



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

**VIVENCIA DE SENTIDO, SATISFACCIÓN
LABORAL Y PERFECCIONISMO**

Autor: Marcos Morales Rodríguez

Tutor profesional: Mónica Torres

Tutor Metodológico: María Cortés

Madrid

Mayo 2019

VIVENCIA DE SENTIDO, SATISFACCIÓN LABORAL Y

PERFECCIONISMO



Marcos

Morales

Rodríguez

RESUMEN

La vivencia de sentido, entendiéndola como un deseo que trasciende a las demás necesidades de la persona, es un pilar importante para encontrar la mejor versión de sí misma (Frankl, 2013). Para llegar a esta vivencia, se requiere de una construcción del ser, que puede llevar consigo una trayectoria vocacional y laboral. Cuando esta trayectoria se ve afectada por necesidades que impone la sociedad, hace que se olvide la necesidad más importante que es la de dar sentido a nuestras vidas. El propósito de este estudio es ir más allá y buscar relacionar este factor más trascendente e intangible como es la vivencia de sentido con la satisfacción laboral y el perfeccionismo. Para esta investigación se utilizaron tres cuestionarios. El test PIL creado por Crumbaugh y Maholick, 1969 (como se citó en Noblejas, 1999), la Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS) de Frost et al. (1990) (como se citó en Carrasco, Belloch y Perpiñá, 2010) y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1989). La muestra definitiva de este estudio estuvo compuesta por 112 sujetos cuyos requisitos principales eran la mayoría de edad y que tuvieran trabajo. El 52,7% fueron hombres (59 sujetos), mientras que el 47,3% fueron mujeres (53 sujetos). Los resultados muestran una correlación significativa entre las dimensiones de experiencia de sentido y satisfacción intrínseca ($r(110) = ,661, p \leq ,01$) y entre experiencia de sentido y miedo a errores ($r(110) = -,301, p \leq ,01$). A mayor experiencia de sentido mayor satisfacción intrínseca y a mayor experiencia de sentido, menor miedo a errores. Estos resultados son prometedores para la logoterapia en el ámbito científico, aunque todavía quede camino por recorrer.

Palabras clave: Sentido, vocación, éxito, fracaso, laboral, perfeccionismo.

ABSTRACT

The experience of meaning, understood as a desire that transcends the other needs of the person, is an important pillar to find the best version of one's self (Frankl, 2013). To arrive at this experience, a construction of the self is required, which can lead to a vocational and work trajectory. When this trajectory is affected by needs imposed by society, it makes us forget the most important need that is to give meaning to our lives. The purpose of this investigation is to go further and seek to relate this more transcendent and intangible factor, i.e. the experience of meaning, with job satisfaction and perfectionism. For this research three questionnaires were used. The PIL test created by Crumbaugh and Maholick, 1969 (as cited in Noblejas, 1999), the Multidimensional Perfectionism Scale (MPS) by Frost et al. (1990) (as cited in Carrasco, Belloch and Perpiñá, 2010) and the S20 / 23 job satisfaction questionnaire (Meliá and Peiró,

1989). The final sample of this investigation was composed of 112 subjects whose main requirements were to be of legal age and to have a job. 52,7% were men (59 subjects), while 47,3% were women (53 subjects). The results show a significant correlation between the dimensions of experience of meaning and intrinsic satisfaction ($r(110) = ,661, p \leq ,01$) and between experience of meaning and fear of errors ($r(110) = -,301, p \leq ,01$). The greater the experience of meaning the greater the intrinsic satisfaction, and the greater the experience of meaning the lower the fear of errors. These results are promising for logotherapy in the scientific field, although there is still some way to go.

Keywords: Meaning, vocation, success, failure, work, perfectionism.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se va a centrar en el proceso que sigue una persona para construir su trayectoria vocacional y su vivencia de sentido, entendiéndola como un deseo que trasciende a las demás necesidades de la persona. Esta, va en busca de su mejor versión para encontrar el sentido de su ser. Este sentido es único para cada individuo y lo que te acerca a él es ir respondiendo significativamente a la vida. Cuando esta versión mejor de uno mismo se va construyendo en cada uno, se va acercando simultáneamente a la vivencia de sentido. Para ello, es importante ver los diferentes pasos que va a dar la persona en su aprendizaje con sus éxitos y sus fracasos hasta llegar al ámbito laboral. En este camino, hay muchos factores que ayudan o impiden la toma de decisiones, de un modo u otro, hacen que la persona pueda llegar a vivir su vida plena de sentido, con éxito y/o con satisfacción laboral. Acorde a esto último, una experiencia donde el trabajo satisfaga, puede ser un pilar importante para que la vivencia de sentido pueda suceder a expensas del éxito profesional en la vida, como será otro factor esencial el tener pareja o vivir con una actitud positiva frente al sufrimiento (Frankl, 2013). Todos estos factores se irán aclarando a lo largo de la investigación haciendo un recorrido por la vocación, la satisfacción en el ámbito laboral y por último incorporando también una profundización en el análisis desde la logoterapia de Viktor Frankl. Esta última cuestión será el hilo conductor para esclarecer los conceptos mencionados desde una perspectiva más existencialista acercándola a su vez a un aporte más científico para la investigación presente.

La vocación es un conjunto de procesos, donde la persona se encamina para instalarse en el mundo laboral. En este proceso, se entrelazan las necesidades sociales y las propias más intrínsecas de uno mismo (Rivas, 2003). Por ello es importante destacar que no todos los trabajos implican una vocación concreta, sino una opción de vida no acorde a una profesión especializada estrictamente. Partiendo de este punto, la persona se ve ligada a tomar decisiones acordes a los factores más vocacionales precedidos de una profesión más específica o centrados

a una necesidad más social alejada de una vocación per se. Decidir sobre el futuro puede generar dudas, pero a su vez, estas decisiones con lo que uno quiere hacer en la vida dictan el desarrollo profesional y vocacional (Da Rocha, Sánchez y Gómez, 2008). Para explicar estas dudas, Zavala (2017), habla de la trayectoria vocacional. Esta se compone de tres caminos diferentes. El primer camino es definido, donde la persona se siente segura de su futuro profesional; El segundo camino es difuso, donde la seguridad no prevalece, pero si hay consciencia de lo que se quiere hacer en el futuro; El tercero y último, es el camino indefinido. En este camino, la persona no ha desarrollado aún su vocación y no tiene una elección clara de su profesión. Por todo ello, para explicar mejor la vocación, es importante poder verlo como un proceso que está siempre en continua construcción. Esta construcción en el camino de una persona, se puede explicar mejor desde el concepto de Identidad personal.

La identidad como objeto de conocimiento, no es algo estático o dado, sino que se explica mejor como un proceso constructivo que se da en el ir-siendo-uno-mismo- por oposición a ser-lo-que-la-sociedad ofrece. Partiendo de los diferentes caminos de la trayectoria vocacional explicados anteriormente, Marcia desarrolla una teoría de los estados de la Identidad con la que se puede relacionar este concepto. Según la búsqueda de alternativas o su compromiso con diferentes valores, la persona construirá su identidad personal. Para ello, la persona puede optar por cuatro vías diferentes: identidad lograda, identidad moratoria, identidad hipotecada e identidad difusa (Oswalt, 2010). La identidad lograda proviene del momento en que la persona está en crisis y busca junto con sus valores, una identidad personal única; la identidad en moratoria se explica cuando la persona aún está en proceso de crisis. Se encuentra en una búsqueda constante y no se compromete definitivamente con algo que se sienta identificado; la identidad hipotecada es cuando la persona no tiene intención de buscar alternativas. Aunque sí tiene compromiso, pero no uno propio e incorporado por él. En este caso se rige más por la presión e influencia de la familia o amigos a seguir una ideología en concreto, en vez de buscar y comprometerse por sí mismo. Por último, la identidad difusa en la cual la persona no tiene una necesidad clara respecto a la situación en la que se encuentra. No quiere ni comprometerse con sus valores ni buscar alternativas (Oswalt, 2010). Atendiendo a esta última, se puede relacionar con el concepto de trayectoria vocacional indefinida. Esta visión de relacionar la identidad con la vocación, ya fue estudiada desde la conceptualización de Holland (1996). Aquí apareció el constructo de Identidad vocacional, donde desde esta perspectiva de construcción de uno mismo, se puede visualizar una noción clara de las metas, intereses, habilidades y posibilidades ocupacionales de uno mismo en función del estado de Identidad en el que se encuentre. (Como se citó en Castro, 2015).

Cuando las metas son difusas y los intereses no se contemplan, se podría hablar de una indecisión vocacional. Esta indecisión, consta de dos partes importantes. Una de ellas, se asocia a un proceso intrínseco para el proceso decisonal (Lozano, Repetto, 2007) y la otra con una visión más negativa, Goodestein, (1965) y Crites, (1981) hablan de un factor determinante que influye a la hora de una toma de decisiones vocacional (como se citó en Rodríguez, 2009). Esta indecisión, se puede diferenciar en función de si es simple o compleja. Atendiendo a esta última, no solo puede proceder de una falta de información, sino de diferentes factores relacionados con dependencia, ansiedad, baja autoestima, locus de control externo y poca autoeficacia (Rojo-Moreno, Monleón-Moscardó, Monleón-Moscardó, Alonso-Fonfría, García-Merita y Valdemoro-García, 2001; Olaz, 2003; González, Maytorena, 2005 Rodríguez, 2009; Zavala 2017 y Prieto, 2018).

Uno de los factores a destacar y en los que más se ha profundizado en las investigaciones es la autoestima, autoeficacia y locus de control. Atendiendo a la primera, estudios relacionados con la toma de decisiones en el ámbito laboral, discuten que una autoestima alta se relaciona con una mayor certeza en la toma de decisiones (González, Maytorena, 2005). Respecto a la autoeficacia, afecta directamente a nuestras elecciones. Estudios realizados muestran que la baja autoeficacia se relaciona con la indecisión vocacional (Olaz, 2003). Rodríguez, (2009), habla de una alta creencia de autoeficacia, se relacionaría positivamente, con mayor interés por la tarea a realizar. Por lo tanto, como remarca Da Rocha, Sánchez y Gómez, (2008) la autoeficacia, sirve como indicador de la conducta vocacional. Por último, acorde al locus de control, Fernández Castro y Edo Izquierdo (1994) hablan del control percibido o personal para ver cómo se relacionan las emociones y la salud. Si se posee mayor locus de control interno, no solo se valoraría la salud, sino que la persona se vería motivada a creer que es capaz de realizar cualquier conducta. Esto está muy ligado también a la autoeficacia, ya que las personas se ven capaces de realizar con éxito sus conductas y de esta manera, promover la salud. Un posible locus de control externo y una baja autoeficacia, puede producir déficits cognitivos, motivacionales y afectivos (Fernández Castro y Edo Izquierdo, 1994).

