRADO. El trabajo de grado debe desarrollarse bajo una de las siguientes modalidades:

1. Trabajos Investigativos: Trabajos monográficos, seminario de investigación, solución de problemas propios de la aplicación del concomiendo de su área y participación en proyectos de investigación.

8. MÉTODO

8.1 ENFOQUE CUANTITATIVO

El enfoque cuantitativo, pretende intencionalmente añadir información respecto a una o más variables, con el fin de medir las mismas de manera precisa, para luego ser aplicada la información a un esquema teórico, con el objetivo de establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una determinada población.

La riqueza metodológica de la investigación cuantitativa subyace en la posibilidad de replicar y generalizar los resultados, y sobre todo en la precisión que esta implica en el establecimiento de relaciones bidireccionales entre las variables implementadas (Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. 1998).

8.2 TIPO DE ESTUDIO NO EXPERIMENTAL

Consiste en la búsqueda empírica y sistemática, en la cual, el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes, debido a que son situaciones que ya han ocurrido y por ende imposibles de manipular. Lo que se hace con este tipo de estudio, son inferencias sobre las variables, sin una intervención directa sobre la variación que tengan, tanto la variable dependiente como la independiente (Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. 1998).

8.3 DISEÑO METODOLÓGICO TRANSVERSAL

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. 1998).

8.4 NIVEL CORRELACIONAL

Los diseños correlacionales, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado, con el fin de determinar la relación causa – efecto.

La presente investigación se enmarca en las directrices de investigación cuantitativa correlacional como guía en el estudio de la relación existente entre el estrés laboral, los recursos psicológicos y el sentido del trabajo (Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. 1998).

8.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

De las 100 personas que se encuentran trabajando dentro de la empresa, por medio de un margen de error del 5%, una probabilidad de éxito del 50%, y un nivel de confianza del 95%, el tamaño de la muestra fue de 80 personas para ejecutar la investigación; siendo individuos que se encuentran fijos dentro de las instalaciones de Blu Logistics Medellín S.A.S.

La muestra cumplió con los siguientes criterios de inclusión: empleados de la empresa Blu Logistics, adultos hombres y mujeres, entre los 21 y los 58 años, que cumplen con sus labores en diferentes áreas de la empresa.

Los criterios de exclusión para el estudio fueron: empleados que son vinculados en la empresa por medio de temporales que prestan el servicio de reclutamiento, selección y contratación.

8.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

Se utilizó una encuesta compuesta por tres escalas:

1. Escala de estrés percibido
2. Escala de recursos psicológicos
3. Escala de sentido del trabajo

8.6.1 Escala de estrés percibido.

Esta escala es un instrumento de auto informe que evalúa el nivel de estrés percibido durante el último mes, consta de 14 ítems con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos (0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = de vez en cuando, 3 = a menudo, 4 = muy a menudo). La puntuación total de la PSS se obtiene invirtiendo las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 (en el sentido siguiente: 0=4, 1=3, 2=2, 3=1 y 4=0) y sumando entonces los 14 ítems. La puntuación directa obtenida indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido.

8.6.2 Escala dimensional de los recursos noológicos

Ésta es una prueba que evalúa los principales factores noológicos de la personalidad, de aplicación colectiva y auto aplicable para uso en personas mayores de 15 años, su aplicación dura alrededor de 15 minutos. Comprende 49 preguntas con modalidad de respuesta tipo likert de “Totalmente en desacuerdo” a “Totalmente de acuerdo”. Presenta una consistencia interna de 0,90 y comprende 6 componentes, que se conceptualizan como Impotencia/Potencia, Apego de sí /Distancia, sometimiento de sí /Dominio, Inmanencia/Trascendencia, indiferencia/Diferencia, y Regresión/Proyección. Cuenta con puntajes porcentuales de dominio escalar y baremación en percentiles para hombres y mujeres colombianos por grupos etarios entre los 18 y 65 años (Martínez, Díaz del Castillo & Jaimes, 2010) con una definición de la manifestación del recurso a través de 5 niveles: bloqueado, restringido, ambivalente, desplegado y pleno que indican en su orden de la menor expresión a la mayor manifestación del recurso.

A continuación, se detalla la estructura de las escalas, sus factores y componentes:

Tabla 1.

Estructura de las subescalas de los recursos noológicos

ESTRUCTURA DE LAS SUBESCALAS DE RECURSOS NOOLOGICOS		
FACTOR	ITEMS	DEFINICION
1. Impotencia/potencia noética	4, 5, 7, 11 ,14, 15, 16 ,17, 22, 23, 24, 30, 31, 34, 35, 37, 40, 41, 44 y 49 DIRECTOS	Nivel de expresión del as potencialidades personales
2. Apego de sí mismo/distancia de sí mismo	1, 2, 3, 6, 8, 12, 13, 20, 21, 48, 33 y 39 INVERSOS	Nivel de distanciamiento personal del organismo psicofísico

3. Sometimiento de sí mismo/dominio de sí mismo	9, 10, 19, 33, 38, 39, 42 y 26 INVERSOS	Nivel de gobernabilidad personal
4. Inmanencia/ Trascendencia	32, 36, 45, 46 y 47 INVERSOS	Nivel de sensibilidad hacia el mundo y el sentido
5. Indiferenciación/ Diferenciación	18, 26, 27, 28 y 2 INVERSOS	Grado de distinción interna y externa entre los propios recursos y los de los demás
6. Regresión/ proyección	25, 29, 43, 20 y 10 INVERSOS	Nivel de prospectiva personal esperanzadora

Desarrollando a continuación la transformación de los puntajes directos en porcentuales con las siguientes formulas:

Tabla 2.

Transformación de los puntajes directos en porcentuales

FACTOR	FORMULA
FACTOR 1	$(TOTAL) * 100 / 60$
FACTOR 2	$(TOTAL) * 100 / 36$
FACTOR 3	$(TOTAL) * 100 / 24$
FACTOR 4	$(TOTAL) * 100 / 15$
FACTOR 5	$(TOTAL) * 100 / 15$
FACTOR 6	$(TOTAL) * 100 / 15$
TOTAL ESCALA	$(TOTAL) * 100 / 165$

8.6.3 Escala dimensional del sentido de vida en el trabajo

La escala del sentido del trabajo, creada por Martínez y Jaimes (2012) se entiende como la percepción afectiva, cognitiva de valores que tiene una persona en su ámbito laboral y le invitan a actuar de un modo particular en las actividades propias de su ocupación, confiriéndole a la persona identidad personal y coherencia consigo misma (Adaptado de Martínez, 2005).

El cuestionario fue construido con ítems valorables en una escala Likert de cuatro niveles con polaridad directa (5) e inversa (13) que van desde cero (totalmente de acuerdo) hasta tres (totalmente en desacuerdo).

