Tópicos Selectos de Logoterapia

Seis casos de aplicación

Juan Pablo Aguilar Meza

Teódulo Arana Espinoza

Pedro Humberto López Contreras

José Noé Miranda Becerra

Lilliana Remus Del Toro

Belén Romero Martínez

Mónica Pérez Contreras

Coordinadora

INDRAC

INSTITUTO DE REINGENIERÍA ACTITUDINAL

PROFESIONALIZANDO ACTITUDES PRODUCTIVAS

Tópicos selectos de Logoterapia

Seis casos de aplicación

Estas investigaciones, arbitradas por pares académicos, se privilegian con el aval de la institución editora.

Coordinadora

M. en A. Mónica Pérez Contreras

Autores

Dr. Juan Pablo Aguilar Meza

Dr. Teódulo Arana Espinoza

Dr. Pedro Humberto López Contreras

Dr. José Noé Miranda Becerra

Dra. Lilliana Remus Del Toro

Dra. Belén Romero Martínez

PUBLICADO POR:

Instituto de Reingeniería Actitudinal – INDRAC

Misión Sta. Isabel #42 Residencial Plaza Guadalupe C.P. 45030.

Zapopan, Jalisco. México

contacto@indrac.org

www.indrac.org

Octubre de 2017

Redacción al cuidado de cada investigador

Imagen de portada: Pixabay.com

ISBN: 9788826091877

Registro Licencia Creative Commons N°: 1710053706079 por safecreative.org

Modalidad: Reconocimiento, Sin obra derivada, No comercial.

Los autores autorizan la copia, reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, siempre y cuando se cite y reconozca al autor correspondiente. No permite generar obra derivada ni utilizarla con finalidades comerciales. Salvo autorización escrita de(l) autor(es) correspondiente(s) o coordinador de la publicación. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual.

INDICE

PRÓLOGO 1

INTRODUCCIÓN 4

SECCIÓN I: LOGOTERAPIA EN LAS ORGANIZACIONES

Capítulo 1: El cerebro del ejecutivo mexicano a través de la teoría del cerebro triuno. 9

Capítulo 2: La voluntad de sentido como elemento promotor de la Cultura Adhocrática en una empresa tequilera en Jalisco, México. 31

Capítulo 3: La empresa en busca de sentido: Diseño de un modelo de intervención organizacional para empresas con vacío existencial. 54

SECCIÓN II: LOGOTERAPIA EN LA PERSONA

Capítulo 4: La Logoterapia en el proyecto de vida humana. 80

Capítulo 5: Propuesta de abordaje psicológico del duelo suspendido desde la Logoterapia. 106

Capítulo 6: Tratamiento de depresión en pacientes con trastornos de conducta alimentaria a través de la nutrición y la logoterapia. 124

CONCLUSIONES 144

ACERCA DE LOS AUTORES 148

PROLOGO

¿Quieres decirme, por favor, qué camino debo tomar para salir de aquí?

- Eso depende mucho de adónde quieres ir -respondió el Gato.

- Poco me preocupa dónde ir -respondió Alicia.

- Entonces, poco importa el camino que tomes -replicó el Gato.

Alicia en el país de las maravillas

Lewis Carroll

La sociedad actual parece encarnar de manera casi perfecta este episodio de Alicia en el País de las Maravillas, lo que importa es avanzar aunque no sepamos hacia donde nos dirigimos, la única consigna es no parar. Estamos ante los males que hace algunas décadas Viktor Frankl nos vaticinara en su texto "Ante el vacío existencial" el conformismo y totalitarismo. (Frankl, 2003)

En el primer caso los seres humanos vamos tras lo que la cultura occidental nos ofrece como máximo galardón, la felicidad absoluta, la cual emana de adquirir lo que la economía de consumo pone tras un aparador o vía online. Cada uno acorde a su capacidad adquisitiva o lo que el crédito de la tienda de la esquina o tarjeta de crédito le permita. Compras paliativas que por un momento deja saborear esa felicidad que se está por adquirir y que nunca llegará.

El totalitarismo es una forma velada de desesperanza; los sujetos renuncian en manera alguna a proyectar su vida y ceden su libertad a los intereses de otros, enrolándose en fanatismos del más variado origen: religioso, político, ideológico (sea de mayorías o minorías), deportivo, etc.

Estas situaciones han generado en no pocas poblaciones lo que en Logoterapia se conoce como triada neurótica de masas, cuyas manifestaciones son: depresión, violencia y adicción; todas ellas pudiendo desencadenar en el ser humano la pérdida de sentido.

Ante esta realidad, la logoterapia, considerada por muchos como la tercera escuela vienesa de psicoterapia (sucesora de las propuestas por Freud y Adler) desarrollada por Viktor Frankl durante el siglo pasado, ha puesto énfasis en lo que se considera la enfermedad de nuestro siglo "El Vacío Existencial" ayudando por medio de su cuerpo teórico y práctico a reencontrase consigo mismo y con el sentido de su vida.

Los autores de este libro nos presentan en varios contextos un diagnóstico de la vivencia de algunos problemas existenciales y que se manifiesta ya sea en una falta de proyecto de vida por un grupo de adolescentes, la búsqueda de pérdida de peso con un fin en sí mismo olvidando que la parte biológica solo es una de las dimensiones de la persona humana, dejando de lado psicoemocional y sobre todo la nousológica.

Tres más abordan la vivencia de trabajo, este como mero artificio de beneficios económicos o poder, alienando por completo al ser humano y dejándolo a merced de la depresión, la adicción al trabajo o el sin sentido.

Las situaciones límites emanadas en la actualidad de la violencia, se nos presentan en forma de "duelos suspendidos" donde elaborar una pérdida por un ser querido víctima de secuestro significa para muchos, renunciar a la esperanza de encontrarlos, aunque con ello se entre en un estado de angustia y desasosiego que no permite retomar la vida de quienes se quedan.

Ver la realidad de estas situaciones desde la óptica de la Logoterapia conlleva a que esbocemos al menos de manera muy general los principales conceptos de ella:

Existen tres pilares para su compresión: la idea del ser humano como libre, consciente y responsable; la voluntad innata de toda persona de encontrar el sentido a su vida (esta es la piedra angular de toda intervención terapéutica); y por último, el sentido de vida como una forma de filosofía personal.

El ser humano libre es posible debido a la concepción tridimensional de la persona: biológica, psicosocial y nousológica (espiritual). Lo biológico y psicosocial están determinados por sus mismos componentes, mientras que lo nousológico está fundamentado en la potencialidad de la esencia de lo humano, dejando la responsabilidad de hacernos a nosotros mismos a partir de nuestra forma concreta de existir.

Existir conlleva en sí mismo un sentido, determinado más no determinista. Por el hecho mismo de Ser se infiere que existe un Sentido Trascendente o Suprasentido por el cual existimos de esta forma y no de otra; dejando en nuestras manos la búsqueda del Sentido de Nuestra Vida, el cual nos lleva a desarrollarnos y trascendernos en nuestra individualidad. La vida se convierte así en una tarea que hay que realizar día a día iluminando de esta manera el Sentido del Momento.

El sentido de la vida y por ende el del momento se nutren de tres valores para su desarrollo, a saber: vivenciales, de creación y de actitud. Los vivenciales se realizan a través de lo que experienciamos de los otros y del universo. Por medio de los de creación contribuimos desde nuestra conciencia, libertad y responsabilidad para un mejor mundo. Por último los valores de actitud son la respuesta humana a lo que ha sido llamado por la Logoterapia como "La Triada Trágica": sufrimiento, muerte y culpa. Es la posibilidad de sentido en el aparente sinsentido.

So pena de reduccionismo lo anterior nos puede ayudar a tener un mejor sentido del momento al transitar por las páginas siguientes; iremos descubriendo como, en el eje transversal de todo el texto, está el ansia de sentido que puede ser adormecido por la cultura actual pero nunca extinto; baste en muchos casos experienciar un valor vivencial o una toma de conciencia de su ser espiritual para retomar la búsqueda del sentido de la vida haciendo eco de las palabras de Frankl "Las ruinas son a menudo las que abren las ventanas para ver el cielo".

M. Psic. Francisco Javier Madera Maldonado

México, agosto de 2017

INTRODUCCION

La presente publicación compila las investigaciones elaboradas por los alumnos del Postdoctorado en Logoterapia ofrecido por el Instituto de Reingeniería Actitudinal (INDRAC) y avalado por el Instituto Mexicano de Gestión de la Ciencia e Innovación Tecnológica (IMEGECIT), los cuales se desempeñan en diversos campos de actividad, compartiendo el interés y la aplicación del Desarrollo Humano, cabe mencionar la amplia trayectoria profesional y excelente calidad humana que cada uno de los investigadores ha demostrado en su respectivo ámbito de trabajo. Las investigaciones presentadas fueron arbitradas por los miembros del Consejo Académico: Dra. Rocío Calderón García, Dra. Lilliana Remus y Dr. Juan Pablo Sánchez García, a quienes reiteramos nuestro agradecimiento.

Hemos agrupado las investigaciones en dos grandes rubros: en la primera sección del libro se presentan las que tienen un enfoque organizacional y en la segunda las que presentan tal vez la faceta más conocida de la Logoterapia, es decir, su aplicación personal- individual.

El capítulo 1: El Cerebro Del Ejecutivo Mexicano A Través De La Teoría Del Cerebro Triuno abre la primer sección y presenta la investigación de la Dra. Lilliana Remus, en cuyo despacho de consultoría humana y organizacional han abordado una enorme cantidad de casos de ejecutivos con gran predominancia cerebral reptiliana. Reporta cómo las mismas organizaciones favorecen el dominio del cerebro reptiliano en sus colaboradores con consecuencias perjudiciales tanto para la empresa como para las personas involucradas. Ante esta realidad, la Dra. Remus decidió documentarlos y aportar de este modo “datos y cifras científicas de un estudio largo y detallado del estilo ejecutivo en empresas mexicanas” así como una propuesta de abordaje basada en la Logoterapia para “acompañar al ejecutivo mexicano a descubrir el fin último de estar a cargo de un grupo de trabajo”. Su investigación busca crear conciencia en las empresas sobre la necesidad de equilibrar talentos y estilos de liderazgo para lograr “mayor efectividad y bien común”.

El segundo capítulo corre a cargo del Dr. José Noé Miranda Becerra, quien en su investigación La voluntad de sentido como elemento promotor de la Cultura Adhocrática en

una empresa tequilera en Jalisco, México presenta los resultados de su intervención en una empresa en la que se iniciaron cambios para lograr mayores ingresos y una mejor calidad de vida laboral para sus colaboradores utilizando la propuesta logoterapéutica, "la cual enfatiza la 'Voluntad de Sentido' como un elemento generador de desarrollo… que posibilita implementar un cambio de cultura organizacional que otorgue sentido de vida a los trabajadores e innovación en los productos y servicios".

A partir de su experiencia como docente y consultor, el Dr. Miranda percibe el potencial de investigar el comportamiento organizacional para ofrecer a las empresas herramientas que les permitan responder a sus necesidades actuales y futuras; como parte de dicho objetivo presenta esta investigación que registra un diálogo entre la Logoterapia y el Comportamiento Organizacional y ofrece un esquema que integra información cualitativa y cuantitativa para la elaboración de diagnósticos de cultura organizacional.

En el capítulo 3 encontramos el artículo del Dr. Juan Pablo Aguilar, investigador de empresas, empresarios y puestos clave que habiendo detectado señales de vacío existencial en las organizaciones y consciente de la importancia y los beneficios de la Logoterapia, se cuestionó si los principios rectores de la misma podrían aplicarse al ámbito organizacional para el desarrollo y consolidación de las empresas.

En La Empresa En Busca De Sentido. Diseño de un modelo de intervención organizacional para empresas con vacío existencial, el Dr. Aguilar evalúa la "factibilidad del uso de las propuestas logoterapéuticas en el ámbito organizacional", a partir del enfoque de "la empresa como un ente social" que puede presentar problemáticas similares a las de las personas, tales como el vacío existencial. Propone un modelo de su propia elaboración para realizar el "análisis existencial de la organización y proponer un proceso de intervención para que … descubra su sentido existencial" con las consecuentes ventajas para quienes colaboran en ella, sus clientes y proveedores.