Otro punto importante en relación con la vocación y uno de los que más preocupa en nuestra sociedad, es el fracaso escolar (Suhrcke y de Paz Nieves, 2011; Fernández, Arco, López y Heilborn, 2011 y Santos, Ferraces, Godas y Del Mar Lorenzo, 2018). En España hay altos porcentajes de fracaso escolar si se tiene en cuenta los abandonos, absentismo y estudiantes que no terminan las clases en el año natural. Estos datos aparecen tanto en la educación secundaria, como en estudios posteriores o en la universidad. Atendiendo a la secundaria, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016) muestran datos de fracaso escolar en estudiantes de primer año (12,5%), el segundo año (11,1%), el tercer año (11,3%) y para el cuarto año (9,5%), lo que

perjudicará en gran medida el futuro de todos estos jóvenes (como se citó en Santos, et al., 2018). Siguiendo la línea educativa, al llegar a la universidad sucede lo mismo a pesar de la gran cantidad de personas que acceden a ella. Estos porcentajes se asocian al abandono del grado (26%), terminar con retraso (48%) y los que terminan en año natural (26%). Como dato más significativo y que supera la mitad de los jóvenes que van a la universidad, es el abandono en el primer año (60%) (Fernández, et al., 2011). Pero, ¿por qué sucede esto? ¿Por qué hay tan altos porcentajes en fracaso escolar? Dentro del ámbito educativo, uno de los problemas es la falta de seguridad vocacional. Gómez y Rivas (1997), explican este concepto como el nivel de decisión de las personas a la hora de tomar decisiones vocacionales. Muchas de estas decisiones suelen relacionarse con la carrera o la ocupación laboral. Si estas decisiones no se toman correctamente, suelen aparecer los problemas mencionados anteriormente como son los cambios de carrera, abandonos de estudio, cambios de trabajo y bajo rendimiento académico (como se citó en González, Maytorena, 2005). Por ello es importante, facilitar herramientas para realizar el proceso de toma de decisiones acordes a su trayectoria vocacional. Fomentando este conocimiento, se incrementa el compromiso y la significación personal (López, Valentín, González-Tablas, Cortes y Mateos, 2014).

Respecto al fracaso escolar cabe mencionar que algunas investigaciones remiten a que se dan problemas de conducta en las escuelas y que puede ser debido a dificultades en el lenguaje por parte de los estudiantes que no han sido diagnosticados (López-Rubio, Fernández-Parra, Mendoza y Ramos, 2010). Otros se centran, en que el rendimiento académico junto al fracaso escolar puede estar asociado a baja motivación o de condicionantes contextuales (Santos, et al., 2018). Estos condicionantes los describen Suhrcke y de Paz Nieves (2011) dando importancia a la salud y el impacto de ésta en el rendimiento escolar. Muchos problemas en el colegio pueden estar relacionados con problemas de sueño, ansiedad, depresión, consumo de drogas u obesidad que afectan a los niños y adolescentes en su progreso académico. Por ello, se centran en fomentar hábitos saludables para aumentar el rendimiento escolar y el éxito. Disminuyendo, de esta manera, los factores de riesgo de abandonos y fracaso escolar. Pero todo esto no es el único problema al que se enfrentan los estudiantes con sus condicionantes en el ámbito académico, también está el método educativo que hay en esta sociedad. El sistema educativo que se encuentra en las escuelas aún es muy rígido, donde la memorización premia a la creatividad (Stamateas, 2016). Esto va generando pequeños fracasos en el estudiante, ya que cada momento exigen resultados, que, si no se logran, aparece la vergüenza por el estigma de fracasar y ser peor que el compañero. Esto se debe a que el método educativo se centra más en las debilidades de cada uno, que en las fortalezas. Esto lo que acaba creando es que se esté aún más pendiente de las opiniones de los demás que de lo que pasa en cada uno. Lo que acaba produciendo una competición con el otro donde su éxito es tu fracaso (Stamateas, 2016). Esta competitividad está

vestida de una creencia falsa, que establece la competición como el camino al éxito, sintiendo a su vez que el perfeccionismo es necesario para sentirse valiosos y llegar a conseguir sus propósitos en la vida (Curran y Hill, 2017). Esta premisa se utiliza frecuentemente en la televisión y en anuncios, que hacen que solo se vea una cara de la moneda. El éxito, sin fracaso posible (Yepes, 1997). Estos estereotipos procedentes del medio, son a su vez, determinantes de la vocación. Si estos estereotipos se implantan, puede aparecer una deseabilidad vocacional que provocaría una incertidumbre entre lo que uno desea, lo que se puede hacer y lo que se hace en realidad. Pudiendo influir en la conducta vocacional a la hora de elegir la profesión deseada (Zavala, 2017). Esto hace que cuando no se consiga ese éxito socialmente aceptado, es decir, cuando se viva la vida tal cual es, se genere una fijación constante en intentar conseguir una meta inalcanzable que hace que se viva sin un rumbo establecido. Por lo tanto, puede aparecer también el sentimiento de culpa, al no poder sentirse bien sin llegar a cumplir las expectativas que se esperan desde fuera. Esto podría llevar a un fracaso personal (Prieto-Ursúa, 2006). Todo esto limita que la persona pueda generar nuevas alternativas en su trayectoria vocacional (Zavala, 2017). El problema acaba siendo que las personas se nublen con un objetivo impuesto u orientado a cubrir más sus debilidades por el estigma, en vez de centrarse en sus valores, su propósito y su sentido (Yepes, 1997; Frankl, 2013; Hayes, Strosahl y Wilson, 2014; Stamateas, 2016).

El problema de todo esto es que el 85% de los fracasos se producen por la falta de estos propósitos que las personas creen que se consiguen por medio de la competición con el otro (Stamateas, 2016). Por ello, uno de los objetivos que se plantea es un cambio en la educación (Risco, Sánchez y Urchaga, 2010; Stamateas, 2016 y Curram y Hill, 2017). Dando una oportunidad a una formación más integral y, sobre todo, una educación en valores para un desarrollo auténtico de sí mismos. Este nuevo paradigma, sin olvidar en formar en el desempeño profesional, puede hacer que se les abran nuevos “horizontes vitales portadores de sentido” (García Ramos, 2009, p 27) (Como se citó en Risco, et al., 2010).

Esta visión del éxito en la vida como propulsor de la educación, hace que la vocación por un trabajo no se adhiera a las necesidades que les gustaría a las personas. De esta manera, llegar a elegir un trabajo más por su éxito profesional o por una identidad hipotecada o difusa, que por su propio interés más intrínsecos. El problema se agrava cuando los jóvenes eligen una profesión y comienzan su vida laboral (González, Maytorena, 2005). Esto puede llevar a que su satisfacción en el área laboral se modifique.

Investigaciones recientes comentan la influencia que tiene el país y la cultura sobre las actitudes laborales (Sánchez, Fuentes y Artacho, 2008). Diferentes investigaciones que abordan este ámbito y especialmente la satisfacción en el trabajo, muestran los siguientes datos: Entre el año

2001 y 2004, se puede observar a nivel mundial como Canadá (63%), EEUU (58%) y Japón (44%) presentan unos niveles medios de satisfacción laboral (Sánchez, Fuentes y Artacho, 2008). Adentrándonos en Europa en el mismo rango de tiempo, se observa una diferencia significativa. Encontrándose con Dinamarca y Países Bajos que se posicionarían en lo más alto (80%). Respecto a España, estos datos disminuirían en gran medida posicionándose en una satisfacción media cercana a EEUU, con un 57% de satisfacción laboral (Sánchez, Fuentes y Artacho, 2008). Es cierto, que estos datos son de hace más de diez años, por lo que resultaría interesante ver el cambio que se ha producido en nuestra actualidad. En relación a España se estaría hablando de un aumento del 20%, posicionándose así con un 79% superando la media de Europa (74%) (Serrano, Martínez, Aguilar y Martín, 2016). Este 79%, en relación a Madrid con las diferentes comunidades autónomas, Madrid se sitúa en un término medio, siendo Aragón (93%) la más satisfecha y Euskadi (55%) la menos satisfecha laboralmente (Serrano, Martínez, Aguilar y Martín, 2016).

Los factores que se asocian a los porcentajes descritos son los siguientes: Diferentes estudios hablan de que la satisfacción o la insatisfacción laboral no dependen exclusivamente de la naturaleza del trabajo, pero sí de las expectativas que se tienen acerca de ello (Peya, 2008). Más concretamente, se pueden relacionar factores extrínsecos y otros intrínsecos. Respecto a los primeros, se relacionan con el salario, la seguridad, el horario y las relaciones con los trabajadores. En cuanto a las intrínsecas, se asocian más a la autorrealización del trabajador. Respecto a esto último, es importante destacar, que la satisfacción laboral aumenta en función del nivel de estudios que se tienen, ya que se relaciona con una profesión que está más ligada a la vocación (Iglesias, Llorente, Dueñas, 2010).

No se han encontrado estudios que aporten una información más concreta sobre la vocación y aspectos más intrínsecos que se relacionen con la satisfacción laboral. Por ello, resulta relevante pararse a pensar en ello. ¿Qué otros factores podrían influir en la satisfacción laboral lejos del salario y el horario mencionados anteriormente? A veces, se buscan factores tangibles y observables que puedan verificar y alumbrar diferentes hipótesis, pero esta investigación quiere ir más allá y buscar la posibilidad de encontrar un factor más trascendente. Este factor, no solo se podría relacionar con la satisfacción laboral, sino que es algo que envuelve a la persona como un todo, movilizándola hacia un camino único. Su sentido de la vida. Para profundizar en este aspecto, es importante empezar desde la Logoterapia.

La Logoterapia, no desligándose mucho de la Psicología Humanista, busca que la persona tome conciencia de sus potencialidades y recursos. Es un método que mira hacia el futuro donde la persona busca realizar sus valores y su sentido (Frankl, 2013).

Esta búsqueda de sentido es una fuerza primaria, más allá de los impulsos instintivos. Esta fuerza es una tensión interior, o tensión noodinámica que es indispensable para la salud psíquica de la persona, que hace despertar del periodo de latencia a su voluntad de sentido (Frankl, 2004). Esta tensión noodinámica, Frankl la describe como una señal de alarma, que, a su vez, se podría relacionar con la búsqueda de tu vocación. Ambas sensaciones movilizan a la persona para dejar huella y que las pisadas en tu camino te lleven a tu propósito en la vida y a encontrar tu sentido (Stamateas, Frankl, 2004).