El número de reactivos son 18 ítems en total, su forma de aplicación se encuentra tanto en modalidad individual como colectiva y mantiene un tiempo estimado de aplicación entre los 5 y los 8 minutos.

En su validación se mostró un nivel de respuesta a la totalidad de los ítems del 86,8% y una consistencia interna con el alfa de Cronbach de 0.83. Se realizó un análisis factorial exploratorio que identificó 3 componentes consistentes con la estructura teórica: Confusión existencial-laboral, Propósito-laboral e Identidad y Coherencia laboral.

La calificación de la escala se realiza de la siguiente forma: En el formato de calificación se encuentran cuatro tablas (una para cada factor), en ellas aparece cada uno de los ítems que hacen parte del factor, el número del ítem, si es directo o inverso y un espacio en blanco para colocar el puntaje; para ello la guía de calificación es la siguiente tabla, en donde están los puntajes que se deben asignar según las respuestas:

Primer factor: Claridad existencial-Laboral/ confusión: 1, 2, 5, 6, 8, 10 Inversos

Segundo factor: Propósito vital-Laboral/Vacío: 3, 4, 7, 11, 12, 14, 17 Inversos

Tercer factor: Identidad coherencia-laboral/Incoherencia: 9, 13, 15, 16, 18 Directos

Se suman los resultados y una vez obtenidos se anexan a la siguiente tabla:

Tabla 3.
Total: Sentido del Trabajo

Factor 1	
Factor 2	
Factor 3	
Total	

Una vez obtenidas las puntuaciones directas, se procede a la realización de los siguientes cálculos:

Tabla 4.
Formulas

FACTOR	FORMULA	RESULTADO
FACTOR 1	(TOTAL) X 100/18	
FACTOR 2	(TOTAL) X 100/21	
FACTOR 3	(TOTAL) X 100/15	
TOTAL DE LA ESCALA	(TOTAL) X 100/54	

Tabla 5.
Puntajes percentiles de corte

FACTOR	MINIMO		BAJO		MEDIO		OPTIMO	
FACTOR 1	0	18,8	18,9	47,4	47,5	76,9	77,0	100
FACTOR 2	0	4,6	4,7	14,3	14,4	48,9	49,0	100
FACTOR 3	0	14,9	15,0	45,0	45,1	77,4	77,5	100
SENTIDO DEL TRABAJO	0	6,6	6,7	27,4	27,5	73,0	73,1	100

8.7 PROCEDIMIENTO

Se construyó una herramienta compuesta por tres escalas, la escala de recursos psicológicos, la escala del sentido del trabajo y la escala de estrés percibido. Además de las escalas se presenta el consentimiento informado para garantizarles a los participantes la confidencialidad de la información en la investigación.

Una vez se tienen los instrumentos, se hace presencia en dos ocasiones a las instalaciones de Blu Logistics, solicitando el ingreso al área de recursos humanos y a la gerencia con anterioridad. Durante dos días se solicita a varios empleados su participación, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión para cumplir a cabalidad con el objetivo planteado.

Finalmente, se cumple con la totalidad de encuestas y a través de ellas se inicia el proceso de análisis de datos utilizando el programa SPSS.

9. ANÁLISIS DE DATOS

Se realizan las diferentes operaciones para encontrar la media y la desviación estándar de las diferentes variables, a su vez se obtienen los resultados de la mediana, el rango intercuartil, así como de la prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov en la que se concluye que la variable tiene una distribución normal si el valor de p es $\geq 0,05$.

Para comparar grupos, se utilizó una prueba Anova paramétrica y la prueba Kruskal Wallis según la distribución de las variables, con estas pruebas se encuentran diferencias estadísticamente significativas si el valor de $p < 0,05$.

10. TABLA DE VARIABLES

Tabla 6.
Variables

Variable	Naturaleza (cualitativa o cuantitativa)	Código o valor
Sexo	Cualitativa	1: Hombre 2: Mujer
Edad	Cuantitativa	Número entero
Estado civil	Cualitativa	1: Soltero 2: Casado 3: Unión libre 4: Separado 5: Viudo
Tiempo dentro de la empresa en meses	Cuantitativa	Número entero

Sentido del trabajo	Cualitativa	1: Mínimo 2: Bajo 3: Medio 4: Optimo
Recursos psicológicos	Cualitativa	1: Bloqueado 2: Restringido 3: Ambivalente 4: Desplegado 5: Pleno

11. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Con base en los lineamientos de la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecieron las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, en este estudio se consideraron los aspectos mencionados en el artículo 6 del capítulo II, respecto al consentimiento informado; además, se contó con la autorización previa de la empresa.

Con respecto al anonimato mencionado en el artículo 8 del capítulo II, se protegió la privacidad de los participantes, identificados sólo cuando los resultados lo requirieron. Se consideró, Según el artículo 11 del capítulo II, que fue una investigación sin riesgo, debido a que no se realizaron intervenciones o modificaciones intencionales de variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participaron en el estudio de investigación.

12. RESULTADOS

12.1 ANÁLISIS UNIVARIADO

Un total de 80 empleados de la empresa Blu Logistics Medellín S.A.S respondieron los instrumentos, de ellos la mayor parte fueron hombres. La tabla 7 muestra además el número y respectivo porcentaje dentro de la muestra general y del estado civil de los participantes, arrojando resultados que la mayor parte de los empleados son solteros, seguido por aquellos en unión libre, luego por quienes están casados y finalmente se encuentran los separados.

Tabla 7.
Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el sexo y el estado civil.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombres	55	68,8
	Mujeres	25	31,3
Estado civil	Soltero	49	61,3
	Casado	10	12,5
	Unión Libre	18	22,5
	Separado	3	3,8

Las edades estuvieron entre los 21 y los 58 años, donde el promedio de edad de las personas se encontraba en los 32 años.

Las personas que más tiempo han laborado dentro de la organización presentan una estabilidad de 9 años en cantidad de meses, encontrando que la media en el tiempo laborado es de 2 años.

En la tabla 8 se evidencia que la mayor proporción de personas evaluadas reportaron un nivel bajo de claridad existencia – laboral / confusión, y, en un menor porcentaje se encontraron personas con un nivel óptimo en esta categoría del sentido de trabajo.

Considerando que existe entre los empleados un alto nivel de incoherencia y poca identificación personal con respecto a la vida y al trabajo que se lleva a cabo.

Tabla 8.
Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la claridad existencia – laboral / confusión del sentido del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Mínimo	25	31,3
Bajo	28	35,0
Medio	19	23,8
Optimo	8	10,0
Total	80	100,0

En la tabla 9 se evidencia que la mayor proporción de personas evaluadas reportaron un nivel bajo de propósito vital laboral /vacío del sentido del trabajo y, en un menor porcentaje un nivel medio en esta categoría.

