



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2026,
Volumen 10, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rem.v10i5

IMPORTANCIA DEL SENTIDO DE VIDA EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN LA LOGOTERAPIA DE VIKTOR FRANKL

**ASSESSMENT OF THE FUNCTIONAL CAPACITY OF
OLDER ADULTS AT HGZ MF NO. 1, PACHUCA, HIDALGO**

Indra Isis Gonzalez Cotero
Centro Universitario Continental

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4.25989

Importancia del sentido de vida en el ámbito laboral según la logoterapia de Viktor Frankl

Indra Isis Gonzalez Coteró¹

indraisisgonzalez@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-2345-6789>

Centro Universitario Continental

Pachuca de Soto – México

RESUMEN

Se investigó cómo la logoterapia y el sentido de vida de Viktor Frankl influyen en el entorno organizacional moderno. El objetivo fue analizar el cómo tener un propósito existencial repercute el desempeño de los colaboradores y disminuye el síndrome de desgaste ocupacional. Se utilizó un diseño metodológico de revisión teórica y analítica con un enfoque cualitativo y documental. Se examinó literatura científica sobre la gestión de recursos humanos, psicología organizacional y logoterapia. Se evidenció que buscar y encontrar un sentido personal en el trabajo cambia la forma en que se ve la actividad laboral, pasando de ser un tema monetario a convertirse en un camino para la autorrealización y sentido de vida. También se determinó que las organizaciones que promueven culturas corporativas basadas en valores y propósito experimentan una reducción significativa en la rotación de personal y un aumento en el compromiso emocional. Se concluyó que integrar la cuestión existencial y humanista puede mejorar el bienestar general de los trabajadores y la optimización de trabajo.

Palabras clave: sentido de vida, logoterapia, gestión, ámbito laboral, bienestar organizacional

¹ Autor principal

Correspondencia: indraisisgonzalez@gmail.com

Importance of the Meaning of Life in the Workplace According to Viktor Frankl's Logotherapy

ABSTRACT

The influence of Viktor Frankl's logotherapy and meaning of life within the modern organizational environment was investigated. The objective was to analyze how the perception of an existential purpose impacts employee performance and reduces psychosocial risks such as occupational burnout syndrome. A qualitative and documentary research design based on a theoretical and analytical review was used. Scientific literature regarding human resource management, organizational psychology, and logotherapy was examined. The findings demonstrated that searching for and discovering personal meaning in work transforms how labor activity is perceived, shifting it from a mere financial transaction to a path toward self-fulfillment. It was also determined that organizations promoting corporate cultures centered on values and purpose experience a significant reduction in turnover and an increase in emotional commitment. It was concluded that modern management must integrate an existential and humanistic dimension to enhance overall employee well-being, creating environments that respect individual uniqueness.

Keywords: meaning of life, logotherapy, management, workplace, organizational well-being

*Artículo recibido 28 agosto 2026
Aceptado para publicación: 02 septiembre 2026*



INTRODUCCIÓN

Contexto y Justificación

En la perspectiva de la gestión empresarial del siglo XXI, el capital humano es el recurso más valioso de una organización, ya que su trabajo, conocimientos y habilidades contribuyen al éxito y la permanencia de la empresa. Sin embargo, las exigencias del mercado global han llevado a estructuras corporativas con alta competencia, exceso de tareas y rápida digitalización. Estos fenómenos, aunque aumentan la productividad a corto plazo, a menudo reflejan altos niveles de estrés, rotación de personal y la prevalencia del síndrome de desgaste. Ante esto, la gestión no puede limitarse solo a medir el rendimiento cuantitativo; debe centrarse también en la salud mental y existencial de sus colaboradores. El estudio del sentido de vida en el trabajo surge como una respuesta para crear un enfoque **humanista**

a la práctica administrativa. Revisión de la Literatura

Investigaciones recientes han documentado que los modelos de gestión que se enfocan únicamente en incentivos externos son insuficientes para mantener la **motivación de los trabajadores a largo plazo**. Expertos en comportamiento organizacional indican que la falta de propósito y la sensación de vacío existencial en las tareas diarias afectan en gran medida el clima laboral. Varios estudios muestran que cuando un empleado ve su trabajo solo como un medio para recibir un salario, se desconecta emocionalmente de la empresa. En cambio, los análisis centrados en la psicología humanista aplicada a las organizaciones demuestran una relación directa entre la percepción del significado en el trabajo y variables clave como la productividad, la lealtad y la resiliencia ante crisis corporativas.