La Logoterapia va más allá de la psique incluyendo la dimensión noológica. En esta dimensión es donde se toman las decisiones existenciales (Frankl, 2013). Si estas decisiones existenciales no se pudieran resolver, surgirían problemas existenciales que desembocarían en una frustración o vacío existencial. Este vacío hace que la persona nuble su sentido y acabe cayendo en el conformismo, (hacer lo que otras personas hacen) o en el totalitarismo, (hacer lo que otras personas quieren que haga) (Frankl, 2014). Por el otro lado de la moneda, si la persona no trabaja acorde a su vocación y no está satisfecha en su trabajo, se podría encontrar en un vacío existencial.

La sociedad en la que vivimos, como se ha explicado anteriormente (Yepes, 1997; Prieto-Ursúa, 2006; Hayes, Strosahl y Wilson, 2014 y Stamateas, 2016) nos crea más necesidades de las que son reales, las cuales no podemos llegar a satisfacer y al final no queda hueco para la necesidad más importante, que es la de dar sentido a nuestras vidas (Frankl, 2013). Atendiendo a esto, el hombre no solo necesita algo de qué vivir, sino algo para qué vivir (Lukas, 1986).

Por todas estas circunstancias, aumenta la probabilidad de que las personas acaben viviendo una falta de sentido que se refleja en apatía y vacío en sus vidas. Esta falta de sentido es la neurosis colectiva o noógena de nuestro tiempo. Si no se parase a valorar esa señal de alarma, podría llegar a acumularse y podría recibir el valor de una enfermedad. Según diferentes estudios, al menos un 20% de todas las neurosis y depresiones (endógenas) son noógenas (Lukas, 1986). Si la persona se encuentra con esta señal, lo que intenta es librarse de esos condicionantes, cuando el objetivo debería ser que se ubicase en una postura auto-trascendente. Con esta postura se podría hacer frente a esos condicionantes, ya que la gente es capaz de hallar su sentido al margen de su entorno, condición religiosa, edad y género (Frankl, 2013).

A lo largo de nuestra historia, la vida nos va haciendo preguntas para hallar el sentido de nuestras vidas. Esto se asocia a una frase que Zelinski, 2010 expresa en su libro: “la oportunidad llama a su puerta con frecuencia ¿con cuanta frecuencia está usted en casa?”. Este sentido puede hallarse en cualquier condición, incluso en las más desfavorables (Frankl, 2013). Para hallar el sentido, la persona tiene tres caminos significativos: El primer camino se da cumpliendo un deber o creando un trabajo significativo y vocacional para la persona; el segundo, encontrando

en el camino a alguien significativo, experimentando amor; y por último, el tercer camino, aparece cuando el destino se interpone, con una situación que no se puede cambiar. Para este tercer camino, Frankl habla de la tríada trágica (dolor, culpa y muerte). Ante esta situación irreversible el objetivo es dar lo mejor de sí mismo, a través de la transformación de nosotros mismos, buscando convertir el sufrimiento en un éxito y en un logro humano. También buscar sacar de la culpa la oportunidad de cambiar a mejor. Y por último ante el dolor, tomarlo como un valor de actitud y con una acción responsable. Conseguir encontrar un sentido, a pesar del sufrimiento del tercer camino, es una de las razones por las que la vida continúa. Este sufrimiento no tiene que ser innecesario, ya que sería una situación más masoquista que heroica (Frankl, 2013). Estos tres caminos significativos que puede recorrer la persona se relacionan con los valores de la Logoterapia que son: valor de creación, de vivencia y valor de actitud (Frankl, 1994).

Por todo ello, esta investigación se centrará principalmente en el primero de los caminos por encima de los otros dos. Este camino es el que se relaciona con la vocación y encontrar un trabajo significativo. Tanto el encontrar a una pareja o vivir una situación de sufrimiento con una actitud positiva, que también puedan llevar a la realización de sentido, se tendrán en cuenta como variables que ayuden a ese proceso, pero no tan significativas como el primer camino.

Después de una profunda revisión de la teoría de Frankl acorde a la vocación en relación con la voluntad de sentido y el vacío existencial, se hará hincapié en las investigaciones más recientes que han hablado de ello y las posibles variables con las que se han relacionado. Para ello, es importante destacar por encima de todo a Elisabeth Lukas, que fue la encargada de pasar la barrera de la visión de la logoterapia como algo más filosófico, a un contexto más científico (Lukas, 1986). Este muro lo superó gracias al Logotest (Lukas, 1986). El objetivo principal de este test, es mostrar la posible problemática noógena de una persona en su vida manifestando su vacío existencial o su logro de sentido. Pero este test no se pasará en esta investigación, por su baja fiabilidad ($\alpha = 0,513$), pero se tendrá en cuenta un eje entrecruzado para valorar la posición que la persona ocupa acorde a su sentido, éxito o vacío existencial. Este eje es el que se expone a continuación:

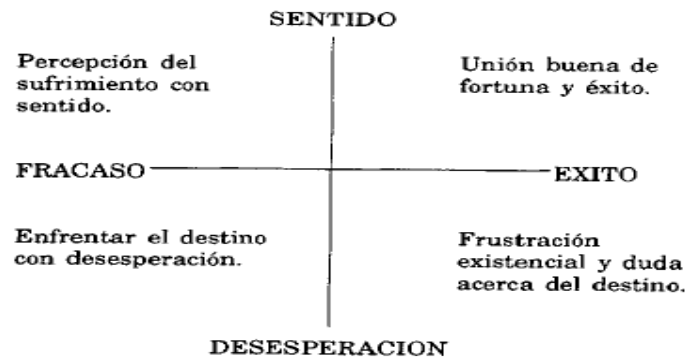


Figura 1: Eje entrecruzado con los valores de fracaso-éxito-sentido-desesperación (vacío existencial).

Con este eje se podría ver que una persona que no trabaja en relación a su vocación, pero tiene éxito en la vida, se podría posicionar más entre el polo de desesperación (vacío existencial) y éxito; y en cambio, los que, si trabajen acorde a su vocación, pero que no tengan tanto éxito en su vida se posicionarán más hacia el sentido. Estudios realizados por Lukas, (1986) muestran cifras significativas acorde a la vivencia del vacío existencial en cuanto al éxito en la vida. Estas cifras reflejan un 20% de personas que, a pesar de tener éxito en sus vidas, estas carecen de sentido.

En esta investigación se aplicará, en sustitución del Logotest, el Purpose in life (PIL) elaborado por Crumbaugh y Maholick, 1969 en EEUU (como se citó en Noblejas, 1999). Sus escalas son expresiones de los conceptos de Logoterapia, por lo que se podrá medir el logro de sentido y el vacío existencial (Noblejas, 1999).

El PIL, se ha utilizado para multitud de culturas y países tales como: Alemania, EEUU, Perú, Colombia y Argentina (Lukas, 1986; Crumbaugh y Maholick, 1969 (como se citó en Noblejas, 1999); Leiva, 2016; Martínez, Trujillo y Trujillo, 2012 y Gottfried, 2016). Añadir también, una versión española que es la que se utiliza en esta investigación (Noblejas, 1994).

En dichas investigaciones donde se ha utilizado el PIL se va a analizar con qué variables se han relacionado, recalcando como punto con mayor importancia los estudios realizados en España (Noblejas, 1994; García-Alandete, Gallego-Pérez y Pérez-Delgado, 2008; Gómez, 2010; Rufo y Navarro, 2010; García-Alandete, Martínez y Gallego-Pérez, 2011 y Garcia-Alandete, 2014). Esto se debe a que la diferencia entre culturas hace que la vivencia del sentido sea distinta y varios ítems fueran cambiados para llevarlos a cabo (Hildegard, Freiherr, Frank, Ramovs, Guttman y Beg y Beg, 1996). Según las investigaciones realizadas en América del Sur, una de

las variables con las que se ha relacionado la realización de sentido ha sido con la agresividad, siendo esta inexistente (Leiva, 2016). En relación a la edad, se ha comprobado que a mayor edad más realización de sentido, hasta los 60 años que empieza a disminuir. En cambio, el género no influye en la realización de sentido (Gottfried, 2016). Atendiendo a las investigaciones en Europa, Meier y Edwards (1974) y Preble (1986) muestran diferencias significativas acorde a la edad y en relación al sexo no existen diferencias estadísticamente significativas (como se citó en Noblejas, 1994). En España en concreto, vuelve a repetirse la misma correlación acorde a la edad, pero esta se acorta a los 30 años. También aparece ahora una nueva variable que es la adicción a las drogas. En este caso la correlación es negativa. A mayor adicción a las drogas, menor realización de sentido (Noblejas, 1994). En relación a otras investigaciones, la edad también es significativa en relación al logro de sentido (Rufo y Navarro, 2010 y Garcia-Alandete, 2014). Otro estudio concretiza aún más este aspecto ya que lo asocia con factores madurativos personales y asumir más responsabilidad en tus labores. Por ello su estudio muestra mayor realización de sentido en estudiantes universitarios, que los que están aún en secundaria (Risco, Sánchez y Urchaga, 2010). Ante esto, Beatriz Gómez en 2010, destaca que no es solo por la edad, sino que debido a la educación que se presenta en España escasa en la enseñanza de valores, la vocación se ve afectada también. En esta investigación se observa que los estudiantes con mayor indecisión vocacional, lo que afecta en su autoeficacia y su locus de control interno, muestran mayores puntuaciones en vacío existencial (Gómez, 2010). Por último, acorde al género, no se ponen de acuerdo. Como se ha descrito antes, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas acorde a la realización de sentido en función de ser hombre o mujer (Noblejas, 1994), pero otros estudios más recientes (García-Alandete, Martínez y Gallego-Pérez, 2011), muestran que las mujeres tienen mayor realización de sentido que los hombres, con una diferencia estadísticamente significativa en la percepción de sentido y valoración de la vida como llena de cosas buenas.