Tabla 9.
Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el propósito vital – laboral / vacío del sentido del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Mínimo	22	27,5
Bajo	33	41,3
Medio	9	11,3
Optimo	16	20,0
Total	80	100,0

En la tabla 10 se evidencia que la mayor proporción de personas evaluadas reportaron un nivel medio de coherencia laboral / incoherencia del sentido del trabajo, y, en un menor porcentaje se encontraron personas con un nivel óptimo en esta categoría del sentido de trabajo.

Tabla 10.

Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la coherencia – laboral / incoherencia del sentido del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Mínimo	19	23,8
Bajo	28	35,0
Medio	29	36,3
Optimo	4	5,0
Total	80	100,0

En la tabla 11 se evidencia que la proporción máxima de la percepción total de sentido del trabajo por los empleados de Blu Logistics S.A.S. se encuentra en un nivel medio, y en menor porcentaje se encontraron personas con un nivel mínimo.

Tabla 11.

Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el total del sentido del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Mínimo	20	25,0
Bajo	22	27,5
Medio	38	47,5
Total	80	100,0

Se evidencia que la mayor proporción de los empleados que fueron evaluados en la empresa Blu Logistics Medellín, reportaron en el factor de impotencia / potencia un nivel desplegado, y, en un menor porcentaje se encontraron personas con un nivel pleno, es decir, son personas con una adecuada expresión de la capacidad autoproyectiva, tienen más o menos claro a donde quieren llegar y generalmente se ven a sí mismos como responsables de su futuro; tienen normalmente razones para vivir y están dispuestos a hacer muchas cosas por las personas que aman.

Tabla 12.

Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la impotencia / potencia como recurso noológico.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Restringido	12	15,0
	Ambivalente	28	35,0
	Desplegado	31	38,8
	Pleno	9	11,3
	Total	80	100,0

Se evidencia que la mayor proporción de los empleados que fueron evaluados en la empresa Blu Logistics Medellín, reportaron en el factor de apego de sí mismos / distancia de sí mismos un nivel ambivalente, y, en un menor porcentaje se encontraron personas con un nivel pleno, por lo tanto la ambivalencia de su autoproyección les permite ver su futuro con cierta esperanza y dinamismo para cambiar, aunque con un buen nivel de dudas; tienen una no muy buena manifestación de su capacidad de diferenciación lo que hace ambivalente su habilidad para tomar distancia de sí y diferenciarse de sus opiniones y argumentos, así como de los demás, se les dificulta decidir y a veces identificar lo que quieren y lo que deben.

Tabla 13.

Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el apego de sí mismo / distancia de sí mismo como recurso noológico.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bloqueado	1	1,3
	Restringido	8	10,0
	Ambivalente	43	53,8
	Desplegado	27	33,8
	Pleno	1	1,3
	Total	80	100,0

Se evidencia que la mayor proporción de los empleados que fueron evaluados en la empresa Blu Logistics Medellín, reportaron en el factor de sometimiento de sí / dominio de

si un nivel ambivalente, y, en un menor porcentaje se encontraron personas con un nivel pleno, este nivel hace referencia a la gobernabilidad personal, un regular dominio impide tener la capacidad de tomar posición frente a sus impulsos y al manejo voluntario de sus estados de ánimo, no suelen afirmarse u oponerse ante sus deseos, son personas rígidas para comprenderse y así poder corregirse conscientemente.

Tabla 14.

Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el sometimiento de si / dominio de sí como recurso noológico.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bloqueado	5	6,3
Restringido	15	18,8
Ambivalente	36	45,0
Desplegado	22	27,5
Pleno	2	2,5
Total	80	100,0

Se evidencia que la mayor proporción de los empleados que fueron evaluados en la empresa Blu Logistics Medellín, reportaron en el factor de inmanencia / trascendencia un nivel ambivalente, y, en un menor porcentaje se encontraron personas con un nivel pleno, una regular manifestación de la capacidad de afectación que implica mayor dificultad en la apertura hacia el mundo y el sentido, no tienen claridad acerca de una misión o tarea que llene su vida, suelen tener solo algunos propósitos por los que no siempre están dispuestos a realizar esfuerzos sintiéndose incomprendidos por sí mismos.

Tabla 15.

Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la inmanencia / trascendencia como recurso noológico.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bloqueado	3	3,8
Restringido	4	5,0
Ambivalente	46	57,5
Desplegado	26	32,5

Pleno	1	1,3
Total	80	100,0

Se evidencia que la mayor proporción de los empleados que fueron evaluados en la empresa Blu Logistics Medellín, reportaron en el factor de indiferencia / diferenciación un nivel desplegado, y, en un menor porcentaje se encontraron personas con un nivel pleno, por ende son personas con una adecuada expresión en la capacidad de diferenciación en el reconocimiento del otro como un interlocutor válido con la posibilidad de pensar y sentir de una forma diferente a la propia, respetan las diferencias individuales y en muchas circunstancias logran aceptar de forma adecuada la perspectiva de cada quien.

Tabla 16.

Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la indiferencia / diferenciación como recurso psicológico.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bloqueado	4	5,0
Restringido	25	31,3
Ambivalente	18	22,5
Desplegado	32	40,0
Pleno	1	1,3
Total	80	100,0

Se evidencia que la mayor proporción de los empleados que fueron evaluados en la empresa Blu Logistics Medellín, reportaron en el factor de regresión / proyección un nivel ambivalente, y, en un menor porcentaje se encontraron personas con un nivel pleno, personas a las que se les dificulta sentirse dueños de su vida y de su destino, les cuesta tomar decisiones con la seguridad futura de que todo estará bien, pierden la esperanza con cierta regularidad no logrando preocuparse por sus acciones y las consecuencias de sus actos.

Tabla 17.

Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según la regresión / proyección como recurso noológico.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bloqueado	7	8,8
Restringido	15	18,8
Ambivalente	28	35,0
Desplegado	27	33,8
Pleno	3	3,8
Total	80	100,0

Se evidencia que la mayor proporción de los empleados que fueron evaluados en la empresa Blu Logistics Medellín, reportaron en el total de los recursos noológicos un nivel ambivalente, y, en un menor porcentaje se encontraron personas con un nivel pleno, éste recurso evidencia una baja autoconsciencia, es decir, poco conocimiento y control sobre la propia actividad cognitiva, así como las sensaciones o sentimiento que acompañan dicha actividad; presentan una dificultad intencional de la consciencia para dirigirse a algo o alguien significativo, es decir, para dejarse gobernar por la voluntad de sentido y la responsabilidad. Generalmente son manejados por las voluntades de placer y poder.

Tabla 18.

Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el total de sus recursos noológicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Restringido	10	12,5
Ambivalente	54	67,5
Desplegado	15	18,8
Pleno	1	1,3
Total	80	100,0

Los resultados que se presentan a continuación en la tabla 19, evidencia que la percepción del estrés en la empresa Blu Logistics Medellín S.A.S se encuentra en una puntuación promedio de 25,4, lo que significa que tienen un nivel medio de estrés percibido.

Tabla 19.

Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el total del estrés percibido.

N Válido	80
Media	25,4
Desviación estándar	6,9
Mínimo	8,0
Máximo	55,0

El estrés percibido tiene una distribución normal según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con una significancia estadística mayor de 0,05.

Tabla 20.

Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov, para el estrés percibido.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL ESTRÉS PERCIBIDO	0,088	80	0,197

12.2 ANÁLISIS BIVARIADO

Según la prueba Anova ($F=8,622$; $P=0,000$) se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de la claridad existencial-laboral/ confusión del sentido del trabajo con respecto al estrés percibido. En la tabla 21 se expone que la media más elevada entre los empleados de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en

un nivel óptimo con respecto al primer factor del sentido del trabajo y la más baja en el nivel medio, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que registran un nivel óptimo en este factor.

Tabla 21.

Diferencias entre los niveles del primer factor del sentido de trabajo según el estrés percibido

Niveles del primer factor del sentido de trabajo	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
		8,622	0,000
Mínimo	21,5 (6,5)		
Bajo	26,9 (5,3)		
Medio	20,1 (4,8)		
Optimo	33,5 (9,7)		

Según la prueba Anova ($F=1,085$; $P=0,361$) no se logra evidenciar diferencias estadísticamente significativas entre los niveles del propósito vital – laboral / vacío del sentido del trabajo con respecto al estrés percibido. En la tabla 22 se expone que la media más elevada entre los empleados de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel óptimo con respecto al segundo factor del sentido del trabajo y la más baja al nivel medio, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel óptimo de propósito vital – laboral / vacío

Tabla 22.

Diferencias entre los niveles del segundo factor del sentido de trabajo según el estrés percibido

Niveles del segundo factor del sentido de trabajo	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
		1,085	0,361
Mínimo	23,9 (6,6)		
Bajo	26,1 (5,5)		
Medio	23,3 (12,7)		
Optimo	27,2 (5,5)		

Según la prueba Anova ($F=4,275$; $P=0,008$) se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de identidad y coherencia laboral / incoherencia del sentido del trabajo con respecto al estrés percibido. En la tabla 23 se expone que la media más elevada entre los empleados de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel óptimo con respecto al tercer factor del sentido del trabajo y la media más baja al nivel mínimo, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel óptimo de identidad y coherencia laboral / incoherencia.

Tabla 23.
Diferencias entre los niveles del tercer factor del sentido de trabajo según el estrés percibido

Niveles del tercer factor del sentido de trabajo	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
		4,275	0,008
Mínimo	20,8 (6,7)		
Bajo	26,4 (4,7)		
Medio	26,9 (7,9)		
Optimo	29,0 (6,3)		

Según la prueba Anova ($F=5,352$; $P=0,007$) se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa en el nivel total del sentido del trabajo con respecto al estrés percibido. En la tabla 24 se expone que la media más elevada entre los empleados de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel bajo con respecto al total del sentido del trabajo y la más baja al nivel mínimo, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que están en un nivel bajo en la relación al sentido de trabajo en general.

Tabla 24.
Diferencias entre el nivel total del sentido de trabajo según el estrés percibido

Niveles del total del	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
-----------------------	------------	--------------	---------

sentido de trabajo			
		5,352	0,007
Mínimo	21,8 (6,8)		
Bajo	28,5 (6,8)		
Medio	25,5 (7,6)		

Según la prueba Anova ($F=3,435$; $P=0,021$) se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa entre los niveles del factor impotencia / potencia de los recursos noológicos con respecto al estrés percibido, En la tabla 25 se expone que la media más elevada de la población participante de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel desplegado con respecto al primer factor de los recursos noologicos y la más baja al nivel pleno, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel desplegado de este factor..

Tabla 25.

Diferencias entre los niveles del primer factor de los recursos noológicos según el estrés percibido

Niveles de la Impotencia / Potencia de los recursos noológicos	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
		3,435	0,021
Restringido	25,7 (6,4)		
Ambivalente	24,5 (4,4)		
Desplegado	27,7 (8,1)		
Pleno	20,0 (7,4)		

Según la prueba Kruskal Wallis ($F=3,450$; $P=0,485$) no se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa, entre el nivel de apego / distancia de sí mismo de los recursos noológicos con respecto al estrés percibido, aunque, en la tabla 26 se expone que la media más elevada de la población participante de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel bloqueado con respecto al segundo factor de los recursos noologicos

y la más baja al nivel ambivalente, lo que significa una tendencia a mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel bloqueado de este factor..

Tabla 26.

Diferencias entre los niveles del segundo factor de los recursos noológicos según el estrés percibido

Niveles de apego / distancia de sí mismo de los recursos noológicos	Mediana (RI)	Prueba Kruskal Wallis	Valor p
		3,450	0,485
Bloqueado	32,0 (0,0)		
Restringido	28,0 (14,3)		
Ambivalente	25,0(6,0)		
Desplegado	25,1 (11,0)		
Pleno	16,0 (0,0)		

Según la prueba Anova ($F=1,141$; $P=0,344$) no se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa, entre el nivel de sometimiento de sí mismo / dominio de sí mismo de los recursos noológicos con respecto al estrés percibido, sin embargo, en la tabla 27 se expone que la media más elevada de la población participante de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel bloqueado con respecto al tercer factor de los recursos noológicos y la más baja al nivel pleno, lo que significa una tendencia a mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel bloqueado de este factor.

Tabla 27.

Diferencias entre los niveles del tercer factor de los recursos noológicos según el estrés percibido

Niveles del sometimiento de sí mismo / dominio de sí mismo de los recursos noológicos	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
		1,141	0,344
Bloqueado	28,4 (4,7)		

Restringido	27,8 (6,8)
Ambivalente	24,3 (5,4)
Desplegado	25,4 (9,2)
Pleno	20,5 (6,4)

Según la prueba Anova ($F=2,210$; $P=0,076$) no se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa, entre el nivel de inmanencia / trascendencia de los recursos noológicos con respecto al estrés percibido. Sin embargo, en la tabla 28 se expone que la media más elevada de la población participante de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel restringido con respecto al cuarto factor de los recursos noológicos y la más bajo al nivel pleno, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel restringido de este factor..

Tabla 28.

Diferencias entre los niveles del cuarto factor de los recursos noológicos según el estrés percibido

Niveles de la inmanencia / trascendencia de los recursos noológicos	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
		2,210	0,076
Bloqueado	23,0 (4,4)		
Restringido	29,5 (4,4)		
Ambivalente	26,9 (7,2)		
Desplegado	22,7 (6,2)		
Pleno	20,0 (0,0)		

Según la prueba Anova ($F=1,140$; $P=0,344$) no se logra evidenciar estadísticamente que el nivel de indiferenciación / diferenciación de los recursos noológicos con respecto al estrés percibido, sin embargo, en la tabla 29 se expone que la media más elevada de la población participante de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel desplegado con respecto al quinto factor de los recursos noológicos y la más bajo al nivel

pleno, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel desplegado de este factor.