Con el cuarto capítulo se inicia la segunda sección: Logoterapia en la persona. En dicho capítulo se presenta la investigación del Dr. Teódulo Arana Espinoza, licenciado y maestro en

Filosofía y doctor en Ciencias del Desarrollo Humano que ha conducido distintos cursos de desarrollo humano para jóvenes y adultos, desempeñándose asimismo como orientador de un sinfín de personas, quien, en el ejercicio de su profesión se percató de la ausencia de una guía o proyecto rector en la gran mayoría de los individuos, los cuales suelen manifestar "un cansancio y un desencanto de la vida" provocado en ocasiones por tomar en cuenta solamente el factor económico y los efectos inmediatos de las actividades que realizan en el día a día de manera rutinaria, lo cual incluso a veces "les lleva a descuidar aspectos valiosos como la integridad de su familia" lo que suele traducirse en la pérdida de la fortaleza para seguir luchando. Ante esta realidad, el Dr. Arana se ha propuesto responder ayudando a las personas a desarrollar su proyecto de vida apoyándose en la Logoterapia. En La Logoterapia en el Proyecto de Vida Humana, propone la elaboración del proyecto de vida personal como un medio para encontrar el sentido de vida de la persona, partiendo de la reflexión sobre el sentido de la vida y de "la condición de cada ser humano como fundamento para encontrarlo", asegurándose, dentro de lo posible, de que las acciones proyectadas contribuyan para alcanzar el fin deseado, de modo que los sacrificios y esfuerzo que haya que hacer para alcanzarlo estén dotados de sentido y se puedan experimentar en un ambiente de esperanza.

En el capítulo 5, Propuesta de Abordaje Psicológico del Duelo Suspendido Desde la Logoterapia, el Dr. Pedro Humberto López Contreras, psicólogo, terapeuta sistémico y sacerdote que ha incorporado las herramientas de la Logoterapia a su práctica terapéutica presenta las características del duelo suspendido, tema actual que, como menciona el Dr. Juan Pablo Sánchez García "… nos lacera, nos ofende y aterroriza día a día dadas las circunstancias por la que atraviesa nuestro país" para dar a conocer las posibilidades de abordaje del mismo desde la Logoterapia con el objetivo de "apoyar a los deudos de una víctima desaparecida". A partir de la documentación de un caso presenta la Logoterapia como un instrumento útil para "iniciar o facilitar los pasos del Duelo Suspendido" mediante preguntas clave que, según Elisabeth Lukas, "…pueden extraer respuestas interesantes… con las que se puede vivir y pervivir".

En el sexto capítulo: Tratamiento de Depresión en Pacientes con Trastornos de Conducta Alimentaria a través de la Nutrición y la Logoterapia, encontramos el artículo con el que la Dra. Belén Romero Martínez presenta su investigación mediante la cual busca integrar el sentido de vida como un aliciente para que las personas presten atención a su

salud y tomen la responsabilidad del cuidado de la misma, pasando incluso sobre el instinto o el condicionamiento al que son sometidas en la cultura actual, que tiende a relegar el cuidado de la salud en aras de una falsa productividad y que presenta como “liberadoras” ciertas conductas con gran potencial de llevarnos a enfermar.

Las personas que conformamos el Instituto de Reingeniería Actitudinal reconocemos y agradecemos el profesionalismo de los investigadores y del Consejo Académico y confiamos en que los contenidos aquí presentados serán realmente enriquecedores para el lector.

M en A. Mónica Pérez Contreras

Coordinadora.

México, octubre de 2017

SECCIÓN I

LOGOTERAPIA EN LAS ORGANIZACIONES

Capítulo 1

El cerebro del ejecutivo mexicano a través de la teoría del cerebro triuno.

El cerebro del ejecutivo mexicano a través de la teoría del cerebro triuno

Dra. Lilliana Remus

Resumen

Buscar hacer que las cosas sucedan, generar resultados rápidos y cada vez más notorios es un común denominador en las grandes organizaciones asentadas en México. Las empresas actuales tienen un importante enfoque en la ejecución. Para conseguirlo, día a día favorecen el desarrollo de líderes con un perfil reptiliano (según la Teoría del Cerebro Triuno, de Paul MacLean). En este documento, se presentan los hallazgos que lo demuestran.

Se aplicó el instrumento del Cerebro Triuno a 70 personas recién promovidas a una posición con personal a su cargo, ejecutivos para los cuales sus empresas invierten en procesos de Coaching por problemas de liderazgo. Se repitió la aplicación 2 y 4 años después; el rasgo reptiliano es el que más había crecido en todos ellos: predominó en el 78% de los casos. Otro elemento de este estudio es el análisis de las causas por las cuales 100 ejecutivos de 50 empresas, a petición de su organización, recibieron Coaching Ejecutivo; la mayoría estuvieron vinculadas a comportamientos reptilianos. También se les aplicó el mismo instrumento; destacó el rasgo reptiliano. Este perfil ocasiona, entre otras consecuencias, aumento en la rotación del personal, altos niveles de estrés (tanto en los mismos ejecutivos como en sus equipos de trabajo), desmotivación en los equipos de trabajo, así como falta de planeación y organización.

Ante este panorama, se verifica que las empresas promueven, desarrollan y privilegian el perfil reptiliano en sus ejecutivos con el fin de elevar sus resultados en plazos breves; sin embargo, tal proceder genera costos humanos y organizacionales elevados. Se propone al "Logo Coaching" como estrategia de trabajo ante tal problemática.

Palabras clave: Cerebro reptiliano, Cerebro límbico, Cerebro cognitivo-ejecutivo, Logoterapia, Coaching.

Introducción

En la Universidad de Yale, en la década de los cuarenta del siglo XX, un neurólogo y psiquiatra, el Doctor Paul MacLean (1954 y 1970), concentró sus investigaciones en la forma en la que se procesan y controlan las emociones y el comportamiento en el cerebro humano, generando la Teoría del Cerebro Triuno. Para llegar a ella, hizo investigaciones en cerebros de gatos y primates; con la ayuda de electrodos, estimuló distintas regiones en el cerebro de animales en estado consciente y registró los resultados. También evaluó las respuestas del cerebro bajo diferentes comportamientos de los animales, tales como agresión, afecto, excitación sexual, entre otras. Así mismo, realizó investigaciones sobre la evolución del cerebro animal y humano, tanto ontogenética como filogenéticamente.

En este complejo aspecto de la relación entre emociones y comportamiento, se plantea que –retomando la propuesta de Rosenzweig y Leiman (1992)- el concepto de *emoción* se refiere a tres connotaciones desde una perspectiva psicobiológica:

a) *Emoción como un sentimiento subjetivo privado.* Los seres humanos pueden "sentir" o experimentar, y ello se refleja en reacciones de placer o dolor, aunque no puedan generar indicadores precisos de manera instantánea.

b) *Emoción como una expresión o manifestación de respuestas somáticas y autónomas específicas, como un estado de activación fisiológica*. Se plantea que los "estados emocionales pueden definirse por constelaciones características de respuestas corporales. Específicamente, estas respuestas implican órganos viscerales inervados autónomamente, como el corazón, el estómago y los intestinos" (Rosenzweig y Leiman, 1992: 614). Entonces, no todo estímulo genera reacciones emocionales; desde esta óptica fisiológica, la emoción está relacionada con la respuesta de órganos y zonas

corporales en específico; de ahí que se puedan verificar emociones en humanos y en animales.

c) *Emoción como un tipo de acciones comúnmente consideradas "emocionales", como defenderse o atacar en respuesta a una amenaza.* "En algunos casos las emociones no evocan un acto completo como el ataque o la defensa pero indican posibles acciones futuras; esto es especialmente evidente en los gestos o manifestaciones emotivas" (Op. Cit.: 614).

Para Rains, la emoción se divide en tres componentes: cambios corporales mediados por el sistema nervioso autónomo y el sistema endocrino, la conducta y la experiencia subjetiva (Rains, 2003: 289)

Para efectos de este estudio, la relación entre comportamiento y emociones se refiere a los tres ámbitos planteados por Rosenzweig y Leiman (1992): la emoción como un estado referido del sentimiento de la persona, como la resultante de procesos fisiológicos –sin entrar en su medición clínica- y como el repertorio de respuestas básicas derivadas de los estados conscientes e inconscientes tras las vivencias cotidianas.

La Teoría del Cerebro Triuno de McLean sugiere que el cerebro humano se ha desarrollado agregando funciones cada vez más complejas, a causa de las necesidades cada vez más específicas y demandantes de su hábitat. Esta evolución se ha realizado a modo de capas, es decir, se han ido incorporando las estructuras con las nuevas funciones cerebrales "montándose" en las anteriores, una encima de la otra. Los trabajos de Rains (desde su tratado *Principios de Neuropsicología Humana,* 2003: 298*)* y de Velásquez, Calle y Remolina (2006, con reflexiones hacia las aplicaciones educativas) ofrecen exposiciones claras sobre esta teoría.

Desarrollo

Esta teoría establece que el cerebro tiene tres estructuras principales, y cada una actúa interrelacionada a las otras. Las funciones más primitivas, siguen siendo operadas por la estructura cerebral más antigua. Tales estructuras que se han ido sumando a través del proceso evolutivo son el cerebro reptiliano, el cerebro límbico (o cerebro mamífero) y la neo corteza. A continuación, se revisan cada una de ellas.

El Cerebro Reptiliano

Es el cerebro más primitivo de los tres. Filogenéticamente, se desarrolló hace 500 millones de años. También es conocido como Complejo-R o cerebro instintivo. Lo tienen todos los mamíferos y los reptiles. Está compuesto por el tallo (o tronco) cerebral, el cerebelo y los ganglios basales. Es pequeño, pues sólo comprende físicamente el 5% de la masa cerebral. A pesar de ser muy pequeño, es vital, pues su función más importante es asegurar la supervivencia física propia y de la especie, y accionar las funciones automáticas del cuerpo. Tiene una intervención importante en procesos tales como reproducción, dominación social y control. El movimiento está dirigido por el cerebelo mientras que los procesos automáticos como respiración, digestión, circulación, y reproducción se regulan por el tronco encefálico. Recibe mensaje del cerebro límbico y del neocórtex.

Esta parte del cerebro se ubica totalmente en el presente, sin espacio para pasado ni futuro, por lo que sus reacciones son inmediatas y no toma en consideración datos previos ni efectos posteriores. No puede aprender ni anticipar, porque es impulsividad. Constituye el primer filtro de la información que llega de afuera. Se encarga de actuar. Cuando prevé peligro, sus únicas alternativas son atacar o escapar. Regula los cambios en el funcionamiento fisiológico que son típicos de estrés y amenaza. Controla ritmo cardíaco, presión sanguínea, respiración y contracción muscular.

Es responsable de detectar el peligro en el entorno. Tiene una función en la protección del ser; con frecuencia genera resistencia al cambio porque interpreta como seguro aquello que conoce y como inseguro, lo nuevo. Las conductas originadas en este cerebro se caracterizan por ser automáticas, constantes y hasta rituales, por lo que constituye la base de la inteligencia de la rutina.

En este cerebro se queda registrado el trauma psicológico, los procesos de miedo y fobia, que pueden generar conductas fuera de control en algunas personas.

El Cerebro Límbico o Mamífero

Es el segundo cerebro en constituirse. Contiene los centros primarios de la emoción. También es pequeño, y ocupa el 10% de la masa cerebral; el cerebro límbico conecta emociones con comportamiento, de forma que regula los impulsos del cerebro reptiliano: "conocemos nuestras emociones gracias a su intromisión en nuestras mentes conscientes, sea ésta bienvenida o no. Pero las emociones no evolucionaron como sentimientos conscientes. Evolucionaron como resultado de especializaciones de la conducta y fisiológicas: respuestas físicas controladas por el cerebro que permitieron sobrevivir a organismos antiguos en entornos hostiles y procrear" (Ledoux, 1999: 45). En su enciclopédica obra *Biología* (1992), Claude A. Villee sintetiza que el sistema límbico "afecta los aspectos emocionales del comportamiento general, el comportamiento sexual, los ritmos biológicos, las respuestas autónomas y la motivación, incluyendo los sentimientos de placer y de castigo" (Villee, 1992: 1015).