Tras profundizar en las investigaciones donde se realizó el PIL, se valoró para esta investigación relacionarlo con uno de los caminos significativos para lograr el sentido: Tener un trabajo valioso para la persona. Para valorar el grado de satisfacción con el trabajo se va a aplicar *el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23* (Meliá y Peiró, 1998). De esta manera, se podrá valorar si la persona con una satisfacción en su trabajo se relacionaría con el sentido y ver si la insatisfacción laboral se asocia con el vacío existencial. Acorde a esto, no solo se plantearán diferentes variables con las que poder relacionar esa vivencia de sentido con la de tener un trabajo significativo que produzca satisfacción, sino que se añadirá también una Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS) de Frost et al. (1990) (como se citó en Carrasco, Belloch y Perpiñá, 2010) para dar consistencia a estas hipótesis. Como se ha ido mencionando a lo largo de la introducción una persona más anclada en el conformismo y el totalitarismo, hace

que viva su vida atada a la impulsividad, inmovilidad y evitación. De esta manera, aumentando su inflexibilidad, su rigidez y su locus de control externo. Todo esto, puede llevar a un perfeccionismo desfigurado (Fernández Castro y Edo Izquierdo, 1994; Hayes, Strosahl y Wilson, 2014; Frankl, 2014 y Stamateas, 2016). Para entenderlo mejor, Curran y Hill (2017) realizaron un meta-análisis sobre el incremento del perfeccionismo en la última década. En este estudio observaron que el perfeccionismo ha ido aumentando de manera significativa. Esto se puede observar en que las personas sienten mayor presión social (aumento del 33%), buscan más el perfeccionismo (aumento del 10%) y tienen más expectativas irreales hacia los demás (aumento del 16%). Todo esto se relaciona con la alta competitividad que existe en la actualidad y la comparación constante que hay en las redes. Otro motivo en relación a este aumento del perfeccionismo, es el control que ejercen los padres con sus hijos, promoviendo el miedo a cometer errores (Curry y Hill, 2017). Atendiendo a estos diferentes factores con los que se medirá el perfeccionismo en esta investigación, se relacionará con una vivencia más cercana al vacío existencial, teniendo en cuenta que la persona no tenga una buena satisfacción en su trabajo.

Las hipótesis que se han planteado en la realización de esta investigación se centraran si se van a relacionar con una vivencia del logro de sentido o una vivencia de vacío existencial. Acorde a esta premisa, se hará hincapié en si los sujetos tienen una satisfacción laboral en sus trabajos o no, ya que el pilar de la investigación se rige en que el logro de sentido está relacionado con una buena satisfacción laboral. En el caso de que fuera una insatisfacción laboral, se relacionaría con el vacío existencial a pesar de que pudiera tener éxito en la vida. Esta variable de éxito, se medirá agrupando una serie de diferentes ítems, con los que se pueda acercarse a la definición de éxito, entendido en los parámetros de reconocimiento sociales actuales. Otro pilar importante está relacionado con el perfeccionismo, siendo este un punto a destacar a la hora de que la persona pueda vivir su trabajo de manera satisfactoria o insatisfactoria. Aspecto que podría influir en que la persona no viva su logro de sentido a pesar de su satisfacción laboral, teniendo en cuenta los otros dos caminos para el logro de sentido que son tener una pareja significativa y una actitud positiva frente al sufrimiento que se pudiera estar viviendo. Llevado a cabo este planteamiento, se pretenderá dar respuesta a las siguientes ocho hipótesis:

- Se espera que haya diferencias estadísticamente significativas entre la vivencia de sentido, la satisfacción laboral y el perfeccionismo. A mayor vivencia de sentido, mayor satisfacción laboral y menor perfeccionismo.
- Se espera que no haya diferencias estadísticamente significativas en relación a la percepción de sentido entre los hombres y las mujeres.

- Se espera que exista una relación estadísticamente significativa entre la edad y el sentido.
- Se espera que las personas que no trabajen en relación con su vocación, tengan mayor vacío existencial que las personas que sí trabajen en relación con su vocación.
- Se espera que las personas que estén solteras/viudas/divorciadas, tengan mayor vacío existencial que las personas casadas o con pareja.
- Se espera que a las personas que los problemas de salud les limiten su vida diaria tengan un mayor vacío existencial que las personas que no se sientan limitadas.
- Se espera que, a mayor alcohol consumido por una persona, tenga mayor vacío existencial que una persona que no consuma alcohol.

Acorde a las variables relacionadas con el éxito se encuentran: nivel socio económico, ingreso anual bruto, horario de trabajo, creencia de su entorno respecto a su éxito profesional y si la competición le ayuda a tener éxito en la vida. Estas cuatro variables denominadas según su agrupación, como la variable éxito, se relacionaron con la vivencia de sentido. Se espera que, a mayor éxito en la vida, menor vivencia de sentido.

El objetivo de la investigación no solo consiste en corroborar las hipótesis descritas y recopilar bibliografía acerca de la vida laboral, vocación y el sentido, sino en la validación de la Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS) de Frost et al. (1990) (como se citó en Carrasco, Belloch y Perpiñá, 2010), del PIL por Crumbaugh y Maholick, 1969 (como se citó en Noblejas, 1999) y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1998). También se pretende aportar fiabilidad a los cuestionarios. De esta manera, facilitar futuras investigaciones que vayan a utilizar este cuestionario y que puedan replicarlo.

MÉTODO

Con el fin de relacionar la vivencia de sentido, la satisfacción laboral, el éxito y el perfeccionismo, la presente investigación emplea un diseño ex post facto retrospectivo. A su vez, es un estudio empírico con metodología cuantitativa.

PARTICIPANTES:

La muestra definitiva de este estudio estuvo compuesta por 112 sujetos. El 52,7% fueron hombres (59 sujetos), mientras que el 47,3% fueron mujeres (53 sujetos). La edad media de ambos grupos es 39,01 años (desv. típ. = 14,142), encontrándose su rango de edad entre 21 y 63 años, sin que se haya tenido en cuenta ningún requisito respecto a este rasgo, excepto la mayoría de edad. En referencia a la nacionalidad de estos sujetos se encontró que el 100% son españoles. (Los demás datos se encuentran descritos en la siguiente tabla).

Tabla 1

Datos descriptivos de la muestra

Características de la muestra		Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
NSC	Bajo	26	23,2
	Medio	86	76,8
Horario	0-20h	18	16,1
	21-40h	48	42,9
	41-60h	39	34,8
	61-80h	6	5,4
	101- h	1	,9
Ingreso	-30.000€	48	42,9
	30.000€-50.000€	39	34,8
	50.000€-80.000€	21	18,8
	80.000€-120.000€	4	3,6
Estado Civil	Soltero/a	25	22,3
	Pareja	41	36,6
	Casado/a	40	35,7
	Divorciado/a	6	5,4
Alcohol	Nunca	6	5,4
	En celebraciones	10	35,7
	Una vez al mes	12	10,7
	Una vez a la semana	40	35,7
	A diario	14	12,5
Problemas salud	No	89	79,5
	Algunos	21	18,8
	Graves	2	1,8
Limitación salud	No	16	14,3
	Sí	6	5,4
	Anterior pregunta no	90	80,4
Vocación	Sí	44	39,3
	No	68	66,7

Los sujetos que participaron en esta investigación fueron voluntarios, asegurando el anonimato de sus respuestas. El grupo de sujetos tenía como criterio de inclusión principal tener trabajo. Según estas características, el grupo tenía que tener un número equilibrado de personas con trabajo, pareja y problemas de salud, ya que eran las variables principales a controlar. Otras características fueron las que se relacionaron con la vivencia de sentido, perfeccionismo, satisfacción laboral y el grupo de variables acordes al éxito descritas anteriormente en las hipótesis de la investigación. Por último, para describir a la muestra se utilizaron otro tipo de variables para poder agruparlas según los ingresos, el horario de trabajo y nivel socioeconómico.

INSTRUMENTO:

Para esta investigación se han utilizado un cuestionario sociodemográfico y tres test que se pasaron de forma conjunta en formato digital. La primera parte del test hace referencia a las variables independientes (edad, sexo, trabajo, etc). Estas estarán compuestas por un número de 15 ítems que ayudaran a describir la muestra y ver si se verifican las hipótesis planteadas anteriormente. También se añadieron preguntas de la escala de autoeficacia para el afrontamiento del estrés (Godoy-Izquierdo, Godoy, Lopez-Chicheri, Martínez, Gutiérrez y Vázquez, 2008) que consta de 8 ítems, de los cuales se escogieron 2: 13. “Cuando tengo problemas o contratiempos procuro que no afecten a mis emociones, relaciones u otras esferas de mi vida” y 15. “Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy su justo valor a las cosas”.

Todos estos ítems se relacionarán al test PIL creado por Crumbaugh y Maholick, 1969 (como se citó en Noblejas, 1999), a la Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS) de Frost et al. (1990) (como se citó en Carrasco, Belloch y Perpiñá, 2010) y al cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1989).

Purpose in life (PIL):

Acorde al PIL creado por Crumbaugh y Maholick, 1969 (como se citó en Noblejas, 1999), su objetivo principal es detectar el vacío existencial. Este test está compuesto por 20 ítems en una escala de tipo Likert de 7 puntos. Aquí la persona se tiene que situar entre dos sentimientos extremos que se medirán de manera cuantitativa. En este caso, las puntuaciones indicaran que, a mayor puntuación, mayor sentido de la vida y cuanto menores sean, se relacionaran con una mayor vivencia de vacío existencial. El criterio para interpretar los resultados se establece en función de diferentes rangos:

- a) Puntuaciones menores de 91, falta de sentido en la vida.
- b) Puntuaciones entre 92 y 112, zona de indefinición entre vacío y presencia de sentido.

c) Puntuaciones mayores de 113, presencia de sentido en la vida.

Respecto a los datos estadísticos del test PIL muestran una gran fiabilidad, acordes a diferentes estudios realizados por Shek, 1986 en China ($\alpha=,84$) o por Reker y Cousins, 1979 en EEUU ($\alpha=,87$) (como se citó en Noblejas, 2000). En relación a los estudios realizados en España, se puede observar una consistencia interna alta ($\alpha=,87$). Reparando en estos datos, se puede observar que la escala tiene una buena consistencia interna y por lo tanto una buena capacidad discriminativa. Respecto a los datos obtenidos en la investigación acordes a la consistencia interna del cuestionario fue ($\alpha=,88$) siendo esta muy alta. Atendiendo a su validez, los estudios realizados por Noblejas, (2000) muestran que se puede corroborar que los ítems representan los contenidos relacionados con los conceptos logoterapéuticos del sentido. En relación con la validez concurrente se observa que las puntuaciones de sentido se pueden comparar con diferentes pruebas como de psicohigiene general (Lukas, 1986) y con el bienestar existencial, satisfacción con la vida, autoestima y ansiedad (Shek, 1993). Acorde a la validez predictiva se pudo predecir comportamientos de grupos de personas futuros y, por último, la validez de constructo muestra que el test es congruente con lo que dice medir. Esto se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 2:

Agrupación factorial de las preguntas del test PIL

FACTORES	PREGUNTAS (por orden de importancia en el factor)
Experiencia de sentido (FP2)	P2 P5 P1 P9 P19 P20 P17
Percepción de sentido (FP1)	P11 P16 P4 P6 P10 P12 P9 P20 P17
Metas y tareas (FP3)	P13 P3 P8 P7 P20 P17 P19
Dialéctica destino-libertad (FP4)	P14 P15 P18

Por último, la agrupación factorial de las preguntas del test PIL se resumen en 4 factores que explican el 54% de la varianza: Experiencia de sentido ($\alpha=,87$), Percepción de sentido ($\alpha=,86$), Metas y tareas ($\alpha=,72$) y Dialéctica destino-libertad ($\alpha=,35$).

Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS):

Haciendo referencia a la Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS) de Frost et al. (1990) (como se citó en Carrasco, Belloch y Perpiñá, 2010), está compuesto por 35 ítems con una escala de respuesta entre el 1 y el 5. Aquí la persona tendrá que marcar una X en la casilla que más se acerque a su comportamiento. A mayor puntuación en esta escala, mayor percepción del perfeccionismo tendrá la persona. Esta escala está compuesta por seis subescalas que se asocian a las dimensiones del perfeccionismo: exigencias personales, preocupación por los errores, dudas sobre acciones, expectativas paternas, críticas paternas y organización.

En cuanto a la fiabilidad, es excelente ($\alpha = ,87$ a $,93$), mostrando una consistencia interna verdaderamente buena. En cuanto a los datos obtenidos en esta investigación la fiabilidad también es excelente ($\alpha = ,915$). Respecto a la validez, se pueden diferenciar cuatro factores dentro de la dimensión factorial: Miedo a los errores ($\alpha = ,88$); Influencias paternas ($\alpha = ,90$) y Expectativas de logro y Organización ($\alpha = ,87$ y $,89$). En su conjunto, estos explican el 56% de la varianza compartida. En los análisis de la investigación respecto a estos factores fueron: Miedo a los errores ($\alpha = ,84$); Influencias paternas ($\alpha = ,86$) y Expectativas de logro y Organización ($\alpha = ,85$ y $,83$). En relación al test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) se obtuvo un índice de 0,93. La deducción de la prueba de esfericidad de Bartlett fue $\chi^2 (595) = 8597$, $p < ,001$ siendo esta una correlación estadísticamente significativa acorde a los factores descritos anteriormente. Más específicamente, se observan valores de $p \leq ,01$ en Miedo a errores ($r = ,72$), Expectativas de logro ($r = ,70$) y más bajas en Influencias paternas ($r = ,49$) Organización ($r = ,35$).

Cuestionario de satisfacción laboral S20/23:

Atendiendo al cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1989), su objetivo principal es ver si la persona está satisfecha con su trabajo o no lo está. Por ello, los ítems muestran un contenido notable para cualquier rol organizacional en cualquier organización. El número de estos ítems son 23 y pueden valorarse como la versión reducida más completa estructuralmente de las extraídas del S4/82 (Meliá et al., 1.984), (como se citó en Melia y Peiró, 1989). A pesar de esta reducción de ítems por parte de su cuestionario original (S4/82), su fiabilidad y validez no recaen. Siendo su consistencia interna excelente ($\alpha = ,92$) presentando solo un 0,3 menor. Respecto a los datos obtenidos en esta investigación, su consistencia interna es la misma ($\alpha = ,92$), por tanto, es excelente. Atendiendo a su escala, las respuestas son de tipo liker y consta de un intervalo de 1 a 7, donde “1” es muy insatisfecho y “7” es muy satisfecho. Respecto a la escala, se obtuvieron cinco factores que explican el 63,16% de la varianza total, oscilando a su vez con un alpha entre 0'76 y 0'89. Estos factores son: Satisfacción con la

supervisión (28,05%), satisfacción con el ambiente físico (21,16%), satisfacción con las prestaciones recibidas (18,16%), satisfacción intrínseca (17,16%) y satisfacción con la participación (15,45%). En el análisis de esta investigación los resultados sobre los factores fueron los siguientes: Satisfacción con la supervisión ($\alpha = ,92$), satisfacción con el ambiente físico ($\alpha = ,85$), satisfacción con las prestaciones recibidas ($\alpha = ,72$), satisfacción intrínseca ($\alpha = ,86$) y satisfacción con la participación ($\alpha = ,84$). En cuanto a la validez, a pesar de tener 59 ítems menos que el cuestionario original, se sigue apoyando en el contenido de este, por lo que justifica una validez criterial y de constructo.

PROCEDIMIENTO:

Se realizó una recogida de muestra para la investigación pasando tres cuestionarios y añadiendo las variables adicionales mencionadas anteriormente. Para la recogida de los datos, se les informó a los sujetos que el cuestionario era anónimo, voluntario y con un fin formativo para un trabajo de Máster. Las instrucciones eran las mismas para todos, que tenían que contestar aproximándose a su realidad. La aplicación se llevó a cabo mediante la realización del cuestionario en online-encuestas, por parte de los 112 sujetos. Este fue distribuido por e-mail, redes sociales y WhatsApp. Más tarde, después de tener todos los datos, se pasó a eliminar los sujetos que no habían completado el cuestionario

RESULTADOS

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de la muestra (*Tabla 1*) donde se clasificaron las diferentes variables de la investigación. Después se continuó mediante las pruebas estadísticas pertinentes el resultado de las hipótesis expuestas en la introducción. Las pruebas que se realizaron son las siguientes: "r" de Pearson, "t" de Student para muestras independientes y ANOVA de un factor.

Las correlaciones principales son las acordes a los instrumentos entre sí, las demás quedaran expuestas en la tabla 3. En cuanto a las correlaciones con la puntuación total de los tres instrumentos (PIL, Satisfacción laboral y perfeccionismo) fueron significativas ($p \leq ,01$) en dos casos, excepto la relación entre satisfacción laboral y perfeccionismo ($r(110) = -,09$). En relación a las otras, se obtuvo una relación media entre la vivencia de sentido y satisfacción laboral ($r(110) = ,445$), donde a mayor vivencia de sentido mayor satisfacción laboral y una ausencia de relación entre vivencia de sentido y perfeccionismo ($r(110) = -,253$) que en este caso era negativa. En cuanto al tamaño del efecto respecto a las relaciones anteriores, con un nivel de significación para la primera de " $r = ,09, p \geq ,01$ " el tamaño del efecto fue de 0,08% de varianza común indicando un efecto mínimo. En el caso de la segunda el nivel de significación fue " $r = ,445, p \leq ,01$ " el tamaño del efecto fue 19,8% de varianza común indicando un efecto bajo. Por

último, el nivel de significación fue “ $r = -.253$ $p \leq .01$ ” el tamaño del efecto fue 6,4 % de varianza común indicando un efecto muy bajo.

Tabla 3:

Correlaciones de Pearson entre los Instrumentos y las Variables del cuestionario sociodemográfico.

Medidas	Edad	Satisfacción Laboral	Sentido	Perfeccionismo	Entorno Éxito	Examen Reprochar	No Dramatizar
Edad	1	-,050	,232*	-,292**	-,046	-,159	,253**
Satisfacción Laboral	-,050	1	,445**	-,090	,348**	-,147	,175
Sentido	,232*	,445**	1	-,253**	,342**	-,191*	,240*
Perfeccionismo	-,292**	-,090	-,253**	1	-,084	-,409**	-,291**
Entorno éxito	-,046	,348**	,342**	-,084	1	-,016	,200**
Examen	-,159	-,147	-,191*	-,409**	-,016	1	-,313**
Reprochar	,253**	,175	,240*	-,291**	,200**	-,313**	1
No Dramatizar							

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

También se pasó a correlacionar entre sí las dimensiones del PIL en relación a los otros dos instrumentos y el resto se podrá observar en la Tabla 4. En cuanto a la experiencia de sentido y satisfacción laboral tuvieron un nivel de significación de “ $r = .471$, $p < .01$ ” siendo esta significativa. El tamaño del efecto fue de 22% de varianza común indicando un efecto bajo. Siguiendo la línea de la experiencia de sentido se vio que había ausencia de relación con el perfeccionismo con un nivel de significación de “ $r = -.189$, $p < .05$ ” siendo significativa. El tamaño del efecto fue de 3,5% de varianza común indicando un efecto muy bajo.

Tabla 4:

Correlaciones de Pearson entre las dimensiones del Purpose in life, y la Escala Multidimensional de Perfeccionismo y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23.

Medidas	Satisfacción laboral	Perfeccionismo	Experiencia Sentido	Percepción Sentido	Metas y Tareas	Destino y Libertad
Satisfacción laboral	1	-,090	,471**	,376**	,444**	,226**
Perfeccionismo	-,090	1	-,189*	-,228**	-,085	-,288**
Experiencia Sentido	,471**	-,189*	1	,887**	,852**	,487**
Percepción Sentido	,376**	-,228**	,887**	1	,80**	,491**
Metas y Tareas	,444**	-,085	,852**	,80**	1	,426**
Destino y Libertad	,226**	-,288**	,487**	,491**	,426**	1

**La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)*

*** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)*

También se analizó las relaciones entre las dimensiones de los tres instrumentos, proporcionando datos aún más específicos y más significativos. En cuanto a las dimensiones de los cuestionarios se extrajeron las siguientes: PIL (experiencia de sentido), MPS (Miedo a los errores) y S20/23 (Satisfacción intrínseca). Los demás datos se observan en la Tabla 5. Ante estas dimensiones entre sí, se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas. En relación con la experiencia de sentido y miedo a errores ($r(110) = -,301$) se obtuvo una $p \leq ,01$. A mayor experiencia de sentido, menor perfeccionismo siendo esta correlación baja. En cuanto a la relación con la experiencia de sentido y satisfacción intrínseca ($r(110) = ,661$) se obtuvo una $p \leq ,01$. En este caso, la correlación fue significativa. A mayor experiencia de sentido, mayor satisfacción intrínseca siendo una correlación media-alta. En cuanto al tamaño del efecto respecto a las relaciones anteriores, con un nivel de significación para la primera de “ $r = -,301$, $p \leq ,01$ ” el tamaño del efecto fue de 9% de varianza común indicando un efecto muy bajo. En el caso de la segunda el nivel de significación fue “ $r = ,661$, $p \leq ,01$ ” el tamaño del efecto fue 43% de varianza común indicando un efecto de que hay una variabilidad media entre las variables.

Tabla 5:

Correlaciones de Pearson entre las dimensiones del Purpose in life, la Escala Multidimensional de Perfeccionismo y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23.