Problema de Investigación

Aunque cada vez hay más evidencia de la importancia del bienestar de los empleados en el entorno laboral, la gestión tradicional aún no incorpora estrategias que atiendan de manera profunda sus necesidades personales y su sentido de propósito. El problema radica en que muchas organizaciones crean puestos de trabajo mecanizados y centrados exclusivamente en los intereses de la empresa, dejando de lado el desarrollo integral, el bienestar y las necesidades personales de quienes forman parte de la organización. Por tanto, surge la siguiente pregunta de investigación:



¿Cómo puede la logoterapia contribuir al fortalecimiento del bienestar laboral y al desarrollo del capital humano en las organizaciones?

Objetivos y Preguntas de Investigación

El objetivo general de esta investigación es analizar la importancia del sentido de vida en el trabajo desde la perspectiva de la logoterapia de Viktor Frankl y proponer un modelo de gestión que considere al trabajador de manera integral, reconociendo sus necesidades personales y su búsqueda de propósito. Asimismo, se busca demostrar cómo la aplicación de los principios de la logoterapia puede beneficiar tanto a los colaboradores como a las organizaciones, favoreciendo un mejor clima laboral, una mayor motivación, un mejor desempeño y una mayor calidad en el trabajo.

Preguntas:

¿Cómo puede la logoterapia de Viktor Frankl contribuir al diseño de estrategias de gestión que promuevan el bienestar integral y el desarrollo del capital humano en las organizaciones?

¿Qué impacto tiene promover el sentido de vida en el trabajo sobre la satisfacción laboral, la permanencia de los colaboradores y la calidad del desempeño organizacional?

Marco Teórico

- **Teorías y Modelos:** La base teórica de este estudio se apoya en la Logoterapia, la tercera escuela vienesa de psicoterapia, fundada por el neurólogo y psiquiatra Viktor Frankl. Esta teoría sostiene que la motivación principal del ser humano no es la búsqueda de placer, como decía Freud, ni el deseo de poder, como plantea Adler, sino la "**voluntad de sentido**". Desde esta perspectiva, el ser humano tiene una libertad espiritual que le permite elegir su actitud ante cualquier circunstancia, por adversa que sea. En gestión, esto implica que el colaborador no es un simple engranaje que responde solo a estímulos económicos o de supervisión, sino un agente que tiene la necesidad intrínseca de encontrar un propósito significativo en sus funciones diarias.

- **Conceptos Clave:**

Voluntad de sentido: Es el deseo natural de las personas de encontrar un propósito en su vida y en lo que hacen. En el ámbito laboral, significa que los trabajadores buscan realizar actividades que tengan valor para ellos y que les permitan sentir que su trabajo tiene un significado más allá de cumplir una tarea.



Vacío existencial: Es la sensación de falta de propósito, motivación o sentido en la vida. En el trabajo, puede reflejarse en empleados que sienten indiferencia, desinterés, agotamiento emocional o falta de compromiso porque no encuentran un valor en sus actividades diarias.

Valores de creación, experiencia y actitud: Son las tres formas en las que, según Viktor Frankl, las personas pueden encontrar sentido en su vida:

- **Valores de creación:** Se relacionan con lo que una persona aporta o realiza, como sus conocimientos, habilidades, proyectos y acciones dentro del trabajo.
- **Valores de experiencia:** Surgen de lo que la persona vive y recibe, como las relaciones con sus compañeros, el aprendizaje y las experiencias positivas en la organización.
- **Valores de actitud:** Se refieren a la manera en que una persona decide enfrentar situaciones difíciles, obstáculos o problemas, manteniendo una actitud de responsabilidad y crecimiento.

METODOLOGÍA

Enfoque de Investigación

El estudio se desarrolló mediante un enfoque cualitativo y analítico. Esto facilitó una exploración profunda de los conceptos relacionados con la logoterapia y su viabilidad interpretativa en los fenómenos administrativos de la gestión del talento humano.

Diseño del Estudio

Se adoptó un diseño no experimental, transeccional y documental. La investigación se centró en la recolección, sistematización y análisis crítico de fuentes bibliográficas primarias y secundarias sobre las teorías de Viktor Frankl y estudios recientes sobre el bienestar y el clima organizacional.

Participantes

Dado que se trató de una investigación documental, no hubo participantes físicos. En su lugar, la unidad de análisis se formó por una selección de 25 artículos científicos indexados, libros especializados en logoterapia y manuales de comportamiento organizacional publicados entre 2018 y 2026.

Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recopilación de información se utilizaron fichas de lectura digital, matrices de análisis de contenido y bases de datos académicas como Google Académico y Redalyc, con el propósito de identificar y analizar literatura científica relacionada con el tema de estudio. Se establecieron criterios



de inclusión basados en la relación directa de los términos “logoterapia”, “sentido del trabajo”, “recursos humanos” y “burnout”, priorizando fuentes relevantes para la investigación.

Además, como parte del proceso de fundamentación teórica, se tuvo contacto con la logoterapeuta **Annabella Piter**, reconocida a nivel nacional por su trabajo en el campo de la logoterapia, cuya perspectiva permitió complementar y fortalecer los argumentos planteados en la investigación, aportando una visión práctica sobre la aplicación de estos principios en el desarrollo personal y laboral.

Procedimiento

El proceso de investigación inició con la identificación del **tema de estudio**, enfocado en la importancia del sentido de vida en el ámbito laboral desde la perspectiva de la logoterapia de Viktor Frankl y su relación con la gestión del capital humano. A partir de esta problemática, se establecieron los objetivos de investigación y se definieron los conceptos clave para la búsqueda de información.

Posteriormente, se realizó una investigación en base a diferentes temas relacionados que trajeran consigo una revisión bibliográfica, utilizando términos relacionados con la logoterapia, sentido del trabajo, recursos humanos y burnout. Se seleccionaron documentos que presentaban una relación directa con el tema, considerando su relevancia académica y aporte teórico.

La información recopilada fue organizada y analizada mediante fichas de lectura y matrices de análisis de contenido, lo que permitió identificar los principales aportes, relaciones y enfoques existentes sobre el sentido de vida en el trabajo y su influencia en el bienestar de los colaboradores. Finalmente, los hallazgos obtenidos fueron integrados para desarrollar la discusión teórica y construir los argumentos centrales del artículo, complementándose con la perspectiva profesional obtenida a través del contacto con la logoterapeuta Annabella Piter.

Análisis de Datos

Se realizó un análisis de contenido temático de la información recopilada. Los documentos seleccionados fueron revisados y organizados mediante una clasificación de ideas, identificando los principales aportes relacionados con dos temas centrales: el impacto que tiene la falta de sentido o vacío existencial en el entorno laboral y el papel de la logoterapia como una herramienta para fortalecer la motivación, el compromiso y la permanencia de los colaboradores dentro de las organizaciones. Asimismo, se analizó cómo la aplicación de estos principios puede generar beneficios tanto para los



trabajadores como para las empresas, promoviendo un equilibrio donde los colaboradores encuentren mayor bienestar y propósito en su trabajo, mientras que las organizaciones logran mejorar su desempeño, productividad y calidad laboral.

RESULTADOS

Presentación de los Datos

A partir de la revisión de la literatura recopilada, se identificaron y organizaron las principales ideas relacionadas con la influencia que tiene el sentido del trabajo en el comportamiento de los colaboradores y en el funcionamiento de las organizaciones. La información obtenida permitió analizar cómo la presencia o ausencia de propósito laboral se relaciona con aspectos como la motivación, el compromiso, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Estos hallazgos fueron organizados de manera estructurada para facilitar su análisis y comprensión.

Categorización y Temas

Los hallazgos se agruparon en dos dimensiones principales: la falta de atención al bienestar y desarrollo personal de los colaboradores, lo que puede generar vacío existencial, desmotivación y pérdida de sentido en el trabajo; y el beneficio de integrar programas de desarrollo humano inspirados en la logoterapia, los cuales favorecen el compromiso emocional, fortalecen la motivación y contribuyen a reducir los efectos del estrés laboral crónico.



Tabla 1: Comparativa de efectos de la percepción de sentido en la gestión organizacional.

Variable Administrativa	Falta de sentido en el trabajo (vacío existencial)	Cuando se promueve el sentido de vida mediante la logoterapia
Rotación de personal	Los colaboradores pueden sentirse insatisfechos, desconectados de la organización y con mayor intención de abandonar su puesto.	Los colaboradores desarrollan mayor vínculo con la empresa, se sienten valorados y aumenta la permanencia del talento.
Clima laboral	Puede generar un ambiente con poca motivación, falta de colaboración y enfoque únicamente en los intereses individuales.	Se fomenta un ambiente más positivo, basado en la empatía, cooperación, confianza y trabajo en equipo.
Resiliencia ante las crisis	Existe mayor dificultad para enfrentar cambios, superar obstáculos y mantener la motivación ante situaciones difíciles.	Los colaboradores tienen mayor capacidad de adaptación, afrontan los retos con una actitud positiva, buscan soluciones y trabajo en equipo.
Compromiso organizacional	El compromiso puede limitarse a cumplir obligaciones por cuestiones económicas, sin una verdadera conexión con la organización.	Se fortalece un compromiso emocional, donde los colaboradores se identifican con los valores, objetivos y propósito de la empresa.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis.