Tabla 29.

Diferencias entre los niveles del quinto factor de los recursos noológicos según el estrés percibido

Niveles de la indiferenciación / diferenciación de los recursos noológicos	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
		1,140	0,344
Bloqueado	25,0 (5,7)		
Restringido	25,8 (6,4)		
Ambivalente	23,4 (6,8)		
Desplegado	26,7 (7,4)		
Pleno	16,0 (0,0)		

Según la prueba Anova ($F=3,230$; $P=0,017$) se logra evidenciar estadísticamente que el nivel de regresión / proyección de los recursos noológicos con respecto al estrés percibido.

En la tabla 30 se expone que la media más elevada de la población participante de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel ambivalente con respecto al sexto factor de los recursos noológicos y la más baja al nivel pleno, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel ambivalente de este factor.

Tabla 30.

Diferencias entre los niveles del sexto factor de los recursos noológicos según el estrés percibido

Niveles de la regresión / proyección de los recursos noológicos	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
		3,230	0,017
Bloqueado	27,0 (4,6)		
Restringido	26,7 (7,1)		
Ambivalente	27,3 (6,8)		
Desplegado	23,4 (6,6)		

Pleno 15,3 (5,8)

Según la prueba Anova ($F=0,842$; $P=0,475$) no se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa, entre el total de los recursos noológicos con respecto al estrés percibido. Sin embargo, en la tabla 31 se expone que la media más elevada de la población participante de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel restringido con respecto al total de los recursos noológicos y la más bajo al nivel pleno, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel restringido de este factor.

Tabla 31.

Diferencias entre el total de los recursos noológicos según el estrés percibido

Niveles de la inmanencia / trascendencia de los recursos noológicos	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
Restringido	27,2 (7,1)	0,842	0,475
Ambivalente	25,3 (5,7)		
Desplegado	25,0 (10,3)		
Pleno	16,0 (0,0)		

13. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta investigación se propuso encontrar cuál es la relación existente entre el sentido del trabajo y los recursos noológicos con respecto a la percepción del estrés en los colaboradores de las empresas logísticas, por lo cual se hace necesario en primero lugar, comprender que las presiones de la vida misma, señala Melgosa (1995), generan una cantidad moderada de tensión vital, es decir de estrés, lo cual, en algunas ocasiones resulta saludable, por cuanto ayuda a alcanzar metas elevadas y a resolver problemas difíciles. Sin embargo, no se trata de tensionar al individuo sino de que cada persona sea consciente de los niveles y factores estresantes, a los que se ve sometido diariamente, para conocer sus límites y sus capacidades y así poder hacer frente de una forma adaptativa.

El ser humano se encuentra en la capacidad de valorar los hechos y situaciones que suceden a su alrededor, y más aún, se encuentra capacitado para valorar aquellos ambientes que no son propicios y pueden generarle daño. Tal como señalan Martínez y Díaz (2007), mientras que, para algunos individuos, el estrés refleja un estado de preocupación, tristeza, temor e irritabilidad, además de dificultad para sortear situaciones complejas y/o repetitivas. (Moscoso, Mc Creary, Goldenfarb, Knapp y Rohr, 1999; Moscoso y Reheiser, 2010).

En segundo lugar, los recursos noéticos (Frankl, 1992, 1999) son el conjunto de fenómenos, capacidades o manifestaciones espirituales, expresadas por el Auto distanciamiento y la Auto trascendencia, es decir, son características antropológicas ineludibles que no están en lo psicofísico, ni en una realidad óptica, no tienen materia, estos son potencia pura, son posibilidad de manifestación (Martínez, 2005).

Al igual que los recursos psicológicos, el sentido de trabajo también se encuentra presente a lo largo de la existencia humana en áreas como: el amor, la vida y el trabajo (Freire 2002; Martínez, 2005). Particularmente en el área de trabajo el hombre despliega su realización existencial a través de su labor para hacer y ser con sus habilidades particulares.

En la investigación fue posible encontrar una asociación entre los recursos psicológicos y el estrés percibido y de igual manera una asociación entre el sentido del trabajo y el estrés que se percibe.

Conforme con los resultados obtenidos en la evaluación e interpretación de la escala de recursos psicológicos y paralelo con Martínez (2005), se concibe que, entre más restringido se encuentre el recurso psicológico, más se percibe el estrés presente en el ambiente, de igual forma la interpretación de los resultados en la escala de sentido de trabajo con respecto al estrés, evidencia que entre más bajo el nivel de sentido de trabajo más altos son los niveles de percepción del estrés. (Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. 1983). Además, la percepción del estrés por parte de los empleados se encuentra en un rango medio, lo cual no necesariamente implica la inexistencia del estrés, sino solamente la construcción personal de este concepto. Se puede deducir a partir de Neidhardt, Weintin y Conry (1989), que la cantidad de estrés percibido por los empleados, es decir, de estrés presente en la empresa, está sincronizado y equilibrado, lo que permite la generación de respuestas más óptimas y adaptativas a la exposición de autoeficacia y locus de control por parte de los implicados.

Para dar una lectura más detallada de los resultados anteriormente presentados, se puede decir que:

Tener un sentido general del trabajo bajo, produce un mayor estrés percibido dado que, como lo dicen Freire (2002) y Martínez (2005), la pérdida del sentido del trabajo oscurece el futuro, generando apatía y aburrimiento e invitando al ser humano a huir de su proyecto o a claudicar en su intento, y a abandonar la lucha que significa vivir. Sin embargo, en los factores que componen la noción de sentido de trabajo se encontró que entre más óptimos se encuentran éstos, mayor es la percepción del estrés, teniendo en cuenta que no encontramos en la población de estudio una tensión de tipo negativa sino positiva, es decir, a mayor claridad existencial - laboral del sentido del trabajo mayor es la percepción del estrés, puesto que, como dice (Martínez, 2005), la persona encuentra satisfacción en el progreso y en la consecución de metas personales y laborales.

El último factor y por eso no menos importante del sentido del trabajo, es la identidad y coherencia laboral, la cual al igual que el anterior factor indica que entre más óptimo, mayor es la percepción de estrés, ya que la persona percibe la experiencia laboral como núcleo de su sentido de vida (Freire,2005).

Por otra parte, tener los recursos psicológicos restringidos implica que, la percepción de estrés de las personas sea mayor, por que estas no cuentan con las herramientas necesarias para evaluar su medio ambiente, es decir, tal como lo afirma Frankl (1995), se evidencia una pobre capacidad para tomar distancia de sí mismo sin un buen conocimiento y control sobre la propia actividad cognitiva.