Medidas	Experiencia Sentido	Percepción Sentido	Miedo a errores	Satisfacción física	Satisfacción intrínseca
Experiencia Sentido	1	,887**	-,301**	,350**	,661**
Percepción Sentido	,887**	1	-,264**	,277**	,582**
Miedo a errores	-,301**	-,264**	1	-,202*	-,200*
Satisfacción física	,350**	,277**	-,202*	1	,434**
Satisfacción intrínseca	,661**	,582**	-,202*	,434**	1

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Otros análisis que se realizaron fueron estas tres variables: sexo, vocación y límites de la salud en función de la vivencia de sentido. En la primera, se observó si existían diferencias estadísticamente significativas entre hombres ($N=59$) y mujeres ($N=53$) en función de la percepción de sentido. Los datos muestran que no se encontró evidencia empírica sobre la existencia de diferencias estadísticamente significativas en el género en función de la percepción de sentido con una $t(110)=,151, p \geq ,01$ ". La d de Cohen fue $,27$ siendo esta baja. En segundo lugar, se analizó si existían diferencias estadísticamente significativas entre si la persona trabaja en relación con su vocación ($N=68$) o no ($N=44$) en función del sentido. En este supuesto, se observó el siguiente nivel de significación donde se analizó que si hay diferencias estadísticamente significativas ($t(110)=2,08, p \leq ,05$). Las personas que trabajan en relación con su vocación tienen mayor vivencia de sentido que las personas que no trabajan en relación con su vocación. La d de Cohen fue de $,40$ siendo esta moderada. En el tercer lugar se analizó si había diferencias estadísticamente significativas entre las personas que tienen o no tienen límites en su salud en función de la vivencia de sentido. En este caso, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas con una $t(20)=,934, p \geq ,01$ ". La d de Cohen fue de $,04$ siendo esta insignificante.

Por último, se relacionó la vivencia de sentido con diferentes variables como el estado civil y el consumo de alcohol. Respecto al alcohol se observa que no existe una diferente vivencia de sentido según el consumo de alcohol de la persona. En este supuesto, se obtuvo una $F(4; 107)=1,630$ con una $p > ,05$ siendo esta no significativa. Respecto al tamaño del efecto fue inexistente ($Eta^2= ,057$). En cuanto al estado civil, tampoco existen diferencias en relación con la vivencia de sentido según el estado civil en el que te encuentras ($F(3; 108)=1,38; p > ,05$). El tamaño del efecto en este caso fue inexistente ($Eta^2= ,037$).

DISCUSIÓN

En esta investigación como pilar importante, se analizó la relación entre la vivencia de sentido, el perfeccionismo y la satisfacción laboral. En primer lugar, se compararon las hipótesis planteadas con los resultados de diferentes investigaciones. En cuanto a la vivencia de sentido en función del sexo se encuentran contradicciones. Por una parte, el género no influye en la realización de sentido (Noblejas, 1994 y Gottfried, 2016). En cambio, otras investigaciones mostraron que las mujeres tienen mayor realización de sentido que los hombres, con una diferencia estadísticamente significativa en la percepción de sentido (García-Alandete, Martínez y Gallego-Pérez, 2011). En relación a la edad, si encuentran diferencias estadísticamente significativas en relación con la vivencia de sentido, aunque se acorta a los 30 años (Noblejas, 1994). Dos factores que puede influir en este aspecto son el nivel de estudios, que a mayor nivel de estudios, mayor vivencia de sentido (Risco, Sánchez y Urchaga, 2010) y si la persona tiene

mayor nivel de indecisión vocacional se relacionaría con un mayor vacío existencial (Gómez, 2010). Por último, otra variable que se relaciona con la vivencia de sentido es el consumo de drogas. Más concretamente el alcohol. A mayor consumo de alcohol, menor vivencia de sentido (Noblejas, 1994).

Respecto a la interpretación de los resultados en base a las hipótesis que se han formulado, se empezó a analizar las hipótesis que se relacionaban con las investigaciones anteriores. En estos análisis se encontraron resultados prometedores, ya que tres de las cuatro hipótesis se confirmaron. En relación con el género, se observó que no había diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en función de la percepción de sentido ($t = 1,51, p \geq 0,01$). En este caso, si se cumple la hipótesis planteada, pero no coincide con la investigación de García-Alandete, Martínez y Gallego-Pérez (2011). En cambio, si coincide con otros estudios como el de Noblejas (1994) y Gottfried (2016). Esto puede ser debido a que la experiencia de sentido es algo subjetivo, individual y único de cada uno, y el género no es algo determinante para que se puedan encontrar dichas diferencias. En relación con la edad, si se encuentran diferencias estadísticamente significativas en relación con la vivencia de sentido ($r = 0,232, p \leq 0,05$). A mayor edad, mayor vivencia de sentido, aunque la relación es muy baja. Esta hipótesis no solo se confirma, sino que se corrobora con los estudios realizados por Noblejas (1994). Faltaría poder profundizar si otras variables pueden influir en este aspecto, como el nivel de estudios o la profesión. En relación con la vocación, se comprobó que las personas que trabajan acordes a su vocación tienen mayor vivencia de sentido que las personas que no trabajan en relación con su vocación ($t = 2,08, p \leq 0,05$). Aunque este supuesto no se asocia estrictamente a la investigación que realizó Gómez (2010), ya que en este caso utilizó un cuestionario de indecisión vocacional, si se puede relacionar con el resultado, pero hay que ser cautelosos en la interpretación. En este caso se cumple la hipótesis, pero no se podría decir que tras una pregunta dicotómica se pueda clarificar una relación entre las personas que trabajan con su vocación y la vivencia de sentido. Por último, la relación del consumo de alcohol con la vivencia de sentido con una $F = 1,630$ y una $p > 0,05$ no fue estadísticamente significativa. En este supuesto, no se pudo corroborar la hipótesis planteada por Noblejas (1994), ya que no se cumplió la hipótesis. Esto se pudo deber a que la muestra no era específica de un ámbito de consumo, solo fue una pregunta acorde al consumo de alcohol y de no haber contado con una escala relacionada con el consumo de drogas. Por estas circunstancias, se podría reflejar que no se cumpliera la hipótesis planteada.

En cuanto a las hipótesis expuestas en esta investigación se cumplió una hipótesis de las cuatro. Respecto a la hipótesis que si se cumplió fue la correlación con la puntuación total de los tres instrumentos (PIL, Satisfacción laboral y perfeccionismo) que fueron significativas ($p \leq 0,01$). A

mayor vivencia de sentido, mayor satisfacción laboral ($r=,445$) y una ausencia de relación entre la vivencia de sentido y el perfeccionismo ($r=-,253$). Profundizando en este aspecto, se relacionó con las dimensiones de los instrumentos corroborando aún más la hipótesis. A mayor experiencia de sentido menor miedo a errores ($r=-,301$) y a mayor experiencia de sentido, mayor satisfacción intrínseca ($r=,661$). A pesar de que el tamaño del efecto fuera bajo y esto pudiera afectar a la significación, el hecho de haber relación ya está comunicando un acercamiento entre estas variables. El tamaño del efecto bajo pudo deberse al tamaño de la muestra u otras variables extrañas que no pudieron ser controladas en este estudio. Por el otro lado, las otras tres hipótesis ninguna fue estadísticamente significativa ($p>,05$). Se observa que no hay diferencias significativas entre las personas que estén solteras/viudas/divorciadas con las personas casadas o con pareja en función de la vivencia de sentido ($F= 1,38, p>,05$). Esto puede deberse a que tener o no tener pareja no implica tener una mayor vivencia de sentido, sino como sea esa persona significativa para ti. Ese caso no se pudo analizar en este supuesto, ya que solo hubo una pregunta acorde al estado civil y no se profundizó en la vivencia de cada persona que puede tener con la persona que este compartiendo su camino. En la misma línea, la hipótesis de que a las personas que los problemas de salud les limiten su vida diaria tengan un mayor vacío existencial que las personas que no se sientan limitadas, no fue significativa ($t=, 934, p\geq,05$). Esto pudo haber sido por varios motivos: En gran parte, por ser un ítem tan ambiguo que es difícil de verificar que significa estar limitado en la vida. Por otro lado, no saber qué tipo de problema de salud puede tener la persona, ya que depende del problema y de la experiencia de cada persona puede ser más limitante o no. El último motivo y en relación a los otros dos supuestos, se necesitaría ser más concreto y especificar los ítems para medir lo que dicen medir, que en este caso no se pudo conseguir con el ítem expuesto. Respecto a la última hipótesis relacionada con el éxito donde se analizó de manera independiente varias variables no fue significativa (ingresos ($F(3; 108)=1,77 p>,05$), horario ($F(3; 107)=1,316, p>,05$), nivel socio-económico ($t(110)=2,73 p>,05$), tu entorno te considera exitoso ($r(110)=,342$) y la competición te lleva al éxito ($r(110)=,020$)). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la vivencia de sentido en función de tener éxito en la vida o no. Esta era una de las hipótesis más complicadas de medir, por lo que al no contar con una escala validada en relación al éxito en la vida, se recopiló una serie de ítems donde poder abarcar la definición de éxito entendido en los parámetros de reconocimiento sociales actuales. Al ver y analizar los resultados, se pudo comprobar que no se fue muy específicos en este aspecto y no se midió de la manera que se esperaba. Los resultados obtenidos en este aspecto no fueron significativos, porque partían de ítems individuales, lo que no solo dificultaba su medición, sino que no se partía de una fiabilidad y validez clara.

En términos globales, se han conseguido los objetivos principales cumpliéndose cuatro hipótesis de las ocho. En primer lugar, corroborando tres hipótesis de cuatro de las investigaciones anteriores, que son: la edad, el sexo y la vocación en relación al sentido. A mayor edad, mayor vivencia de sentido ($r=,232$). No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación a la percepción de sentido ($t =, 151, p \geq,01$). Existen diferencias significativas entre las personas que trabajan en relación con su vocación y la vivencia de sentido, siendo las que trabajan en relación con su vocación las relacionadas con la vivencia de sentido ($t= 2,08, p \leq,05$). En cuanto a la cuarta hipótesis principal de la investigación corroborada fue la correlación entre vivencia de sentido, satisfacción laboral y perfeccionismo, siendo esta significativa. En este caso destacaremos la correlación entre sus dimensiones. Los resultados mostraron una correlación significativa entre las dimensiones de experiencia de sentido y satisfacción intrínseca ($r(110) =, 661, p \leq,01$) y entre experiencia de sentido y miedo a errores ($r(110) =-,301, p \leq,01$). A mayor experiencia de sentido mayor satisfacción intrínseca y a mayor experiencia de sentido, menor miedo a errores.

Es importante destacar en estos resultados el avance que implica para la logoterapia. Rescatando los tres caminos para encontrar el sentido se encuentran el relacionado con el trabajo, el encontrar a alguien significativo y el último, relacionado cuando el destino se interpone con una situación que no se puede cambiar. Poder ver como el primero de los caminos para encontrar el sentido correlaciona significativamente con la satisfacción laboral, es un resultado muy prometedor que augura un impulso en el ámbito científico a esta corriente más existencial. Es cierto que aún queda trayecto por recorrer, aunque el paso de las correlaciones haya sido positivo, las diferencias de grupos respecto a los otros dos caminos dan a entender que la variable de sentido de la vida es difícil de medir y necesitaría validar para poder conectar los tres caminos con la investigación en psicología.