DISCUSIÓN

Interpretación de los Resultados

Los resultados obtenidos a partir del análisis de la literatura permiten identificar que el sentido de vida en el trabajo no es un aspecto independiente de la gestión organizacional, sino un factor que influye directamente en la motivación, el compromiso, el bienestar y el desempeño de los colaboradores. La

investigación evidencia que cuando los trabajadores encuentran un propósito en las actividades que realizan, desarrollan una mayor conexión con su labor y con la organización a la que pertenecen.

Al comparar estos hallazgos con los enfoques tradicionales de la administración, se observa que algunas teorías de motivación, como la **pirámide de necesidades de Maslow** y la **teoría de los dos factores de Herzberg**, han realizado aportes importantes para comprender el comportamiento humano en las organizaciones; sin embargo, pueden resultar limitadas al explicar la búsqueda profunda de significado que poseen las personas. Desde la perspectiva de Viktor Frankl, la voluntad de sentido representa una motivación fundamental del ser humano que puede mantenerse incluso en situaciones difíciles o poco favorables.

Esto permite comprender que un colaborador no encuentra satisfacción únicamente a través de beneficios económicos, reconocimiento o condiciones laborales adecuadas, sino también cuando percibe que su trabajo tiene un valor y contribuye a un propósito mayor. Por ello, las organizaciones que logran conectar las funciones laborales con un sentido significativo pueden favorecer una mayor identificación, compromiso y satisfacción en sus equipos de trabajo.

Implicaciones

Desde una perspectiva teórica, los resultados plantean la importancia de integrar el concepto de gestión con sentido dentro de los modelos actuales de administración. Esto implica reconocer que los colaboradores no son únicamente recursos productivos, sino personas con necesidades, valores, objetivos personales y una búsqueda constante de propósito.

En este sentido, los líderes organizacionales tienen un papel fundamental al crear espacios donde los empleados puedan comprender la importancia de su trabajo y sentirse parte de una misión colectiva. La incorporación de principios inspirados en la logoterapia puede contribuir a desarrollar liderazgos más humanos, capaces de escuchar, acompañar y motivar a sus equipos desde una visión integral.

En la práctica, esto puede reflejarse en el diseño de puestos de trabajo más significativos, donde las actividades diarias no se limiten al cumplimiento de tareas repetitivas, sino que permitan al colaborador aportar sus capacidades, desarrollar sus talentos y reconocer el impacto de su labor. Asimismo, las evaluaciones de desempeño podrían considerar no solo resultados cuantitativos, sino también aspectos como la colaboración, la responsabilidad, la creatividad y la contribución al bienestar organizacional.



Limitaciones

La principal limitación de esta investigación se relaciona con su carácter documental, debido a que el análisis se realizó a partir de la revisión de literatura existente y no mediante una investigación directa con trabajadores u organizaciones. Al no contar con entrevistas, encuestas o mediciones aplicadas en empresas específicas, los resultados representan una interpretación teórica que requiere ser comprobada mediante estudios empíricos.

Recomendaciones

Se recomienda que futuras investigaciones incorporen estudios de campo que permitan evaluar de manera directa la relación entre el sentido de vida laboral y variables organizacionales como la satisfacción, el compromiso, la permanencia del talento y el desempeño.

También sería importante desarrollar programas de formación para líderes y áreas de recursos humanos basados en principios humanistas, que permitan fortalecer una cultura organizacional donde los colaboradores encuentren mayor significado en sus funciones. La aplicación de herramientas de medición del propósito laboral podría contribuir a identificar cómo el sentido del trabajo influye en los resultados tanto personales como empresariales.

CONCLUSIÓN

La integración de la logoterapia y el concepto de sentido de vida dentro de la administración moderna representa una oportunidad para transformar la manera en que las organizaciones comprenden y gestionan a sus colaboradores. Los trabajadores no buscan únicamente estabilidad económica o cumplir con sus responsabilidades, sino también encontrar un propósito y reconocer que su labor tiene un valor más allá de una simple función productiva.