Se compone de 6 importantes elementos:

1. El tálamo

2. La amígdala (asociación de los acontecimientos con las emociones; entra en acción en procesos como el miedo, la ira, la piedad, la indignación)

3. El hipotálamo (se activa para convertir la información en la memoria a largo plazo y en la recuperación de la memoria; también selecciona la información por un marcador emocional, que relaciona el grado de emociones de una vivencia con la fuerza de su almacenamiento y su recuperación)

4. Los bulbos olfatorios

5. La región septal

6. Hipocampo (memoria y ubicación)

Para Clark, Boutros y Méndez (2012), los componentes anatómicos básicos del sistema límbico son: estructuras corticales (circunvolución hipocámpica y circunvolución cingulada), estructuras subcorticales (formación hipocámpica, amígdala y núcleos septales) y las estructuras que están vinculadas estrechamente con el sistema límbico (sistema olfativo, cortezas de asociación sensorial, hipotálamo, núcleo *accumbens* y la corteza orbital prefontal). Para este autor, "el sistema límbico proporciona al animal los medios para arreglárselas con el ambiente y con otras especies que se encuentran en ese lugar; en su mayor parte, se ocupa de las actividades primordiales (p. ej., comida y sexo), mientras que otras están relacionadas con sentimientos y emociones, en tanto que partes más sofisticadas combinan las entradas externas e internas en una realidad total" (Clark, Boutros, Méndez, 2012: 215). Para profundizar desde la *neuroanatomía humana* Porrero-González y Hurlé González (2014) en la tercera parte de su libro describen la estructura, la síntesis funcional y las conexiones de la corteza cerebral y el sistema límbico. Igualmente, *El cerebro en evolución,* de Morgan Allman, J. (2001) es una obra básica para comprender la conformación del sistema nervioso y del comportamiento como especie desde un planteamiento evolutivo. Así mismo, Rains propone en *Principios de Neuropsicología Humana* (2003) una revisión de las emociones desde las relaciones entre la corteza cerebral y la memoria emocional, así como entre las emociones y las experiencias conscientes.

El cerebro límbico también interviene en procesos como la expresión y mediación de sentimientos y emociones. Regula los estados de amor, afecto, gozo, calidez, amor, tristeza, dolor, depresión, odio, entre otros, y también procesos relacionados con las motivaciones básicas; gracias al cerebro límbico, se genera la energía en la conducta para lograr las metas.

Para Elaine de Beauport (1996), las inteligencias mentales del sistema límbico son la inteligencia afectiva, la inteligencia de los estados de ánimo y la inteligencia motivacional.

El cerebro límbico, es el que más vinculado está con las otras personas y con el entorno; recibe mayor influencia de ellos.

Este cerebro es capaz de procesar las experiencias presentes y pasadas, y vincularlas entre sí. Por él, se tiene la capacidad de aprender y ajustar las respuestas automáticas de supervivencia para generar mejores respuestas y utilizarlas en situaciones futuras paralelas. Este cerebro se comparte con todos los mamíferos. Los reptiles nacen equipados con lo requerido para sobrevivir; los mamíferos, con la capacidad de aprender acciones.

El cerebro límbico es el segundo filtro de la información que ingresa del exterior. Agrupa la información que ingresa en dos tipos: Placer o Dolor. El dolor lo considera malo para sobrevivir y el placer como bueno. A diferencia del cerebro reptiliano, el cerebro mamífero se adapta aceptando nuevas circunstancias y estímulos. Cada vez que se registra placer o dolor, el cerebro mamífero busca la causa y la almacena en la memoria, generando un aprendizaje que se va modificando y ampliando con cada experiencia. La información percibida por los sentidos tarda menos de un segundo en llegar al cerebro límbico, y en provocar reacciones emocionales.

Neo Corteza o Cerebro Cognitivo-Ejecutivo, o Neocórtex

Evolutivamente, es la última parte del cerebro en gestarse, y la más desarrollada de las tres. Es la que caracteriza al ser humano. Permite procesar la información de forma consciente. Es la mayor físicamente; representa el 85% de la masa cerebral, aunque es la última por la que pasa la información de los estímulos percibidos. El cerebro actúa y procesa después de los dos cerebros anteriores. Su acción es más lenta y consume más energía. Tiene la capacidad de vincular el pasado, el presente y proyectar el futuro. Es la responsable de todos los procesos intelectuales superiores, tales como la creatividad, el análisis, la planeación, el

raciocinio, la imaginación. Para Elaine de Beauport (1996), desde su teoría de las Múltiples Inteligencias, las inteligencias mentales del sistema neocortical son la inteligencia racional, la inteligencia asociativa, la inteligencia espacial – visual - auditiva y la inteligencia intuitiva.

La neo corteza está compuesta por los lóbulos pre-frontales y está estructurada en los hemisferios derecho e izquierdo. El derecho procesa elementos como la imaginación, la creatividad, el proceso de las emociones, la intuición y la asociación. El izquierdo, está a cargo de los procesos lógicos, secuenciales, concretos, razonamiento, lógica y lenguaje. En "Las tres caras de la mente", Beauport y Díaz (1994) hacen un análisis muy detallado y pertinente de la dinámica de la neocorteza en la primera parte titulada "La inteligencia mental: pensar, imaginar, intuir y el cerebro neocortical". Las autoras se refieren a la neocorteza como una gran *red de posibilidades* en expansión. Desde su perspectiva, el hemisferio izquierdo se caracteriza por ser secuencial, lineal, lógico, va de las partes al todo y es temporal; en cambio, el hemisferio derecho es simultáneo, espacial, asociativo, va del todo a las partes y trabaja de manera atemporal.

El Neocórtex permite adquirir conciencia y desarrollo gracias a la generación del lenguaje; en él se produce la voluntad consciente. Por contener la visión, también posee el estrés, que es la diferencia entre lo que se desea y lo que se tiene. Para MacLean, el Neocórtex "es la madre de la invención y el padre del pensamiento abstracto".

Aunque otros animales poseen neocorteza, la tienen menos evolucionada. Las características que tiene la del ser humano se desarrollaron hace alrededor de 150,000 años.

En todos los seres humanos sanos las tres estructuras cerebrales trabajan interactivamente. Sin embargo, tanto los rasgos temperamentales como las circunstancias incrementan diferenciadamente la actividad de algunas de ellas, desarrollando ciertos rasgos de personalidad. A continuación, se revisan estas características, y su impacto en las organizaciones.

Personalidad de Predominancia Reptiliana

Las personas con predominio reptiliano, se muestran impositivos, ejecutadores, rápidos, obstinados, voluntariosos. Tienden a controlar a los demás, a ser impersonales. Presionan. Se alteran si no sienten que tienen el control. Resuelven rápido los problemas. Se enfocan al qué hacer. Aprenden más a través de la práctica. Se relacionan por medio de la tarea.

En las empresas son personas que llegan a resolver las tareas de manera rápida. Dan resultados positivos instantáneamente o muy pronto. Presionan mucho a sus equipos de trabajo y, en general, a su entorno. Descuidan la forma en el trato. Pueden ser rudos con los demás. Al lograr resultados a corto plazo, por la vorágine de su forma de trabajo, es frecuente que dejen algunos cabos sueltos y posibles consecuencias negativas a mediano y largo plazo.

Este perfil impresiona mucho a los inversionistas, pues quien lo manifiesta alcanza las metas en sus indicadores con frecuencia. Generalmente es rápidamente promovido, y se encuentran muchos ejecutivos con marcado perfil reptiliano. Deja costos altos en los procesos y en las personas. Algunas consecuencias de un perfil demasiado reptiliano son la alta rotación, la baja moral, la falta de planeación, altos índices de estrés en el ejecutivo mismo y en sus colaboradores.

Personalidad de Predominancia Límbica

Las personas con predominio límbico generalmente construyen ambientes cordiales y agradables en las organizaciones. Tienden a ser sociables, alegres, participativas, festivas y cálidas. Esto genera equipos integrados y unidos, ya que buscan que todos se sientan bien. Tienden a ser apreciadas por los demás. Se relacionan a través del diálogo y aprenden a través de emociones. Son imaginativas y sentimentales. Les resulta importante que les reconozcan públicamente su esfuerzo. Por otro lado, tienden a divagar y puede faltarles dar seguimiento, o perder detalles importantes de la ejecución. Es común que les falte estructura en su forma de trabajar. Pueden tender a evadir los problemas.

Los ejecutivos con este perfil elevan la moral de los equipos de trabajo, favorecen la integración, el compromiso y el disfrute por el trabajo. Cuando se les dirige con objetivos claros y monitoreos concretos, tienden a tener buenas ejecuciones.

Sin embargo, con frecuencia, las organizaciones en lugar de aprovechar y promover las ventajas de esta predominancia, tienden a minimizar sus bondades. La falta de reconocimiento y ascenso de personas con este perfil va disminuyéndolo tanto en los individuos como en el colectivo. Es el menos común de los estilos en los ejecutivos de la región.

En el discurso de las organizaciones se habla mucho de la importancia del personal y del ambiente laboral. Sin embargo, de facto, con frecuencia se ponen primero otros elementos como el alcance de resultados, la velocidad y la reducción de costos.

Personalidad de Predominancia Neocorteza

Las personas con predominio de neocorteza tienden a ser ordenados, secuenciales, planeadores, analíticos, racionales, orientados a procesos, fríos, lentos para actuar. Tienden a ser introvertidos y a aislarse. Buscan el análisis y la reflexión. Sus preguntas son el cómo y el por qué. Ordenan bien las ideas, las enriquecen con datos. Buscan esquemas. En ocasiones son demasiado técnicos e imprácticos. Ante la presión tienden a aferrarse a sus ideas y a cerrarse a otras opciones. Les es muy importante que tomen en cuenta su capacidad de pensar y sus ideas. Les molesta mucho no entender algo. Analizan detenidamente los problemas; a veces los sobreanalizan y pueden ser lentos en la toma de decisiones.

Este perfil, trae a las organizaciones estructura, planeación y controles. Sin embargo, al hacerlo, pueden lentificar los procesos, lo que, a pesar de ser necesario con frecuencia, es altamente restringido en las organizaciones, por lo que tampoco se promueve mucho este perfil.

En el discurso de las organizaciones, también está la importancia de la planeación, el control y el análisis, pero en el día con día no siempre se encuentra congruencia en estos elementos, por la urgencia de hacer más, y con mayor velocidad.

Entorno metodológico

Estudio realizado a lo largo de 4 años (entre el 2012 y el 2016), en 15 empresas con más de 100 empleados, con sedes en Jalisco, DF, Nuevo León y Guanajuato, con los giros electrónico, metalmecánico, comercial y de servicios. En estas organizaciones, con base en la Teoría del Cerebro Triuno, se evaluó la evolución del liderazgo de 70 personas que fueron promovidas. A estos ejecutivos se les aplicó el instrumento de evaluación cuando tenían menos de un año de ser promovidos; se repitió la aplicación después de 2 y 4 años.

Paralelamente, en el mismo periodo, se analizaron las causas por las cuales 100 ejecutivos de 50 empresas (cada una con más de 100 empleados y basada en Jalisco, DF, Nuevo León y Guanajuato) fueron remitidos por su organización para recibir Coaching Ejecutivo. Las causas fueron registradas en base a entrevistas con jefe inmediato, evaluación de 360° y medición del clima organizacional de las personas que reportaban a esos ejecutivos. Los 100 ejecutivos tenían a su cargo entre 5 y 500 personas. Así mismo, se aplicó el instrumento de evaluación del Cerebro Triuno a esos mismos 100 ejecutivos, para ver su rasgo predominante.