Las limitaciones que se han encontrado en este estudio fueron las siguientes: Al ser un cuestionario online, los sujetos podían responder al cuestionario por su cuenta y sin supervisión, lo que hace que haya podido haber mayor deseabilidad social o que las respuestas se hayan podido responder al azar. Al realizar el cuestionario, hubo ciertas dificultades con algún ítem mal redactado y el hecho de no introducir alguna variable importante para controlar a la muestra. En relación con la redacción, se tuvo que parar la encuesta para poder corregirlo. Esto pudo afectar a que las personas que estuvieran contestando el cuestionario en ese momento, no pudieran realizarlo quedando de esta manera algunos ítems incompletos. En el caso de introducir alguna variable importante, se pensó en añadir una pregunta en relación con la profesión que se está ejerciendo. Este hecho se realizó a mitad de proceso, lo que tuvo que pararse de nuevo la encuesta con sus inconvenientes. Al final, se tuvo que eliminar la pregunta,

ya que a partir de ese momento los que contestaron fueron muy pocos comparados con la muestra final. Esta pregunta pudo ser significativa a la hora de hacer los análisis, pero será una variable para valorar en futuras investigaciones. Otra variable que se pudiera haber introducido era el nivel de estudios, para relacionarlo con la vivencia de sentido, siendo la hipótesis que a mayor nivel de estudios mayor vivencia de sentido. Por otra parte, es una pena no haber accedido a más muestra y más concretamente a una muestra específica de personas con un alto cargo ejecutivo en empresas, ya que es una población que por mucho dinero que puedan tener, no tienen por qué tener una vivencia de sentido. De esta manera, utilizar un test que mida el éxito en la vida y relacionarlo con la vivencia de sentido y no utilizar un conjunto de variables, ya que es subjetivo y no representativo.

Es importante destacar el objetivo cumplido en esta investigación acorde a las hipótesis, la recopilación bibliografía acerca de la vida laboral, vocación y el sentido y la validación y el aporte de fiabilidad a los cuestionarios utilizados (la Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS) el Purpose in Life (PIL) y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23). Gracias a esto, se ha podido profundizar en conceptos logoterapéuticos en relación con el ámbito científico y ha ayudado a pensar en qué indagar en futuras investigaciones. Sería relevante poder introducirse más a fondo en los caminos para encontrar el sentido. Más específicamente en los que no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas como son el tener una pareja significativa y una actitud frente al sufrimiento. En este supuesto, buscar cuestionarios más acordes a estas variables y así poder relacionarlo con la vivencia de sentido. De esta manera, dando consistencia a la teoría de Frankl del sentido de la vida. Respecto al camino que si se encontraron diferencias estadísticamente significativas, nos anima a seguir investigando en esta línea para dar consistencia a estos resultados.

REFERENCIAS

- Carrasco, A., Belloch, A., y Perpiñá, C. (2010) La evaluación del perfeccionismo: utilidad de la Escala Multidimensional de Perfeccionismo en población española. *Análisis y modificación de conducta*, 36 (153), 49-65.
- Castro Valdez, J. C. (2015). Identidad vocacional, claridad del autoconcepto y autoestima en adolescentes peruanos. *Psychology, Society, & Education*, 7(1), 23-39.
- Curran, T., y Hill, A. P. (2017, December 28). Perfectionism Is Increasing Over Time: A Meta-Analysis of Birth Cohort Differences From 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000138>

- Da Rocha Brito, S. M., Sánchez Herrera, S., y Gómez Acuña, M. (2008). El éxito como factor predictor de la indecisión vocacional compleja. *Revista galego-portuguesa de Psicoloxía e educación*, 16(1-2).
- Fernández Castro, J y Edo Izquierdo, S. (1994) ¿Cómo influye el control percibido en el impacto que tienen las emociones en la salud? *Anales de psicología*, 10 (2), 127-133.
- Fernández Martín, F. D, Arco Tirado, J. L, López Ortega, S, y Heilborn Díaz, V. A. (2011) Prevención del fracaso académico universitario mediante tutoría entre iguales. *Revista latino americana de psicología*, 43(1), 59-71.
- Frankl, V. (1994). *La Voluntad de Sentido* .Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido* (10ªed.).Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (2013). *Psicoanálisis y existencialismo* (15ªed.). México D.F: Fondo de Cultura Económica.
- Frankl, V. (2013). *El hombre en busca del sentido último* (3ªed.).Barcelona: Paidós.
- García-Alandete, J. (2014). Análisis factorial de una versión española del *Purpose-In-Life Test*, en función del género y edad. *Pensamiento Psicológico*, 12(1), 83-98. doi: 10.11144/Javerianacali.PPSI12-1.afve
- García-Alandete, J, Gallego-Pérez, J. F, y Pérez-Delgado, E. (2008). Sentido de la vida y desesperanza: un estudio empírico. *Univ. Psychol*, 8 (2), 447-454.
- García-Alandete, J, Martínez, E. R, y Gallego-Pérez, J. F. (2011). Diferencias asociadas al sexo en las puntuaciones total y factoriales del *Purpose-In-Life Test* en universitarios españoles. *Universitas Psychologica*, 10 (3), 681-692.
- Godoy-Izquierdo, D, Godoy, J. F, López-Chicheri, I, Martínez, A, Gutierrez, S. y Vázquez, L. (2008). Autoeficacia para el afrontamiento del estrés en una muestra adulta española. *Ansiedad y Estrés*, 14(1), 13-29.
- Gómez Arbo, B. M. (2010). Relaciones entre el logro interior de sentido y la indecisión vocacional compleja en estudiantes preuniversitarios. *NOUS: Boletín de Logoterapia y Análisis Existencial*, (14) 47-60.

- González Lomelí, D., y Maytorena Noriega, M^a. (2005). Modelo estructural de factores de carrera, seguridad vocacional y esfuerzo académico. *Interamerican Journal of Psychology*, 39(1), 39-48.
- Gottfried, A. E. (2016) Argentina adaptation of the PIL Test (Purpose in Life Test) of Crumbaugh y Maholick. *Revista de psicología*, 12(23), 49-65.
- Hayes, S. C, Strosahl, K. y Wilson, K. G. (2015). *Terapia de aceptación y compromiso: proceso y práctica del cambio consciente (Mindfulness)*. (2^a ed.). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Hildegard do Valle Freitas, C, Freiherr von Loeffelholz, B, Frankl, H, Ramovs, J, Guttmann, D, Beg, M.A. y Beg, S. (1996). *Journal del instituto Viktor Frankl. Una publicación internacional sobre Logoterapia y Análisis Existencial*. Buenos Aires: San Pablo.
- Leiva Moreno, J. A. (2016). *Sentido de vida y agresividad en estudiantes de instituciones educativas del distrito de los Olivos*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- López Pérez, M. E., Valentín Centeno, A., González-Tablas Sastre, M. M., Cortés Rodríguez, M. y Mateos García, P. M. (2014). Análisis de la conducta vocacional en estudiantes de psicología. *Revista Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*. 15(2), 152-172.
http://campus.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/revistatesi/article/view/11891
- López-Rubio Martínez, S, Fernández-Parra, A, Mendoza Lara, y Ramos Mezcuca, C. (2010). Lenguaje y conducta: determinantes del fracaso académico y social. Una revisión de la literatura. *Revista de Logopedia, Foniatría y Audiología*, 30(3) 144-150.
- Lozano, S., y Repetto, E. (2007). Las dificultades en el proceso de decisión vocacional en relación con: el género, el curso académico y los intereses profesionales. *Reop*, 18(1), 5-16.
- Lukas, E. S. (1986). *Logo-test. Test para la medición de la "realización interior del sentido "y de la "frustración existencial": fundamentos, instrucciones y evaluación*. Buenos Aires: Almaguesto.
- Martínez Ortiz, E, Trujillo Cano, A. M. y Trujillo, C. A. (2012). Validación del test de propósito vital (PIL TEST- PURPOSE IN LIFE TEST) Para Colombia. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 11(1), 85-93.

- Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. *Psicología de la seguridad laboral*, 1-5. Recuperado de <http://www.uv.es/seguridadlaboral>.
- Noblejas de la Flor, M.A. (1994). *LOGOTERAPIA. Fundamentos, principios y aplicación. Una experiencia de evaluación del "logro interior de sentido"*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Noblejas de la Flor, M.A. (1999). Estructura factorial del test PIL y Logo-test. *NOUS: Boletín de Logoterapia y Análisis Existencial*, (3), 67-84.
- Noblejas de la Flor, M.A. (2000). Fiabilidad de los tests PIL y Logotest. *NOUS: Boletín de Logoterapia y Análisis Existencial*, (4), 81-90.
- Olaz, F. O. (2003). Autoeficacia, Diferencias de Género y Comportamiento Vocacional. Argentina: Researchgate. <https://www.researchgate.net/publication/262676657>
- Oswalt, A. (2010). James Marcia and self-Identity. San Diego: Mentalhelp.net. Recuperado de <https://www.mentalhelp.net/articles/james-marcia-and-self-identity/>
- Peya Gascóns, M. (2008). Satisfacción laboral: una breve revisión. *Nursing*, 23 (2) 62-65.
- Prieto, A. (2018). Indecisión vocacional: pérdidas y "perdidos" en la educación superior. *Calidad en la Educación*, (17), 145-163. doi:<https://doi.org/10.31619/caledu.n17.411>
- Prieto-Ursúa, M. (2006) Psicología Positiva: una moda polémica. *Clinica y Salud*, 17 (3), 319-338.
- Risco Lázaro, A, Sánchez Cabaco, A, y Urchaga Litago, J. D. (2010) Pedagogía del sentido de la vida en el ámbito educativo: estudio empírico con jóvenes salmantinos. *NOUS: Boletín de Logoterapia y Análisis Existencial*, (14), 33-46.
- Rivas, F. (2003). Conducta y asesoramiento vocacional en la adolescencia. *Papeles del psicólogo*, (84), 18/34.
- Rodríguez Rodríguez, J. L. (2009). La indecisión vocacional en relación al género, capacidad de Planificación e intereses profesionales. En J. L. Rodríguez Rodríguez. *Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia* llevado a cabo en el congreso Braga, Uniersidade do Minho.