Ahora bien, aunque el total de los recursos psicológicos, se ubica en un nivel restringido, algunos de sus factores por el contrario muestran otro comportamiento, como es el caso de la potencia que cuando se encuentra en un nivel desplegado, la percepción del estrés es mayor, ya que siguiendo a (Frankl, 1995), se evidencia que las personas con el recurso potencia desplegado posee capacidad de entrega a una misión o una tarea, lo que les permite sentirse plenos con lo que hacen, es decir conservan los niveles de homeostasis para responder a las tensiones generadas por el estrés de forma adaptativa y funcional.

Con respecto al factor de regresión / proyección de los recursos psicológicos se evidencia que entre más ambivalente mayor es la percepción del estrés, sin embargo, aunque tengan esta percepción no se sienten presionados por la visualización de su futuro, logran sobre llevar el día a día sin atormentarse con el mañana, soportando la tensión vital con parámetros de normalidad (Frankl, 1995).

Las limitaciones presentadas durante el estudio, hacen referencia a varios factores externos como son, por ejemplo, los horarios en lo que se organiza el funcionamiento de la empresa, ya que no era posible seleccionar a toda la población que trabaja en Blu Logistics S.A.S, por otro lado, la metodología de tipo cuantitativa que impide conocer a profundidad la percepción de los factores que generan estrés. Además, es necesario plasmar que otro limitante que se encontró en el desarrollo de la investigación, es debido a la insuficiente publicación de investigaciones con respecto a la teoría del sentido del trabajo, ya que es un concepto nuevo que no ha sido explorado lo suficiente, por lo menos en Colombia.

14. CONCLUSIONES

Dando respuesta a la pregunta guía de la investigación que hace referencia a la relación existente entre el sentido del trabajo y los recursos psicológicos con respecto al estrés percibido por los trabajadores de las empresas logísticas, podemos inferir que, los recursos psicológicos y el sentido del trabajo se convierten en herramientas con las cuales se pueden sortear de manera funcional las situaciones estresantes percibidas.

El sentido del trabajo es una herramienta que permite observar los niveles de cohesión grupal y de clima laboral en las empresas, lo cual facilita el alcance de logros y metas comunes trazados por la organización.

Los recursos psicológicos, como condiciones de posibilidad permiten a los seres humanos desplegar herramientas que en un futuro constituyen mayores posibilidades en la búsqueda y alcance de la realización personal.

Los resultados obtenidos del total de los recursos psicológicos con respecto al estrés percibido, evidencia que entre más restringido se encuentre el factor, mayor es la posibilidad que tiene la persona de percibir el estrés, para ello, hay que tener en cuenta los conceptos de eustres y distres, y formularlo como adaptativo o en su defecto desadaptativo. Al respecto vale la pena aclarar que como los niveles de estrés se encuentran en su normalidad, no se hace necesario contar con el despliegue de los recursos psicológicos.

La relación encontrada entre el sentido del trabajo y el estrés percibido muestra que entre más bajos sean los niveles de sentido de trabajo, mayor es la percepción del estrés, ya que la persona no encuentra en el desarrollo de su trabajo un sentido valedero que le permita mitigar y afrontar el estrés

15. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la organización realizar un trabajo más exhaustivo con respecto a los factores estresantes en busca de minimizar los riesgos psicosociales presentes en la organización, interfiriendo directamente sobre el clima y la cultura organizacional de Blu Logistics S.A.S.

Se recomienda realizar un trabajo amplio desde la metodología cualitativa, para otorgar validez a lo planteado por los teóricos, o, por el contrario, invalidar la misma.

Las diferentes variables utilizadas, sentido de trabajo y recursos psicológicos, son herramientas que se pueden trabajar en diferentes ámbitos de aplicación de la psicología, por ende, se recomienda para otros estudios.

16. REFERENCIAS

- Agel, S., José, M., Simó Guzmán, P., Enache, C. M., & Fernández Alarcón, V. (2011). *Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral en España*. Education policy analysis archives, 19(4), 1-25.
- Álvarez Gallego, E., & Fernández Ríos, L. (1991). *El Síndrome de " Burnout" o el desgaste profesional*. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría., 11(39), 257-265.
- Arellano, N. (2002). *Estrés*. Consultado el 27 de febrero de 2017, de: http://www.quadernsddigital.net/datos-web/emeroteca/nr_507/a-7061/7061.html.
- Artazcoz, L., Escribà-Agüir, V., & Cortes, I. (2006). *El estrés en una sociedad instalada en el cambio*. Gaceta Sanitaria, 20, 71-78.
- Camps, V. (1992). El sentido del trabajo y el ethos individualista. El Socialismo del Futuro. N° 6, 123 - 132.
- Carreiro, L. M. (2007). *Morte por excesso de trabalho (Karoshi)*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 46, n. 76, p. 131-141, jul./dez.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Encalada, A. M., Zegarra, R. O., Malca, A. M. U., & Tello, M. V. (2016). *Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia*. Revista Peruana de Obstetricia y enfermería, 3(1).
- Esquivel, M. (2005). *La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia*. Consultado el 29 de febrero de 2017, de: <http://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral->.
- Flor, M. Á. N. (1995). *Logoterapia: fundamentos, principios y aplicación una experiencia de evaluación del Logro Interior de Sentido* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Folkman, S., Lazarus, R., Gruen, R., y De Longis, A. (1986). *Appraisal, coping, health status and psychological symptoms [Valoración, afrontamiento, nivel de salud y síntomas psicológicos]*. Journal of personality and Social Psychology, 50(3), 571-579.

- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez-Roca.
- Frankl, V. (1994). *Logoterapia y análisis existencial*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (1994b). *La voluntad de sentido*. Barcelona: Herder.
- Freire, J. (2002). *El humanismo en la logoterapia de Viktor Frankl*. Navarra: EUNSA.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. El síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. (1998). *Metodología de la investigación* (Vol. 1). México: Mcgraw-hill.
- Hurtado de Mendoza C. *Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras*. Tesis Doctoral. España: Universidad Complutense de Madrid. 2013.
- Karōshi. (2016, 19 de diciembre). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 13:03, abril 29, 2017 desde <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Kar%C5%8Dshi&oldid=95721937>.
- Länge, A. (2005). *El Burnout (desgaste profesional), sentido existencial y posibilidades de prevención*. Recuperado el, 24 abril del 2017 de <http://www.xn--ingle-gra.com/downloads/Burnout%20Caprio%202005.pdf>.
- Lazarus, R. S. (2000). *Evolution of a model of stress, coping, and discrete emotions*. Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory, and practice, 195-222.
- López, M. Á., Rodríguez, P. V., & Montes, C. (2010). *Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral*. Artículos en PDF disponibles desde 2007 hasta 2013. A partir de 2014 visítenos en www.elsevier.es/rlp, 42(2), 215-224.
- Mahoney, M. J. (1988). *Psicoterapia y procesos de cambio humano*. En M. J. Mahoney y A. Freeman (Eds.), *Cognición y psicoterapia*. Barcelona: Paidós.
- Mahoney, M. J., Freeman, A., & Caro, I. (1988). *Cognición y psicoterapia*.
- Martínez-Ortiz, E. Y., Díaz del Castillo-Buitrago, J. P., & Jaimes-Osma, J. E. (2010). Validación de la Prueba" Escala de Recursos Noológicos Aquí y Ahora. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 19(3).