Resultados

Se aplicó el Test de Cerebro Triuno a 70 personas que recién habían sido promovidas; se volvió a implementar 2 y 4 años después de la primera aplicación.

El promedio del resultado de todos ellos fue el siguiente:

Predominancia promedio	Inicial	Después de 2 años	Después de 4 años	Variación final vs inicial
Reptiliana	34.8%	36.0%	37.7%	2.9%
Neocorteza	33.5%	34.0%	34.3%	0.8%
Límbica	31.7%	30.0%	28.0%	-3.7%

Tabla 1. Predominancia cerebral inicial, 2 y 4 años después.

Elaborada por la investigadora.

En las 70 personas, se buscó cuál era la predominancia número uno; además, se obtuvo el porcentaje de las personas con predominancia reptiliana, límbica y de neocorteza. Los resultados fueron los siguientes:

Predominancia inicial invididual	
Reptiliana	53.4%
Neocorteza	34.3%
Límbica	12.3%

Tabla 2. Predominancia cerebral inicial individual.

Elaborada por la investigadora.

Por otro lado, se analizaron los casos de 100 personas con personal a su cargo que recibieron Coaching Ejecutivo, solicitado y pagado por la empresa en la que laboraban; se registraron las 3 principales causas por las que la organización decidió solicitar dicho servicio para cada ejecutivo. La incidencia fue la siguiente:

Causa	Porcentaje
Rudeza en el trato	38%
Alta rotación en su equipo	37%
Problemas de comunicación	33%
Por nueva promoción	32%
Falta de empatía	25%
Manejo del estrés	24%
Falta de organización	24%
Falta de planeación	20%
Falta de delegación	19%
Falta de flexibilidad	18%
Falta de confianza hacia su equipo de trabajo	15%
Falta de toma de decisiones	15%

Tabla 3. Causas de solicitud de Coaching.

Elaborada por la investigadora.

Así mismo, se registró qué porcentaje de los ejecutivos que recibieron Coaching Ejecutivo tenía como predominancia más alta: la reptiliana, la neocorteza o la límbica. Los resultados fueron los siguientes:

Predominancia	Porcentaje
Reptiliana	70%
Neocorteza	21%
Límbica	9%

Tabla 3. Predominancia cerebral de los ejecutivos en proceso de coaching.

Elaborada por la investigadora.

Conclusiones

1. La predominancia que más crece, al aumentar de puesto los ejecutivos, es la reptiliana (25% de aumento en promedio).
2. La segunda predominancia que más crece, al aumentar de puesto, es la neocorteza (15% de aumento en promedio).
3. La predominancia límbica disminuye, al aumentar de puesto los ejecutivos (20% en promedio).
4. Las personas que son elegidas con más frecuencia para crecer en la organización, son aquellos que muestran mayor predominancia reptiliana, seguida de la neocorteza.
5. La causa por la cual el 80% de los ejecutivos en los que las organizaciones invierten en un proceso de Coaching Individual para la mejora de su desempeño es por un liderazgo con una predominancia reptiliana que resulta cara y dolorosa para la organización.
6. Las organizaciones participantes tienden a seleccionar personas con perfil reptiliano para desarrollarlos como ejecutivos. Estas mismas organizaciones incitan tácitamente a su personal a crecer su perfil reptiliano.
7. El estilo reptiliano es la causa número 1 por la cual las empresas estudiadas contrataron servicios de coaching ejecutivo individual para sus ejecutivos, ya que genera aumento en la rotación, disminución en la integración, motivación y compromiso de sus equipos de trabajo.
8. El estilo reptiliano incrementa a corto plazo los resultados. A mediano y largo plazo los afecta.
9. Un estilo de liderazgo más equilibrado entre el reptiliano, de neocorteza y el límbico es más sustentable para la organización.
10. Las empresas deben desarrollar a sus ejecutivos con un mayor equilibrio de estilos.

La Logoterapia como propuesta ante este fenómeno

¿Qué motiva al ser humano a crecer en una organización a una posición de jefatura?

A lo largo de los años ha habido diferentes teóricos que describen la motivación del ser humano aplicada al trabajo. Algunos de los más representativos son:

La teoría de la motivación de Herzberg propone que ésta proviene de dos conjuntos de factores independientes: a) *factores de higiene*; como la supervisión, las relaciones laborales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, las políticas de las empresas, etc., que propiamente no generan satisfacción, pero que su ejercicio saludable previene la insatisfacción; b) *los factores motivadores*; como el reconocimiento al desempeño, la relevancia o trascendencia del trabajo. Este planteamiento impulsó diversas formas de promover la motivación en las empresas, desde la eliminación de factores de insatisfacción y hasta la creación de estrategias para la realización personal (ver Herzberg, F. y Mausiner, B., 1959; Herzberg, F., 1966; Manso Pinto, 2002).

Arch Patton, en 1961, identificó los motivadores que él considera de especial importancia en el ejecutivo: Los retos, la posición (estatus), el liderazgo (el poder de influenciar a los demás), la competencia (demostrar que se es mejor que los demás), el temor (miedo a perder beneficios), dinero (poder adquisitivo) (Patton, 1961).

David C. McClelland, en 1989, de la Universidad de Harvard, propuso tres motivadores que llevan al ser humano a elegir una opción entre otra: El poder, la afiliación y el logro (McClelland, 1989). Este planteamiento también lo aplica al campo laboral.

La propuesta de Csikszentmihalyi, sintetizada en su obra *Fluir: La psicología de las experiencias óptimas* (1990) sugiere que las personas se motivan interiormente; están y trabajan mejor –en una palabra, son más felices- cuando son capaces de "fluir", es decir, que logran la concentración total en sus actividades y situaciones de una manera positiva; para ello, es importante lograr un equilibrio entre las habilidades de la

persona o del grupo y los desafíos. Ese estado es la vía más efectiva para las personas hacia su realización, la libertad interior y la alineación hacia el equipo y la(s) organización(es).

Por otro lado, en la actualidad conviven diferentes generaciones en los ambientes de trabajo: Baby Boomers, Generación X y Millennials. Estas generaciones presentan diferentes motivadores para el trabajo. Alejandro Mascó (2013) los describe así:

- Los Baby Boomers buscan estabilidad. Son leales, ambiciosos y competitivos. Son tenaces trabajadores que se comprometen con una sola empresa y esperan trabajar en ella de por vida. El balance entre vida laboral y personal no es prioritario para ellos.
- La Generación X, buscan crecer. Son más competitivos, respetan la diversidad, tienen gran exigencia en el trabajo y luchan por equilibrar vida laboral y personal. Son escépticos e individualistas. Aprecian la informalidad y la autoridad generada por las acciones más que por la jerarquía.
- Los Millennials, valoran su tiempo libre. El balance es indispensable para ellos. Valoran las empresas con responsabilidad social. Están siempre hiperconectados tecnológicamente. No les gusta trabajar bajo presión. Son expertos en el uso de la tecnología. Son más pragmáticos e irreverentes. Buscan trabajo con sentido. Celebran la diversidad.

Ante todas estas propuestas, ¿qué lugar puede jugar la logoterapia como elemento motivador? La propuesta es precisamente acompañar al ejecutivo mexicano a descubrir el fin último de estar a cargo de un grupo de trabajo. Una posición ejecutiva es un medio para alcanzar poder, influencia, dinero, reconocimiento, desarrollo, conocimiento, experiencia, etc., sin embargo, el fin último de ser jefe es ayudar a las personas y a las organizaciones a desarrollarse, a ser mejores, a ser más efectivos y más exitosos.

Esto tiene un impacto individual, organizacional y nacional. El desarrollo económico, cultural y educativo de un país no sólo tiene que ver con el gobierno, ni con las instituciones educativas… tiene también que ver, en mucho, con el actuar de las empresas. Las empresas tienen una influencia muy poderosa en la construcción de la sociedad. Las empresas

impulsan valores, formas de trato, conocimiento, abundancia (o escasez), relaciones, desarrollo, crecimiento. Y en esa construcción, los jefes son actores protagónicos. Cuando un jefe no tiene conciencia de la trascendencia final de su trabajo, es más fácil que sea arrastrado por la influencia reptiliana, exclusiva hacia el resultado, de la organización en la que labora.

Viktor E. Frankl, en su propuesta de Logoterapia, define al ser humano como quien busca el sentido (ver Frankl, 1984, 1994, 1994b, 1996 y 2012; una síntesis muy práctica para el sustento conceptual de la logoterapia es la obra de Copello, 2007). Dedicando tantas horas a la actividad laboral, es necesario buscar, encontrar y cultivar el sentido de su trabajo. El ser humano genera valor a través de su trabajo, pero no siempre es suficientemente consciente de ello. Cuando logra esa conciencia, el camino resultante es la acción comprometida para la construcción de un mundo mejor a través de su trabajo.

Con frecuencia, las actividades filantrópicas o de contribución a la sociedad son vistas como elementos independientes al trabajo. Cuando se desarrolla la conciencia de que el trabajo es esa construcción de un mundo mejor, y no una actividad aparte, se toma en las manos la responsabilidad y se encuentra otro sentido y otro rumbo.

A través del trabajo, un jefe construye sociedad, construye empresa, construye a sus colaboradores, y se construye a sí mismo. No solamente se trabaja para ganar dinero, tener poder o influencia… se trabaja para trascender… para construir una sociedad mejor. Sin embargo, ese fin último, con frecuencia es olvidado, desarrollando organizaciones y sociedades deshumanizadas, que se reflejan en todos los rincones.

El ejercicio de la jefatura es un medio para trascender profundamente en el mundo. Es una de las posiciones de mayor influencia que se puede tener (junto con los padres y maestros). Pero lo importante no es la influencia por el poder y el reconocimiento, es la influencia por la capacidad de impactar de manera determinante y positiva en la sociedad.

A través del trabajo se recibe una influencia muy poderosa de la empresa en la escala propia de valores, pero también se modifica la escala de valores de una empresa a través del ejercicio de jefes conscientes del sentido de su trabajo. La empresa no sólo hace a la persona… la persona hace a la empresa. Pero la hace de manera deliberada si es consciente y responsable de su poder.

Es una oportunidad para erigir día a día el proyecto de vida: que este "quehacer" significativo permita construir diariamente acciones que sean acordes y coherentes con el proyecto y misión de vida. El sentido de la vida lo descubre cada ser humano y aprende a responder a la vida antes que a preguntarle. El modo en que el hombre responde a la vida es con su propia conducta, con la dimensión del hacer, del ofrecer, del entregarse o del crear. El modo de responder es concreto, cotidiano y en el contexto del ser responsable y libre.

Pero, ¿cómo generar esa autoconsciencia en los jefes? Sin duda, el ejemplo de los jefes con mayor jerarquía, la capacitación otorgada, las lecturas y otros procesos de desarrollo contribuyen. Una de estas opciones es precisamente el "Logo Coaching", que se define como el ejercicio de Coaching que acompaña al ejecutivo a encontrar y asumir el fin último de su *ser jefe*; ser jefe como una identidad, una responsabilidad y un privilegio. Entonces, esta disciplina implica el seguimiento desde el coaching ejecutivo, incorporando reflexiones y estrategias de trabajo personal del coachee desde el sentido de la vida, a la luz de los conceptos básicos y herramientas de la logoterapia.

En los diferentes procesos de Coaching Ejecutivo que hemos estudiado, el Coachee persigue variados objetivos: alcanzar metas laborales, ser más efectivo, tener más influencia, mejorar su clima laboral, disminuir la rotación en su área de trabajo, etc. Sin embargo, cuando el Coach hace preguntas detonantes dirigidas a descubrir el sentido último del ejercicio de la jefatura en el Coachee, el proceso adquiere mayor fuerza, porque el Coachee se da cuenta de su poder en la transformación del mundo a través de su actuar cotidiano como jefe.

Referencias bibliográficas

Beauport, E. de (1996). *The three faces of mind. Developing your Mental, Emotional and Behavioral Intelligences*. Wheatox, Illinois: Editorial Quest Books.