- Rojo-Moreno, J., Monleón-Moscardó, P. J., Monleón-Moscardó, A., Alonso-Fonfría, A., García-Merita, M. L., y Valdemoro-García. (2001). Definición vocacional en los estudiantes de Medicina: influencia de la personalidad. *Original*, 29(6), 396-402.
- Sánchez Cañizares, S. M^a., Fuentes García, F. J., y Artacho Ruiz, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital Humano*, (219) 60-70.
- Santos Rego, M. A, Ferraces Otero, M. J, Godas Otero, A, and Del Mar Lorenzo Moledo, M. (2018). Do cooperative learning and family involvement improve variables linked to academic performance? *Psicothema* ,30(2), 212-227.
- Serrano, L., Martínez, P., Aguilar, J., y Martin, N. (2016). El 79% de los trabajadores con estudios superiores está satisfecho con su empleo. *Randstad*, 1-3.
- Stamateas, B. (2016). *Fracasos exitosos: como crecer a partir de nuestros errores y detectar las oportunidades que hay en cada fracaso*. (1^a ed.). Barcelona: B de bolsillo.
- Suhrcke M, de Paz Nieves C. (2011). *The impact of health and health behaviours on educational outcomes in highincome countries: a review of the evidence*. Copenhagen, WHO Regional Office for Europe.
- Yepes, R. (1997). *La persona y su intimidad*. Navarra: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra.
- Zavala Altamirano, T. (2017). *Factores que influyen en las trayectorias vocacionales de estudiantes con alto índice de vulnerabilidad escolar*. (Tesis licenciatura). Universidad de Concepción, Chile.
- Zelinski, E. J. (2010). *101 cosas que ya sabes, pero que siempre olvidas*. Barcelona: Amat.

ANEXO 1

PIL James C. Crumbaugh y Leonard T. Maholick

En cada una de las siguientes afirmaciones, rodee con un círculo el número que refleje mejor la verdad sobre usted mismo. Dese cuenta que los números representan desde un sentimiento extremo hasta su contrario. Si contesta “<neutro>” significa que no puede inclinarse hacia ninguno; intente utilizarlo lo menos posible.

1. Generalmente estoy:

1	2	3	4	5	6	7
Aburrido			Neutro			Entusiasmado

2. La vida me parece:

7	6	5	4	3	2	1
Siempre emocionante			Neutro			Completamente rutinaria

3. Para mi vida:

1	2	3	4	5	6	7
No tengo ninguna meta fija			Neutro			Tengo metas bien definidas

4. Mi existencia personal:

1	2	3	4	5	6	7
No tiene significado			Neutro			Tiene mucho significado

5. Cada día es:

7	6	5	4	3	2	1
Constantemente nuevo			Neutro			Exactamente idéntico

6. Si pudiera escoger, preferiría:

1	2	3	4	5	6	7
No haber nacido			Neutro			Vivir mil veces más una vida idéntica a esta

7. Después de jubilarme, me gustaría:

7	6	5	4	3	2	1
Hacer algunas cosas que me han interesado			Neutro			Vaguear el resto de mi vida

8. En alcanzar las metas de la vida:

1	2	3	4	5	6	7
No he progresado nada			Neutro			He progresado como para estar completamente satisfecho

9. Mi vida está:

1	2	3	4	5	6	7
Vacía, desesperada			Neutro			Llena de cosas buenas y excitantes

10. Si muriera hoy, consideraría que mi vida:

7	6	5	4	3	2	1
Valió la pena			Neutro			No valió la pena para nada

11. Al pensar en mi vida:

1	2	3	4	5	6	7
Me pregunto a menudo por qué existo			Neutro			Siempre veo una razón por la que estoy aquí

12. Al considerar el mundo en relación con mi vida, el mundo:

1	2	3	4	5	6	7
Me confunde totalmente			Neutro			Tiene significado para mi vida

13. Yo soy:

1	2	3	4	5	6	7
Un irresponsable			Neutro			Muy responsable

14. En cuanto a la libertad del hombre para tomar sus propias decisiones, creo que la persona es:

7	6	5	4	3	2	1
Totalmente libre para elegir			Neutro			Completamente limitado por su herencia y ambiente

15. En cuanto a la muerte:

7	6	5	4	3	2	1
Estoy preparado y no tengo miedo			Neutro			No estoy preparado y tengo miedo

16. En cuanto al suicidio:

1	2	3	4	5	6	7
He pensado seriamente que es una salida			Neutro			Nunca he pensado en ello

17. Considero que mi capacidad para encontrar un sentido o propósito en mi vida:

7	6	5	4	3	2	1
Es muy grande			Neutro			Es nula

18. Mi vida está:

7	6	5	4	3	2	1
En mis manos y bajo mi control			Neutro	Fuera de mis manos y controlada por factores externos		

19. Enfrentarme con mis tareas diarias es:

7	6	5	4	3	2	1
Una fuente de placer y satisfacción			Neutro	Una experiencia aburrida y penosa		

20. Yo:

1	2	3	4	5	6	7
No he descubierto ningún sentido ni propósito en mi vida			Neutro	Tengo metas muy bien delimitadas y un sentido en mi vida que me satisface		

ANEXO 2

Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS)
(Frost, Marten, Lahart y Rosenblate, 1990)

Marca con una X la casilla que más se asemeje a tu comportamiento. No hay respuestas buenas ni malas, todas son válidas. Solo puedes responder a una casilla por pregunta.

1. Completamente falso para mi	2. Bastante falso para mi	3. Ni verdadero ni falso para mi	4. Bastante verdadero para mi	5. completamente verdadero para mi
--------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------------------	------------------------------------

		1	2	3	4	5
1	Mis padres me pusieron metas muy altas					
2	Para mí, es muy importante que todo este organizado					
3	De niño me castigaban por no hacer las cosas perfectas					
4	Si no me pongo las metas tan altas, acabaré siendo un segundón					
5	Mis padres nunca intentaron comprender mis errores					
6	Para mi es importante ser muy competente en todo lo que hago					
7	Soy una persona cuidadosa					
8	Intento ser organizado					
9	Si fracaso en el estudio/trabajo soy un fracasado					
10	Debería sentirme mal si cometo un error					
11	Mis padres querían que fuera el mejor en todo					
12	Me pongo metas más altas a mí mismo que la mayoría de la gente					
13	Si alguien hace una tarea en el colegio/trabajo mejor que yo, siento como si hubiera fracasado totalmente en esa tarea.					
14	Fracasar en parte es tan malo como fracasar en todo					
15	En mi familia solo se acepta un rendimiento sobresaliente					
16	Se me da muy bien concentrar mis esfuerzos en alcanzar una meta					
17	Incluso cuando hago algo con mucho cuidado, a menudo me parece que no está bien del todo					
18	Odio no llegar a ser el mejor en todo lo que hago					
19	Tengo metas extremadamente altas					
20	Mis padres esperaban de mi la excelencia, lo mejor					
21	Seguramente la gente me apreciará menos si cometo un error					
22	Nunca me he sentido capaz de lograr lo que mis padres esperaban de mi					
23	Si no hago las cosas también como los demás, significa que soy un ser humano inferior					

24	Los demás parecen conformarse con metas más bajas que las mías					
25	Si no hago las cosas siempre bien, la gente no me respetará					
26	Mis padres siempre han tenido expectativas más altas sobre mi futuro que yo mismo					
27	Intento ser una persona cuidadosa					
28	Normalmente tengo dudas sobre las pequeñas cosas que hago cada día					
29	La pulcritud es muy importante para mi					
30	Espero rendir mejor en mis tareas diarias que la mayoría de la gente					
31	Soy una persona organizada					
32	Tiendo a retrasarme en mi trabajo porque repito las cosas una y otra vez					
33	Me cuesta mucho tiempo hacer las cosas “bien”					
34	Cuanto más errores cometa, más gustaré a los demás					
35	Nunca me he sentido capaz de llegar a alcanzar el nivel de mis padres					

ANEXO 3

Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

Marca con una X la casilla que más se asemeje a tu comportamiento. No hay respuestas buenas ni malas, todas son válidas. Solo puedes responder a una casilla por pregunta.

1. Muy insatisfecho	2. Bastante insatisfecho	3. Algo insatisfecho	4. Indiferente	5. Algo satisfecho	6. Bastante satisfecho	7. Muy satisfecho
---------------------	--------------------------	----------------------	----------------	--------------------	------------------------	-------------------

		1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de que realice las cosas en la que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.							
4	El salario que usted recibe.							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7	El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.							
8	La iluminación de su lugar de trabajo.							
9	La ventilación de su lugar de trabajo.							
10	La temperatura de su lugar de trabajo.							
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.							
12	Las oportunidades de promoción que tiene.							
13	Las relaciones personales con sus superiores.							
14	La supervisión que ejercen sobre usted.							
15	La proximidad y frecuencia con la que es supervisado.							
16	La forma en la que sus supervisores juzgan su tarea.							
17	La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe en su empresa.							
18	El apoyo que recibe de sus superiores.							
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos de su trabajo.							
20	Su participación en las decisiones de su departamento de sección.							
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.							
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

ANEXO 4

Cuestionario sociodemográfico de variables independientes

Marca con una X la casilla que corresponda a tu situación personal.

1	Sexo	Hombre <input type="checkbox"/>	Mujer <input type="checkbox"/>
2	Edad		
3	Nacionalidad		
4	Nivel socioeconómico	Bajo <input type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/>
5	Ingreso anual bruto	~ -30.000€ <input type="checkbox"/> 30.000€-50.000€ <input type="checkbox"/> 50.000€-80.000€ <input type="checkbox"/> 80.000€-120.000€ <input type="checkbox"/> 120.000€- ~ <input type="checkbox"/>	
6	Estado civil	Soltero/a <input type="checkbox"/> Pareja <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/>	
7	¿Trabaja en relación con su vocación?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
8	Problemas de salud	No <input type="checkbox"/> Algunos problemas <input type="checkbox"/> Graves <input type="checkbox"/>	
9	Si la respuesta es que si, ¿Estos problemas de salud te suelen limitar en tu día a día?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
10	¿Cuándo consumo alcohol?	<input checked="" type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> En celebraciones <input type="checkbox"/> Una vez al mes <input checked="" type="checkbox"/> Una vez a la semana <input type="checkbox"/> A diario	

1.Completamente en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4.Bastante de acuerdo	5.completamente de acuerdo
-------------------------------	---------------------------	-----------------------------------	-----------------------	----------------------------

		1	2	3	4	5
11	En tu entorno creen que eres una persona que ha logrado éxito profesional					
12	Ser competitivo/a me ayuda a tener éxito en la vida					
13	Cuando tengo problemas o contratiempos procuro que no afecten a mis emociones, relaciones u otras esferas de mi vida					
14	Si un examen/trabajo/proyecto no lo hago como pensaba, me suelo reprochar que podría haberlo hecho mejor					
15	Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy su justo valor a las cosas.					