- Martínez, J. P. (2015). *Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento*. Journal of Work and Organizational Psychology (31), 1-9. doi: 10.1016/j.rpto.2015.02.001
- Martínez, E., y Díaz, D. (2007). *Una aproximación psicosocial al estrés escolar*. Educación y Educadores, 10(2). Consultado el 03 de marzo de 2017, de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/687>.
- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
- Morán, Astorga, C. (2009) *Estrés, Burnout y Mobbing: Recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amaru Ediciones.
- Moreno Jiménez, B., Báez León, C. (2010), *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Edit. INSHT, Madrid, pág. 22.
- Moreno, García, Díaz, y Ramiro (2005). *De factores psicosociales en el entorno laboral*. EduPsykhé, 4(1), 19-42.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa, E., & Morante, M. E. (2005). *Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación*. M. Martínez, (Comp.): Quemarse en el trabajo (burnout), 11, 161-182.
- Moscoso, M. S. (2010). *El estrés crónico y la terapia cognitiva centrada en mindfulness: Una nueva dimensión en psiconeuroinmunología*. Persona: Revista de la Facultad de Psicología, (13), 11-29.
- Neidhardt, J., Weinstein, M., y Conry, R. (1989). *Seis programas para prevenir y controlar el estrés*. Madrid: Deusto.
- Paredes, S., & Centeno, N. (2011). *Estrés en el personal de enfermería y su influencia en el ámbito laboral en el servicio de cirugía del hospital provincial general docente riobamba periodo abril-octubre 2011* (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo).
- Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Vol. 29 (1): 64-86, 2012
ISSN 0123-417X (impreso) ISSN 2011-7485 (on line).
- Rabasa, B. (2007). *El profesor quemado*. El síndrome de burnout. Valencia: Redactors i Editor Ssada, EJ. La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. Rev. CES Salud. Pública 2011; 2(1): 66-73.
- Salazar, C. A. (2011). *Aspectos normativos en la legislación colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral*. Revista CES Salud Pública, 2(1), 85-90. ISSN: 2145-9932

- Sieglin, V. (2012). *El impacto del acoso laboral en los observadores*. Estudios de caso en instituciones académicas en México. *Revista latino-americana de estudos do trabalho*, 191-223.
- Slipak, O. E. (1991). *ALCMEON 3 Historia y concepto del estrés (Ira. Parte)*. *Alcmeon*, 3, 355-360.
- Storlie, F. J. (1979). *Burnout: the elaboration of a concept*. *AJN The American Journal of Nursing*, 79(12), 2108-2111.
- Solís Montenegro, L. N., Anabalón Sepúlveda, M., & Jara Durán, D. A. (2014). *Estrés laboral un estudio en conductores de Transantiago de buses alimentadores*. (Doctoral dissertation, Universidad Academia de Humanismo Cristiano).
- Suárez, N. E., López, S. M., Damiano, J., Sclani, A., Piovano, A. L., Sanchez, M. & Garbet, A. (2014). *Las elaboraciones subjetivas del trauma en la clínica psicoanalítica*. In IV Jornadas de Investigación de la Facultad de Psicología y III Encuentro de Becarios de Investigación (La Plata, 2014).
- Talarn, A., Navarro, N., Rossell, L., & Rigat, A. (2006). *Propuesta de especificadores diagnósticos vinculados al estrés y el trauma: una aportación a la nosología psicopatológica*. *Revista de Psicopatología y Psicología clínica*, 11(2), 107-114.
- Torres, J. O. (1978). *Código sustantivo del trabajo y Código procesal del trabajo*. Editorial Temis.
- Valero, S. (2002). *Congreso Nacional sobre manejo de Estrés*. Lima, Perú.
- Vindel, A. C. (1997). *La visión del psicólogo. Alteraciones de los procesos cognitivos por el estrés*. *Medicina y seguridad del trabajo*, 44(172), 103-112.

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado

Fecha: _____

Yo _____, acepto participar en la investigación titulada *EL SENTIDO DEL TRABAJO Y LOS RECURSOS NOOLÓGICOS COMO ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA EL ESTRÉS LABORAL*, que tiene como objetivo encontrar la relación entre los recursos noológicos, el sentido del trabajo y el estrés laboral. Esta investigación de los estudiantes Andrés Felipe López Ruiz, Daniela Hincapié Correa y Mario Alejandro Tobón Palacio estudiantes de la Institución Universitaria de Envigado. Consiste en la realización de un cuestionario que tomará un tiempo estimado de 40 minutos. La investigación presenta un riesgo mínimo para los participantes y como beneficio permitirá contribuir al conocimiento del clima laboral de la organización y aportar a la literatura sobre los factores asociados al estrés laboral.

Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.

Al realizarla no recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación.

Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente.

En caso de tener una duda o inquietud adicional, puede contactar a Andrés Felipe López Ruiz al correo afloperu@gmail.com, o a la asesora del proyecto María Camila Saldarriaga Arbeláez al correo info@macamila.com

He tenido la oportunidad de hacer todas las preguntas las cuales fueron respondidas por la persona encargada de realizar la prueba. Adicionalmente, he leído la información y acepto participar en la investigación.

Firma participante
CC

Firma Investigador

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

Nr. Identificación (llenado por investigador)

Anexo 2. Datos sociodemográficos

D₁Sexo: Masculino · Femenino · D₂Edad: _____ años

D₃Estado Civil: Soltero (a) · Casado (a) · U. Libre ·

Separado (a) · Viudo (a) ·

D₄Cargo dentro de la empresa: _____

D₅Años de antigüedad: _____

D₆Número de personas a cargo: _____ D₇Número de hijos: _____

D₈ ¿Tiene actualmente una enfermedad diagnosticada? Sí _____ No _____

¿Cuál? _____

D₉En los últimos 6 meses ¿Cuántos días ha faltado al trabajo por temas de salud?

D₁₀La cantidad de amigos (no simples compañeros) que tiene en su lugar de trabajo son:

0-1 · 2-3 · 4-6 · 7-10 · más de 10 ·

D₁₁Sus ingresos mensuales son entre:

0 - 1'000.000 · 1'000.000 – 1'999.000 · 2'000.000 – 4'000.000 ·

4'001.000 – 7'000.000 · 7'001.000- 12'000.000 · 12'001.000 – 18'000.000 ·

18'001.000 - 25'000.000 · 25'000.000 en adelante ·

D₁₂Tiene usted remuneración por las horas extras? Si: _____ No: _____

D₁₃Su promedio de horas laborales por día es:

2 a 4 horas · 5 a 8 horas · 9 a 10 horas · 10 a 12 horas · Más

de 12 horas ·

D₁₄Cuál es su horario laboral: 6 a 14 · 14 a 22 · 8 a 17 ·

6 a 18 · 18 a 6 · 7 a 15 · horarios rotativos ·

D₁₅ ¿Tiene actualmente alguna práctica espiritual?