Beauport, E. de y Díaz, A. S. (1994). *Las tres caras de la mente.* Caracas: Editorial Galac.

Clark, D., Boutros, N., Méndez, M. (2012). *El cerebro y la conducta: Neuroanatomía para psicólogos.* México: Manual Moderno.

Copello, L. (2007). *Frankl por Definición. Consultor temático de Logoterapia y Análisis Existencial.* Buenos Aires: Editorial San Pablo.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.

Frank, Viktor (1984). *Psicoterapia y humanismo.* México: Fondo de Cultura Económica.

_____ (1994). *La voluntad de sentido.* España: Herder.

_____ (1994b). *Logoterapia y análisis existencial.* España: Herder.

_____ (1996). *El hombre en busca de sentido*. España: Herder.

_____ (2012). *Fundamentos y aplicaciones de la Logoterapia.* España: Herder.

García Porrero-Pérez, J. A. y Hurlé González, Juan Mario (2014). *Neuroanatomía humana.* Madrid: Editorial Panamericana.

Herzberg, F., Mausiner, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Pub. Co.

Ledoux, J. (1999). *El cerebro emocional.* Barcelona: Ariel.

Mascó, A. (2013) *Entre generaciones: No te quedes afuera del futuro.* Buenos Aires: Temas.

MacLean, P. D. (1954). Studies on limbic system (visceral brain) and their bearing on psychosomatic problems, en E. Wittkower y R. Cleghord (eds.), *Recent developments in psychosomatic medicine.* Londres: Pitman.

_____ *(1970).* The triune brain: Emotion and the scientific bias, en F. O. Schmitt (ed.) *The neuroscienses: Third study program.* Nueva York: Rockefeller University Press, pp. 336-348.

Manso Pinto, J. (2002). El legado de Fredick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, Octubre-Diciembre, Núm. 128. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación Humana.* Madrid: Editorial Narcea.

Morgan Allman, J. (2001) *El cerebro en evolución.* Barcelona: Ariel.

Patton, A. (1961) *Men, money and motivation: executive compensation as an instrument of leadership.* New York: McGraw Hill.

Rains, G. D. (2003). *Principios de Neuropsicología Humana.* México: McGraw-Interamericana Editores.

Rosenzweig, M., Leiman, A. (1992). *Psicología Fisiológica.* Madrid: Editorial Mc-Graw Hill.

Velásquez Burgos, B. M.; Calle M., M. G.; Remolina de C., N. (2006). *Teorías neurocientíficas del aprendizaje y su implicación en la construcción de conocimientos de los estudiantes universitarios* Tabula Rasa. Julio-Diciembre. Número 5. Colombia: Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Pp. 229-245.

Villee, C. A. (1992) *Biología.* México: Editorial McGraw Hill.

Capítulo 2

La voluntad de sentido como elemento promotor de la Cultura Adhocrática en una empresa tequilera en Jalisco, México.

La voluntad de sentido como elemento promotor de la Cultura Adhocrática en una empresa tequilera en Jalisco, México.

Dr. José Noé Miranda Becerra

Resumen

Se presenta un diagnóstico comparativo entre la cultura categorizada como "Real" y la "Deseada" de una empresa tequilera en Jalisco, México. El instrumento utilizado es el OCAI (Organizational Culture Assessment) propuesto por Cameron y Quinn (2006) quienes proponen una metodología específica para el estudio de la cultura organizacional basada en el modelo conocido como Competing Values Framework (CVF). Este instrumento ofrece una tipología de cuatro culturas a identificar: Clan, Burocrática, Mercado y Adhocrática. Este diagnóstico se enmarca en la propuesta logoterapéutica de Víctor Frankl orientada al ámbito organizacional en donde además de la aplicación del instrumento OCAI se crearon condiciones de diálogo y reflexión para encontrar un modelo de cultura organizacional que además de promover un beneficio económico empoderara la voluntad de sentido de los trabajadores. Los resultados evidencian una tendencia de transitar de la cultura de clan hacia la adhocrática.

Palabras clave: Cultura adhocrática, voluntad de sentido, Logoterapia

Marco Contextual

La presente investigación se inserta dentro de la propuesta terapéutica del Dr. Viktor Frankl (1905-1997) llamada Logoterapia. Esta propuesta terapéutica se centra en la procura de sentido o *logos* y este sentido no es algo que nace de la propia existencia, sino algo que hace frente a la existencia (Frankl, 1989). Esta procura de sentido es extendida a los diversos ámbitos donde las personas se desenvuelven, cobrando relevancia el que las personas encuentren sentido en sus centros de trabajo. Es en este ámbito en que la Logoterapia ofrece un elemento fundamental para incidir desde uno de sus pilares fundamentales: la "voluntad

de sentido" y hace referencia al "auténtico compromiso con ciertos valores y objetivos significativos" que dialogan entre la empresa y la persona (Pattakos, 2009). En el ámbito organizacional, analizar la cultura que cada empresa ostenta es fundamental para poder evidenciar de qué manera las creencias, actitudes y reglas que se viven en la organización, sea de manera explícita o implícita, contribuyen u obstaculizan la apropiación de sentido para laborar en entornos cambiantes.

El presente documento reporta la intervención realizada en una empresa tequilera ubicada en la región de "los Altos de Jalisco". Esta empresa familiar está en un proceso en el que procura redefinir su identidad y expandir su mercado generando nuevos productos tanto a nivel nacional como internacional. El Consejo Directivo de la empresa, conformado por seis personas incluido su Director General mostró interés en conocer el tipo de cultura organizacional en el que se ubican y la importancia de transitar hacia alguno que promoviera la innovación y el desarrollo en un clima laboralmente propicio. Es a partir de esta referencia que se trabajó con el instrumento "*Organizational Culture Assessment*" (OCAI) para diagnosticar y facilitar condiciones para promover el cambio de la organización. Para realizar dicho diagnóstico se trabajó con 73 de las 77 personas que conforman a la empresa en un período de un año, comprendido de junio de 2016 a junio de 2017.

Este diagnóstico se aplicó en dos momentos en todos los departamentos que conforman a la empresa; primeramente, se obtuvo la información catalogada como "Real" que refleja el estado actual de la cultura de la organización desde la percepción de los encuestados. Antes de aplicar el cuestionario en donde se obtuvo la información de la cultura aspiracional, catalogada como "Deseada" se realizaron actividades individuales y grupales para poder ubicar su modelo "Con…Sentido" que reflejara la percepción de los trabajadores para crecer como empresa y responder a los retos que actualmente enfrentan en un ambiente de trabajo que además de beneficios económicos otorga voluntad de sentido.

Estado del arte

Para Víctor Frankl, el sentido de la vida consiste en realizar valores y al mismo tiempo señala tres posibilidades para realizarlos: valores de creación, vivencial y actitud. Los exponentes de estos tres son el trabajo, el amor y el sufrimiento. Las posibilidades de realizar valores de creación coinciden y se concretan en el desempeño del trabajo profesional, del trabajo cotidiano. Es una constatación que la mayor parte del tiempo y, en palabras del padre de la Logoterapia de su "tiempo mejor", las personas dedican gran parte de su vida a realizar el trabajo profesional, esto es, a la realización de valores creadores. Se acentúa el carácter del *"homo faber*", como un hacedor de actividades cotidianas que en suma reflejan no sólo una suma de actividades diarias realizadas de manera individual y grupal sino evidencia también la apropiación de una cultura laboral y al mismo tiempo, co-creador de la misma.

Esta capacidad de crear y de colaborar en los contextos laborales es una peculiaridad única de cada persona. Frankl (1994) señala respecto al trabajo que éste "puede representar en particular, el espacio en que la peculiaridad del individuo se enlaza con la comunidad, cobrando con ellos su sentido y su valor". El trabajo entonces ofrece la peculiaridad de trascender, de aportar a la construcción del tejido social, en donde la sensación de logro comunitario fortalece la identidad individual. El trabajo es en definitiva la fuente ingresos económicos para atender necesidades personales, materiales y familiares. El satisfacer estas necesidades de primer orden acrisolan el sentido que otorga la capacidad de crear para trascender en la cotidianidad. Las organizaciones no son sólo un espacio de generación de ingresos a través de la producción de bienes o servicios sino tienen también la oportunidad de ser un espacio de generación de trascendencia a través del sentido que emerge de la voluntad de las personas que integran dichos espacios laborales. El entorno laboral suma a la dotación de un supra sentido existencial al ser humano; en un sentido más profundo, según la teoría frankliana el éxito profesional o la capacidad de trabajo no lo son todo ni son capaces de infundir sentido a la vida de las personas, sino que es la apropiación del sentido de vida la que hace que los logros laborales no se promuevan como absolutos al igual que los fracasos.

Es la capacidad de decisión y en la voluntad de encontrar sentido lo que posibilita el valorar y experimentar plenitud laboral, no siendo el tipo de trabajo que se desempeña sino el cómo se realiza y el sentido que se deposita al hacerlo lo que potencia la gestión del talento individual y organizacional. Un ambiente laboral adverso puede contribuir a que el sentido de vida se enturbie, la forma de realizar el trabajo sea inefectiva y el sentido se reduzca la obtención del ingreso por el servicio prestado. De ahí la necesidad de procurar el crear las mejores condiciones para que la persona pueda gestionar activamente el desarrollo de dicho talento. Para que esta afirmación acontezca, aún en un ambiente adverso es necesario, que la persona afirme incondicionalmente el sentido de su vida y desde ahí posicionarse en su entorno laboral. Optar es ante todo una decisión y ésta es una actitud característica del ser humano. Para confirmar esta capacidad humana de decidir, en su obra, *La Voluntad de Sentido*, el creador de la Logoterapia señala: ¿Qué es el hombre? Él es el ser que siempre decide. Y él decide siempre de nuevo lo que es, lo que será el próximo momento (Frankl, 1989). Esta capacidad de decisión no significa legitimar el que una empresa tenga una cultura que limite el desarrollo de sus equipos, sino que, por el contrario, la empresa misma necesita decidir como un cuerpo vivo el cómo favorecer la creación e institucionalización de una cultura laboral sana que desarrolle la creatividad y el potencial de las personas que ahí laboran. El presente trabajo refiere la experiencia de promover una concientización centrada en promover un cambio de cultura promotora de sentido en la industria tequilera.

La industria tequilera en México

De acuerdo con la Norma Oficial Mexicana NOM 006- CSFI2005, el tequila se obtiene de la destilación de azúcares del mezcal o agave azul. Puede contener 100% de esta materia prima o una proporción no mayor a 49% de otros azúcares. Asimismo, y en función de las características adquiridas en procesos posteriores a la destilación y rectificación, el tequila se clasifica en: blanco, joven, reposado, añejo y extra-añejo. Sólo se puede cultivar agave para tequila dentro del territorio mexicano protegido por la denominación de origen “Tequila”, el cual comprende a los 125 municipios del estado de Jalisco, ocho de Nayarit, siete de Guanajuato, 30 de Michoacán y 11 de Tamaulipas. Por su lugar de origen y evolución histórica, en Jalisco se localiza la actividad más importante de esta industria y según el Consejo Regulador del Tequila (CRT), en el primer cuatrimestre del 2016, la producción de Tequila en el primer cuatrimestre de 2016, la producción de tequila fue de 92 millones de

litros; cifra que representa un incremento de 22.8% en comparación con el mismo período del año anterior. Actualmente existen 140 empresas de las cuales sólo 70 empresas tequileras están afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria Tequilera, produciendo millones de litros de tequila para su venta con una producción tradicional y estando a la procura de un mayor posicionamiento a nivel nacional y mundial (CRT, 2016). En búsqueda de este mayor posicionamiento las empresas tequileras incentivan la innovación y el desarrollo con la adquisición de la mejor tecnología disponible y con culturas laborales que promueven el compromiso individual y grupal.