Promover una gestión basada en el sentido permite pasar de un modelo centrado únicamente en resultados y eficiencia hacia un enfoque más humano, donde el bienestar de las personas y los objetivos organizacionales puedan desarrollarse de manera conjunta. Cuando una organización brinda espacios donde los colaboradores se sienten valorados, escuchados y conectados con un propósito, se fortalece el compromiso, la motivación, la retención del talento y la calidad del trabajo.

Por ello, la logoterapia ofrece una perspectiva valiosa para la gestión del capital humano, al recordar que detrás de cada puesto de trabajo existe una persona con capacidades, valores y una necesidad



profunda de encontrar significado en aquello que realiza. De esta manera, las organizaciones no solo mejoran sus resultados, sino que también cumplen una función social al construir ambientes laborales que favorecen el crecimiento integral de quienes forman parte de ellas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, A. (1927). *The Practice and Theory of Individual Psychology*. Harcourt, Brace & Company.
- Batthyany, A. (2019). *Logoterapia y análisis existencial hoy: Aplicaciones en la psicología contemporánea*. Herder Editorial.
- Brunstein, B., & Boro, C. (2020). *El sentido del trabajo y su impacto en la salud mental de los colaboradores*. *Revista de Psicología y Trabajo*, 12(1), 34-49.
- Frankl, V. E. (2015). *El hombre en busca de sentido* (3.ª ed.). Editorial Herder.
- Frankl, V. E. (2016). *Ante el vacío existencial: Hacia una humanización de la psicoterapia*. Editorial Herder.
- García, A. J. (2022). Motivación y sentido de vida en las organizaciones contemporáneas. *Revista Internacional de Psicología del Trabajo*, 14(2), 45-58.
- Gómez, M., & Sánchez, R. (2023). El síndrome de Burnout y la gestión del talento en organizaciones de América Latina. *Anales de Psicología Organizacional*, 19(2), 101-118.
- Längle, A. (2018). *Análisis existencial aplicado al entorno laboral*. Ediciones Paidós.
- Mendoza, P., & Herrera, K. (2020). Cultura organizacional humanista: Más allá de los incentivos económicos. *Gestión y Desarrollo*, 15(4), 88-102.
- Morales, D. (2024). *La logoterapia en las organizaciones del siglo XXI*. Fondo de Cultura Económica.
- Navarro, E., & Castro, F. (2022). Resiliencia organizacional y propósito laboral en tiempos de incertidumbre. *Revista de Administración y Empresa*, 30(1), 55-70.
- Ortega, J. (2019). *Psicología humanista y el nuevo perfil del trabajador*. Editorial Pirámide.
- Pérez, M., & Ramírez, G. (2025). Estrategias de retención del talento basadas en la alineación de valores corporativos. *Cuadernos de Administración*, 38(112), 205-220.
- Quintero, C. (2021). Deshumanización en la era digital: El rol del liderazgo con propósito. *Estudios de Gestión Humana*, 9(3), 143-159.



- Rodríguez, M., Pérez, S., & Gómez, F. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de propósito vital aplicado al trabajo en entornos corporativos. *Psicología y Administración*, 8(1), 74-89.
- Ruiz, T., & Vargas, J. (2023). La voluntad de sentido como factor protector frente al desgaste ocupacional. *Revista de Salud Ocupacional y Bienestar*, 11(2), 29-41.
- Silva, L. (2018). *El vacío existencial en la empresa moderna*. Editorial Trillas.
- Torres, A., & Benítez, E. (2022). Clima laboral y motivación intrínseca: Una perspectiva logoterapéutica. *Pensamiento Administrativo*, 17(3), 90-105.
- Valdés, R. (2025). Rediseño de puestos de trabajo y su impacto en la autorrealización del trabajador. *Revista de Innovación Organizacional*, 22(1), 12-28.
- YouTube. (s/f-a). Youtu.Be. Recuperado el 12 de agosto de 2026, de https://youtu.be/bbnDzf_fK58?si=w1UpT_Eq9hG47LZW
- YouTube. (s/f-b). Youtu.Be. Recuperado el 12 de agosto de 2026, de <https://youtu.be/hJgB90qgDaI?si=gz5qsixybarj1rWD>
- Iraeta, I. (2018, febrero 22). *Pirámide de Maslow*. Concepto. <https://concepto.de/piramide-de-maslow/>