Culto religioso · Oración · Yoga · Meditación ·

¿Otra? _____

Anexo 3. Escala sentido laboral

Apreciado Trabajador (a):

Los siguientes cuestionarios tienen como objetivo explorar un conjunto de opiniones e ideas que tienen las personas sobre el sentido que le encuentran a su trabajo, el nivel del desarrollo de los recursos humanos y cómo se encuentran sus niveles de estrés, Así que no hay respuestas “buenas” o “malas”; ya que cada una, sólo representa posiciones personales.

INSTRUCCIONES

- ❖ Lea detalladamente cada una de las afirmaciones y sus alternativas de respuesta y responda de manera clara, seleccionando la mejor opción que describe su forma de actuar y/o de pensar.
- ❖ Trata de responder todas y cada una de las afirmaciones.
- ❖ Señala la respuesta seleccionada con una X.
- ❖ Las respuestas que des son confidenciales.

	Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
S1	En mi trabajo hay pocas cosas que valen la pena				
S2	Con frecuencia no logro entender porque actúo de cierta manera				
S3	El enfrentarme a mis tareas cotidianas constituye una experiencia aburrida				
S4	Mi vida es vacía y llena de desesperación				
S5	Tal y como yo lo veo, en relación con mi trabajo no sé para donde voy				
S6	Aun teniendo claros mis deberes, generalmente solo hago lo que quiero				
S7	Considero que mi capacidad para encontrar un significado, un propósito o una misión en la vida es prácticamente nula				
S8	Al pensar en mi propia vida, a menudo me pregunto por qué existo				
S9	He descubierto metas claras en mi trabajo				
S10	Frecuentemente me desconozco en mi forma de actuar				
S11	Mi trabajo es sin sentido y sin propósitos				

	Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
S12	Si muriera hoy, me parecería que mi vida ha sido un completo fracaso				
S13	Generalmente actúo de acuerdo a mis valores				
S14	A pesar de mis metas, he considerado seriamente el suicidio como una salida a mi situación				
S15	Normalmente me siento pleno con lo que estoy haciendo en mi trabajo				
S16	Me siento coherente con las acciones que realizo para lograr mi proyecto de vida				
S17	En el logro de mis metas vitales no he conseguido ningún progreso				
S18	Las metas que tengo en mi trabajo hablan de quien soy en este momento				

Anexo 4. Escala dimensional de recursos psicológicos

Esta escala tiene como objetivo analizar el nivel de desarrollo de recursos específicamente humanos. Estos recursos repercuten en el sano desarrollo humano y en la capacidad para cambiar.

#	AFIRMACIONES	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
R1	Algunas personas cercanas, creen de mí cosas que no logro identificar				
R2	Me irrita que quienes me rodean no entiendan mis opiniones y argumentos				
R3	A veces me cuesta ver con claridad lo que estoy sintiendo				
R4	Hay muchas cosas que me hacen sentir pleno hoy en día				
R5	Acostumbro evaluar mi comportamiento para poder mejorar				
R6	Me es difícil reconocer que tengo ciertas cualidades				
R7	Cuando es necesario, logro controlar mis emociones				
R8	Usualmente no paro de pensar en algunas cosas que me fastidian				

R9	Algunas personas cercanas me dicen que a veces no les presto atención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R10	Generalmente hago lo que quiero sin preocuparme de las consecuencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R11	En las cosas de mi vida soy autodisciplinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R12	Muchas veces no entiendo por qué soy yo quien tenga que hacer ciertas cosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R13	Al analizar mi comportamiento me cuesta identificar la razón de mis actos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R14	Las cosas que hago hoy en día son las mejores para mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R15	Logro abstenerme de hacer cosas que quiero y no me convienen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R16	Aunque hay situaciones que me ponen nervioso, me atrevo a enfrentarlas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R17	Conozco plenamente mis fortalezas y debilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R18	Realmente son pocos los defectos que soy capaz de identificar en mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R19	Algunas personas me consideran impulsivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R20	Cuando pienso en mi futuro me cuesta verme diferente a lo que soy actualmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R21	Me cuesta decidir entre lo que quiero y lo que debo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R22	La vida me parece llena de razones por las cuales vivir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R23	Me emociono con facilidad ante las cosas que me llaman la atención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R24	Estoy dispuesto a hacer cualquier cosa por las personas que amo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R25	Pienso que nada va a cambiar en mi vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R26	Me molesta que otras personas me lleven la contraria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R27	Si la gente tuviera mi forma de ver y vivir la vida, el mundo sería mejor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R28	Me molesta que algunas personas no actúen como yo creo que debe ser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R29	Creo que no podré reaccionar mejor ante ciertas situaciones que me afectan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R30	Frecuentemente siento la necesidad de hacer cosas buenas para mí y los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R31	Actualmente hay muchas cosas en la vida que me apasionan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R32	Alguien tiene que ser muy especial para entenderme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R33	Aun sabiendo que me equivoco, a veces me cuesta darle la razón a los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R34	Me duele como están las cosas hoy en día en el mundo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R35	Normalmente me siento pleno con lo que estoy haciendo en mi vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R36	Mi actividad actual carece de sentido y propósito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R37	En los problemas que he tenido con otros, logro reconocer mi parte del conflicto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R38	Algunas personas que me conocen coinciden en que soy algo terco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R39	No logro entender por qué a veces hago cosas que pueden hacer daño	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

R40	Me es fácil identificar la razón de mis acciones				
R41	Tengo un buen nivel de autocontrol				
R42	Mi estado de ánimo cambia drásticamente de un momento a otro				
R43	Pienso que mi futuro depende más de otros que de mí mismo				
R44	Tengo claro a dónde quiero llegar en el futuro				
R45	Preocuparse por los problemas de otras personas es una pérdida de tiempo				
R46	Pocas cosas en la vida me impactan emocionalmente				
R47	No hay nada por lo que esté dispuesto a sacrificarme				
R48	Me angustia pensar que nada va a cambiar en mi vida				
R49	Lo que me espera en el futuro está en gran parte en mis manos				

Anexo 5. Escala de estrés percibido

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes.

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
E1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
E2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
E3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
E4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	0	1	2	3	4
E5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?	0	1	2	3	4

E6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	0	1	2	3	4
E7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	0	1	2	3	4
E8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4
E9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	0	1	2	3	4
E10. En el último mes, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	0	1	2	3	4
E11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
E12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?	0	1	2	3	4
E13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	0	1	2	3	4
E14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

¡¡¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!

Anexo 6: Artículo