El Diagnóstico organizacional como promotor del cambio cultural

Las necesidades de creación y recreación de los sistemas organizacionales conducen a la necesidad de conocer su situación, sus condiciones en las que se encuentran y las alternativas que ofrecen para la solución de un problema o visualizar un cambio de orden estratégico. Hernández *et al.* (2011) señalan el aporte del diagnosticar para generar cambios asertivos y conocimiento científico en el ámbito organizacional.

> *Las organizaciones son parte fundamental de la vida humana y constituyen el instrumento por el cual se implementan las modificaciones, cambios e intentos de planificación de las sociedades y de ahí que haya un profundo interés en los círculos científicos por conocer sus procesos y sus características.* (Hernández *et al.* 2011)

Además del señalado interés científico, el diagnostico organizacional tiene otra fuente de interés: el autoconocimiento de la organización para procurar fortalecer sus interacciones y, al menos de manera relativa, planificarlas y predecir su trayectoria. El principal objetivo es cuantificar el estado de madurez actual de la organización con los estándares nacionales o internacionales que debería manejar la empresa, identificando de una manera rápida, precisa y concisa las áreas potenciales de desarrollo en ella. El entorno de las organizaciones obliga a las mismas a modificarse constantemente derivado de sus procesos internos y los externos. Los procesos internos y externos tienen como constante el cambio. Ruiz Ordoñez *et al.* (2007) definieron el cambio organizacional como "la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje". Cuando se desconoce la capacidad de adaptación de una organización no quiere

decir que ésta no cambia; el cambio acontece, pero sin control y con muchas variables que pueden obstaculizar procesos organizacionales nutricios. De ahí la importancia del diagnóstico organizacional. Siendo una de las aplicaciones más relevantes para promover el desarrollo organizacional. Dicho diagnóstico brinda las herramientas necesarias para el desenvolvimiento sano del cambio, ya que se conoce en mayor profundidad la situación de la organización, el cómo se relacionan entre sí los individuos y los grupos, así como un panorama más claro y planeado de la trayectoria sobre el cual se puede trabajar para corregir el rumbo según sea necesario o proyectar una visión de futuro diferente. Dicha visión es una opción que se inserta dentro de una cultura, de ahí la importancia que dicha cultura sea capaz de otorgar sentido a la organización.

Cultura y Sentido

La cultura organizacional es una conducta individual y grupal que evidencia el nivel de apropiación de valores, creencias, actitudes y reglas que contribuyen u obstaculizan la apropiación de sentido para laborar en entornos cambiantes. El objetivo de la cultura organizacional es desarrollar a partir de la identificación de la cultura imperante, los mecanismos reductores de ansiedad que garanticen la preservación del equilibrio y la estabilidad de los sistemas formales y, por otro lado, la construcción de una identidad como institución que cristalice la conducta deseada de sus miembros (Salazar, 2008).

El tipo de cultura instalado en la organización orienta la identidad de los trabajadores que la componen. Es entonces que la voluntad de sentido coadyuva a construir la identidad de la organización y posibilita crear condiciones de empoderamiento personal y organizacional. Una Logoterapia acuñada en el ámbito laboral procura incentivar la voluntad de sentido a nivel individual pero también entiende a la organización como un sistema. Dicho sistema organizacional necesita otorgar sentido a los trabajadores y reflexionar sobre la influencia que tiene la cultura instalada para promover u obstaculizar procesos de cambio generadores de sentido.

Según Cameron y Quinn (2006) en una organización puede identificarse cuatro tipos de culturas organizacionales las cuales son:

1. Cultura de clan: en la organización sus participantes se sienten como en familia, donde los colaboradores comparten entre sí, generando confianza y sus directivos se identifican como mentores y generadores de ideas.
2. Cultura adhocrática: las personas ven a la organización como un lugar dinámico, emprendedor e innovador, genera líderes creativos y tomadores de riesgos, para ellos el éxito es la venta de productos o servicios siendo líderes de mercado en su área.
3. Cultura burocrática: es un lugar donde los procedimientos gobiernan y está estructurado y formalizado para trabajar. Los líderes se identifican por ser organizados y coordinados, algo fundamental para la dirección es la estabilidad y la eficacia.
4. Cultura de mercado: organización orientada a resultados, personas competitivas su objetivo es ganar y tener buen posicionamiento ante el mercado.

Identificar la cultura real de la empresa es fundamental para poder planificar estrategias y así guiar el comportamiento de las personas para llegar a una cultura organizacional deseada y poder implantarla. El diagnosticar la cultura imperante de un sistema y poder crear condiciones de desarrollo acontecen en la medida en que las organizaciones resignifican su ser y estar, consolidando así, su voluntad de sentido.

Entorno metodológico

A continuación, se presenta la ruta metodológica realizada.

Primeramente, se procedió a identificar la cultura organizacional que actualmente ostenta esta tequilera (clan, mercado, burocrática, adhocrática) esto a través de responder a la primera parte del instrumento OCAI *(Organizational Culture Assessment).* Posteriormente se realizó una etapa de sensibilización al cambio presentando los modelos de cultura organizacional de este instrumento. Se ejecutó el programa "Con…Sentido" en donde la intención era concientizar sobre el tipo de cultura que sería capaz de otorgar mayor sentido y desarrollo a la empresa. Se realizaron dos conferencias a nivel general, incluyendo espacios

de reflexión grupal y capacitación de tres módulos de seis horas cada uno con tópicos de formación gerencial al Director y su Consejo. Los temas revisados fueron: cambio y cultura, gestión de talento y comunicación efectiva. En estos módulos hubo un espacio de reflexión sobre el tipo de cultura que impera (Clan) y el tipo de cultura que era necesario implementar. Finalmente, se aplicó de nuevo el instrumento OCAI en toda la empresa, ahora con la consigna de visualizar el tipo de cultura que consideraban sería capaz de responder a las necesidades actuales y futuras. Respondieron en el apartado de "Deseado". Se procedió entonces a sistematizar la información y realizar los gráficos correspondientes para entregar al Consejo Directivo la percepción de la empresa en sus diferentes niveles y otorgar un insumo para tomar acciones futuras promotoras de un cambio que oriente la apropiación de una cultura innovadora (Adhocrática).

El Instrumento OCAI (*Organizational Culture Assessment)*

El diagnóstico de cultura organizacional se basa en la propuesta de Cameron y Quinn, quienes proponen una metodología específica para el estudio de la cultura organizacional basada en el modelo conocido como *Competing Values Framework* (CVF) (Sepúlveda, 2004).

El propósito general de este modelo es diagnosticar y facilitar el cambio de la cultura de una organización en particular, identificando cuatro grandes clases o tipos de cultura dominantes: a) Clan, b) Adhocracia, c) Burocracia, y d) Mercado. El modelo CVF muestra además si la organización tiene características predominantes en cuanto al grado de flexibilidad ante los cambios del entorno de parte de sus miembros; o por el contrario si la organización está predominantemente orientada a la estabilidad y control frente a los cambios. Usando estos principios, Cameron y Quinn generan un instrumento al que denominan *Organizational Culture Assessment* (OCAI), que es básicamente un cuestionario que es muy útil para implementar, interpretar y medir ciertos fenómenos organizacionales a la luz del modelo CVF. El instrumento OCAI propiamente como tal consiste en un cuestionario de seis preguntas tipo, con cuatro sub alternativas cada una catalogadas con las letras A, B, C y D. Cada letra en el fondo está relacionada a uno de los cuatro tipos de cultura dominante descritas anteriormente. Frente a cada letra se encuentran a su vez dos columnas, una llamada Actual y Deseada. En estas columnas el encargado de responder el cuestionario

asigna un puntaje de 1 a 100 puntos entre estas cuatro alternativas de acuerdo con cuan similar es cada una con su organización, partiendo por la columna Actual que corresponde a la situación actual de la cultura. Un puntaje más alto significa mayor afinidad y la suma total de los puntajes debe ser 100. En la segunda titulada Deseada, se anotan los valores que, según el entrevistado, debería ser o adoptar la cultura organizacional. Una vez que se tienen los puntajes en cada columna se procede a calcular el promedio de puntos por cada una de las letras, sumando todos los puntajes de, por ejemplo, la letra A y dividir entre seis.

El instrumento aplicado se puede apreciar en el Anexo No.1 (Sepúlveda, 2004). Las seis dimensiones que el instrumento evalúa son:

Características dominantes: Son aquellas características que están muy arraigadas en la empresa y por ende son de las más notables.

Liderazgo: Habilidad del líder para orientar el trayecto a seguir en la empresa, sabiendo coordinar las habilidades de todas las áreas con las que cuenta la organización y catalizar de esta manera su éxito.

Clima organizacional: Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en su medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la empresa, dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.

Cohesión organizacional: Es un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a unirse y permanecer así en busca de unos determinados objetivos.

Criterios de éxito: Son los requisitos que deben ser respetado para alcanzar un cierto objetivo o satisfacer una necesidad dentro de la empresa.

Estilo de dirección: Es la forma en la que la empresa es dirigida (burocrática, democrática, paternalista e institucionalista)

Enseguida, se procede a integrar los resultados del OCAI en el modelo CVF. Cada cuadrante se divide con una línea recta de 45 grados que se numera desde el 1 al 100. Estos ejes indican el promedio obtenido por cada letra, es decir, mientras más cercana al 100 esté una organización en un cuadrante, se supone más cercana a ese tipo de cultura

organizacional dominante. Por último, se realiza una descripción de las gráficas obtenidas. La división de los cuadrantes se aprecia en la figura No. 1.

Figura No. 1 Cuadrantes OCAI

Fuente: Villareal (2009).

Población

El instrumento OCAI (*Organizational Culture Assessment) fue aplicado* a 73 personas divididas en las siguientes áreas:

- Dirección General (1)
- Consejo Directivo (8)
- Empleados (6)
- Administrativos Fábrica (7)
- Envasado (22)
- Producción (18)
- Servicios Generales (11)

Proceso de aplicación

a) Primera aplicación del instrumento OCAI: Se realizó para identificar la cultura actual de la empresa (Real). Se llevó a cabo en todas las áreas de la empresa.

b) Ejecución del programa "Con…Sentido", este programa fue conformado por:

- Dos conferencias a nivel general incluyendo espacios de reflexión grupal.

-Capacitación al Consejo Directivo: Tres módulos de seis horas y con reflexión sobre los datos aportados sobre la cultura actual imperante.

c) Segunda aplicación del instrumento OCAI: Se realizó para identificar la cultura que otorga de sentido a la empresa (Deseada). Ésta se llevó a cabo en todas las áreas de la empresa.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos. En la tabla 1 está contenido el vaciado de información resultante de la aplicación del instrumento OCAI a las 73 personas que respondieron en los dos momentos asignados: Real y Deseado. En un primer momento, la empresa identifica a la cultura de Clan como la cultura que actualmente es la dominante y en un segundo momento, al visualizar la cultura deseada por la mayoría de las personas que conforman a la organización la opción es la Adhocrática, por ser la que ellos consideran, les otorga mayor sentido laboral, así como mayor desarrollo a nivel individual y grupal. Posteriormente, se presentan los gráficos que evidencian el cambio de percepción de la empresa.

Cultura Organizacional	Clan		Burocracia		Mercado		Adhocracia	
Dimensiones	Real	Deseado	Real	Deseado	Real	Deseado	Real	Deseado
Características dominantes	40	25	25	10	15	25	20	40
Liderazgo	50	20	15	15	15	15	20	50
Cohesión	45	25	20	20	10	20	25	35
Clima	20	30	30	10	20	20	30	45
Criterios de éxito	35	15	15	13	30	30	20	42
Estilos de dirección	50	20	10	15	20	30	20	35
Tipo de cultura	**40**	**22**	**19**	**14**	**18**	**23**	**23**	**41**

Tabla 1: Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento OCAI

Fuente: Elaboración propia (2017)

Gráficos de los resultados obtenidos

En este apartado se presentan en seis gráficos los resultados recopilados en la tabla inmediata anterior (Tabla 1). Los cuatro primeros gráficos reportan la percepción del personal de la empresa en cuanto al modelo de cultura organizacional con que la empresa actualmente cuenta (Real) y el tipo de cultura aspiracional (Deseada). Dichos gráficos exhiben además de los cuatro modelos de cultura que el instrumento OCAI considera (clan, burocracia, mercado y adhocracia), las seis dimensiones consideradas en cada modelo (características dominantes, liderazgo, cohesión, clima, criterios de éxito y estilos de dirección). Los dos últimos gráficos hacen una recopilación de información de la cultura actual y la cultura aspiracional.

Gráfico 1: Cultura de Clan. Comparativo entre las culturas “Real” y “Deseada”

Fuente: Elaboración propia (2017)

El gráfico 1 “Cultura de Clan”, reporta el comparativo entre el tipo de cultura “Real” y la cultura “Deseada”. La cultura Real presenta un resultado total de 40 puntos que es el promedio obtenido del sumar los números obtenidos en cada una de las seis dimensiones del instrumento a las 73 personas que respondieron al mismo. De la misma manera, la cultura

“Deseada”, reporta un total de 22 puntos, número que resulta también de promediar los datos contenidos en las seis dimensiones que el instrumento contempla. Este resultado evidencia un fuerte posicionamiento actual de la cultura de Clan, y poco deseada ésta cultura en la visión de futuro de la organización.

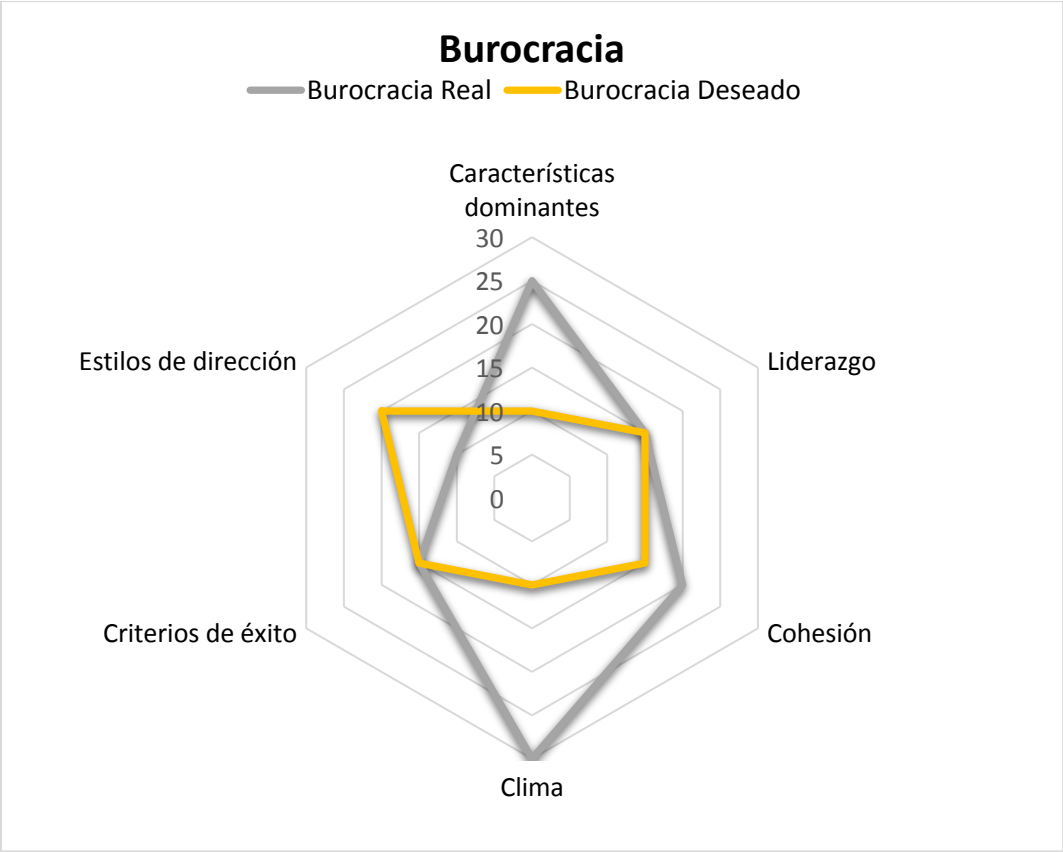


Gráfico 2: Cultura de Burocracia. Comparativo entre las culturas “Real” y “Deseada”

Fuente: Elaboración propia (2017)

El gráfico 2 “Cultura de Burocracia”, reporta el comparativo entre el tipo de cultura “Real” y la cultura “Deseada”. La cultura Real presenta un resultado total de 19 puntos que es el promedio obtenido del sumar los números obtenidos en cada una de las seis dimensiones del instrumento a las 73 personas que respondieron al mismo. De la misma manera, la cultura “Deseada”, reporta un total de 14 puntos, número que resulta también de promediar los datos contenidos en las seis dimensiones que el instrumento contempla. Este resultado evidencia un bajo perfil en cuanto al posicionamiento de la cultura de Burocracia y es poco deseada en la visión de futuro de la organización.

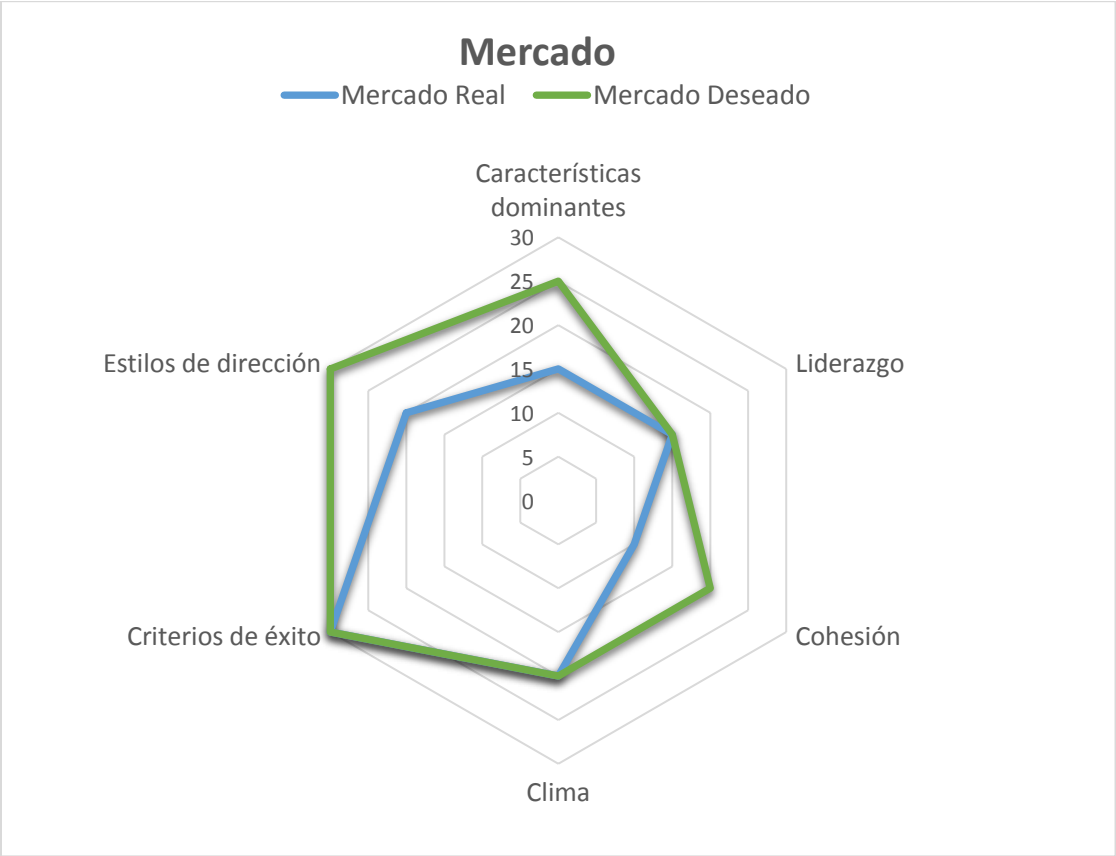


Gráfico 3: Cultura de Mercado. Comparativo entre las culturas “Real” y “Deseada”

Fuente: Elaboración propia (2017)

El gráfico 3 “Cultura de Mercado”, reporta el comparativo entre el tipo de cultura “Real” y la cultura “Deseada”. La cultura Real presenta un resultado total de 18 puntos que es el promedio obtenido del sumar los números obtenidos en cada una de las seis dimensiones del instrumento a las 73 personas que respondieron al mismo. De la misma manera, la cultura “Deseada”, reporta un total de 23 puntos, número que resulta también de promediar los datos contenidos en las seis dimensiones que el instrumento contempla. Este resultado evidencia un bajo perfil en cuanto al posicionamiento actual de la cultura de mercado y es incrementada en la visión de futuro de la organización siendo la segunda opción deseada para ser incorporada, ésta por encima de la cultura de Clan y Burocrática.

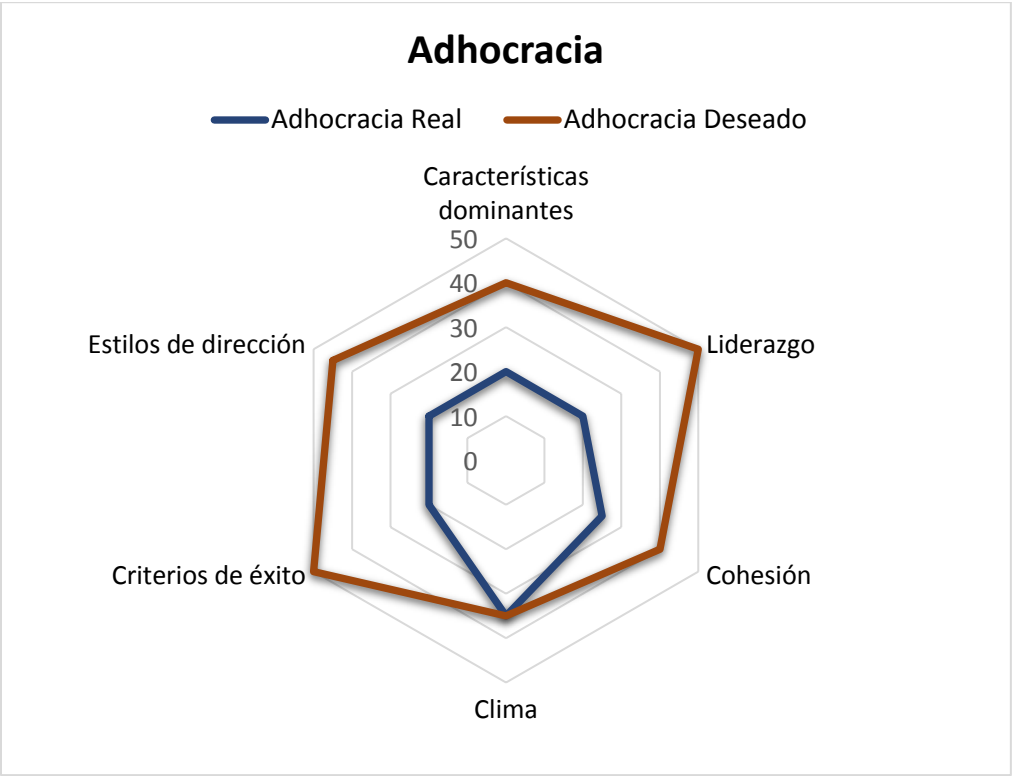


Gráfico 4: Cultura de Adhocracia. Comparativo entre las culturas "Real" y "Deseada"

"Fuente: Elaboración propia (2017)"

El gráfico 4 "Cultura de Adhocracia", reporta el comparativo entre el tipo de cultura "Real" y la cultura "Deseada". La cultura Real presenta un resultado total de 23 puntos que es el promedio obtenido del sumar los números obtenidos en cada una de las seis dimensiones del instrumento a las 73 personas que respondieron al mismo. De la misma manera, la cultura "Deseada", reporta un total de 41 puntos, número que resulta también de promediar los datos contenidos en las seis dimensiones que el instrumento contempla. Este resultado evidencia un bajo perfil en cuanto al posicionamiento actual de la cultura Adhocrática y es notoriamente incrementada en la visión de futuro de la organización siendo la primera opción deseada para ser incorporada.

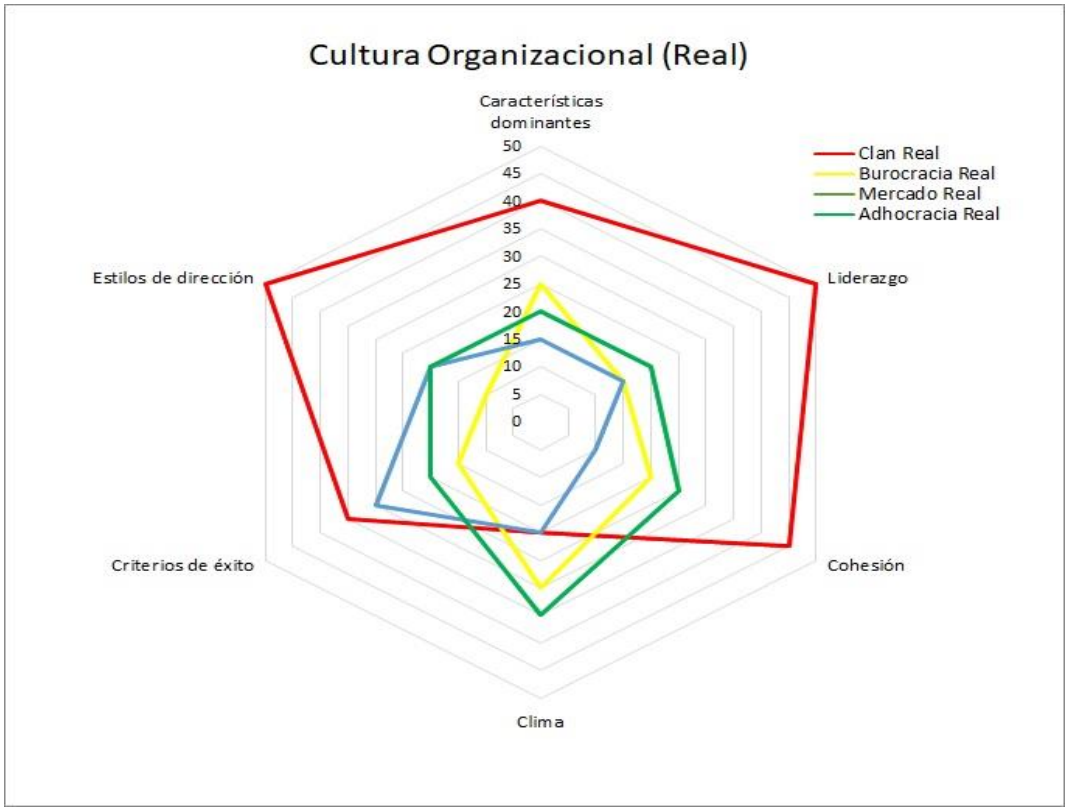


Gráfico 5: Dimensión Real

Fuente: Elaboración propia (2017)

El gráfico 5 "Dimensión Real" reporta los resultados conclusivos de la percepción actual de la empresa de los cuatro estilos de cultura organizacional que están instalados (Clan, Burocrática, Mercado y Adhocrática). Resultado de promediar las seis dimensiones que contempla el instrumento OCAI (*Organizational Culture Assessment)* se obtiene que la percepción de Clan obtuvo 40 puntos dentro de la empresa, la de Burocracia 19 puntos, Mercado 18 puntos y finalmente Adhocracia 23 puntos, dando un total de 100 puntos.

Gráfico 6: Dimensión Deseada
Fuente: Elaboración propia (2017)

El gráfico 6 "Dimensión Deseada" reporta los resultados conclusivos de la percepción aspiracional de la empresa de los cuatro estilos de cultura organizacional (Clan, Burocrática, Mercado y Adhocrática). Resultado de promediar las seis dimensiones que contempla el instrumento OCAI (*Organizational Culture Assessment)* se obtiene que la percepción de Clan obtuvo 22 puntos dentro de la empresa, la de Burocracia 14 puntos, Mercado 23 puntos y finalmente Adhocracia 41 puntos, dando un total de 100 puntos.

Conclusiones

La presente investigación resulta ser orientadora para iniciar un proceso que involucre cambio en la cultura de la organización y el diagnóstico presentado evidencia el proceso que esta empresa tequilera llevó a cabo con el fin de promover innovación y desarrollo sólo que, haciendo una elección fundamental: la cultura orientadora necesitará incentivar además del desarrollo económico el sentido de vida de las personas que ahí laboran. Esta es una aportación que hace la Logoterapia al campo organizacional, el que los cambios que buscan implementarse sean reflexionados a partir de la voluntad de sentido que aportan a cada una de las personas que conforman a la empresa.

El ser una empresa familiar ha posibilitado el que esta tequilera pueda valorar sus fortalezas, sus tradiciones y valores, así como ante los procesos de cambio internos y externos, replantear sus prioridades y estilo de liderazgo para permitirse buscar transitar de un modelo de cultura (Clan) hacia otro que empodere e innove más allá de las lógicas reduccionistas impuestas por el mercado (Adhocracia). Es entonces que, evaluar los costos que implica tomar decisiones dentro de los diferentes tipos de culturas existentes en las empresas no se reduce al factor meramente económico sino en definitiva hay costos que considerar y que si no se contemplan pueden derivar en incentivar el vacío existencial, la falta de compromiso y el *burnout.* Este vacío acontece cuando no hay un sentido que oriente el caminar de la organización y nutra existencialmente a cada uno de los integrantes de la misma y es entonces que la propuesta de Víctor Frankl cobra relevancia cuando la empresa como tal decide que su actuar será orientado por la procura de sentido en su actuar y congruencia con los valores que la sustentan.

Recomendaciones

Una vez concluida esta etapa que posibilitó el realizar el diagnóstico de cultura laboral haciendo un proceso de acompañamiento para que la empresa tuviera más condiciones de reflexionar y dialogar sobre el futuro que consideran les facultará y posicionará de la mejor manera para crear condiciones de instalar una “cultura del sentido”, es ahora cuando sigue

el proceso de implementación. Se considera que la implementación de Equipos de Trabajo Auto Dirigidos (ETAD) pueden facultar el posicionamiento que la cultura Adhocrática promueve: empoderamiento e innovación, ambos elementos enmarcados dentro de una serie de prácticas individuales y grupales que reflejen la apropiación de una nueva cultura organizacional.

Referencias

Arnold, J. *et al.* (2012). *Psicología del Trabajo*. México: Pearson.

Cameron, K., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture.* San Francisco: Jossey-Bass.

Fabry, J. (1998). *Logoterapia. La búsqueda de significado*. México: Fondo de Cultura Económica.

Fizzotti, E. (1997). *Conquista da liberdade. Proposta da logoterapia de Viktor Frankl.* Brasil: Paulinas

Frankl, V. (1989). *El hombre en busca de sentido*. México: Herder.

____ (2012). *Fundamentos y aplicaciones de la logoterapia*. México: Herder.

____ (1994). *La voluntad de sentido.* España: Herder.

____ (2002). Em busca de sentido. coleção logoterapia. Brasil: Vozes.

____ (2001). *En el principio era el sentido.* México: Paidós.

____ (2002). *Fundamentos y aplicaciones de la logoterapia.* México: Paidós.

Frankl *et al.* (1992). Dar sentido à vida. Brasil: Vozes.

Hernández, Jorge A., Gallarzo, Manuel, Espinoza José de J. (2011) *Desarrollo Organizacional. Enfoque Latinoamericano.* (2da ed.) México: Pearson.

Lukas, E. (2003). *Logoterapia. La búsqueda del sentido*. México: Paidós.

Pattakos, A. (2009). *En busca del sentido. Los principios de Víctor Frankl aplicados al mundo del trabajo.* México: Paidós.

Ribeiro Soriano, D. (1998). *Asesoramiento en dirección de empresas: la consultoría.* Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson.

Ruiz Ordóñez, R., Guzmán Obando, J., & Lluis de la Rosa i Esteva , J. (2007). *Dirección empresarial asistida, cómo alinear estratégicamente su organización.* Madrid: Vision Net.

Salazar, A. (2008). *Estudio de la cultura organizacional, según Cameron y Quinn: caso de una empresa del sector asegurador venezolano (licenciatura).* Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Ciencias Sociales.

Sepúlveda, Francisco. (2004). *El modelo Competing Values Framework (CVF) y el diagnóstico de la cultura organizacional.* Recuperado de: http://www2.udec.cl/~rea/REVISTA%20PDF/Rev63/art1rea63.pdf

Tequila, C. (29 de Marzo de 2016). *CRT (Consejo Regulador del Tequila).* Obtenido de https://www.crt.org.mx/index.php/el-crt/fundamentos/historia

Tequila, C. R. (s.f.). *CRT.* Obtenido de https://www.crt.org.mx/index.php/el-crt/fundamentos/historia

Villareal, María y Martínez, Patricia. (2009) *Caracterización de la cultura empresarial en la PYME fabricante de muebles de la ciudad de Durango.* Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/944/94411773003.pdf

Anexo: Cuestionario Instrumento OCAI

Cuestionario Instrumento OCAI

1.- Características dominantes

D	R		Afirmación
		A	La Empresa brinda un contexto personal y afectivo. Es como una gran familia. La gente comparte mucho de sí mismo.
		B	La Empresa es dinámica e incentiva el emprendimiento. Su gente está dispuesta a perseverar para el logro de objetivos y asumir riesgos.
		C	La Empresa es muy estructurada y formalizada. Los procedimientos son burocráticos y generalmente gobiernan lo que hace su gente.
		D	La Empresa está orientada a la competencia. Pone mayor interés en lograr que el trabajo se realice. La conducta de la gente se orienta hacia la producción y el logro de objetivos.

2.- Liderazgo

D	R		Afirmación
		A	El Director de la Empresa es generalmente considerado como un mentor, un facilitador o una figura paternal.
		B	El Director de la Empresa es generalmente considerado como un emprendedor, un innovador o corredor de riesgos.
		C	El Director de la Empresa es generalmente considerado como un coordinador, un organizador o un experto muy eficiente.
		D	El Director de la Empresa es generalmente considerado como un dirigente duro, un productor o un competidor.

3. Cohesión

DE	R		Afirmación
		A	El factor de cohesión de la Empresa es la lealtad y el compromiso. La cohesión y el trabajo en equipo son característicos aquí.
		B	El factor de cohesión de la Empresa hace énfasis en la innovación y el desarrollo.
		C	El factor de cohesión de la Empresa está constituido por procedimientos formales, reglas y políticas.
		D	El factor de cohesión de la Empresa está dado por el énfasis puesto en la producción y el logro de objetivos. La agresividad hacia el mercado es un tema común.

4. Clima Organizacional

D	R		Afirmación
		A	El clima dentro de la Empresa es participativo y confortable. Existe confianza mutua. Los miembros son abiertos entre sí.
		B	El clima dentro de la Empresa enfatiza el dinamismo y a estar dispuesto a enfrentar nuevos desafíos. Utilizar nuevos métodos y el aprendizaje por "ensayo y error" es común.
		C	El clima dentro de la Empresa enfatiza la permanencia y la estabilidad. Las expectativas con respecto a los procedimientos son claras y deben ser cumplidas.
		D	El clima dentro de la Empresa es competitivo y de confrontación. El énfasis está puesto en la derrota de la competencia.

5. Criterios de éxito

D	R		Afirmación
		A	La Empresa define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo e interés por la gente.
		B	La Empresa mide el éxito sobre la base de la tenencia de productos innovadores, y ser líder en esta línea.
		C	La Empresa define el éxito sobre la base de la eficiencia: Entrega confiable; inventario y producción a bajo costo son críticos.
		D	La Empresa define el éxito sobre la base de su penetración en el mercado y su productividad. Ser el número uno en lo que atañe a la competencia es un objetivo fundamental.

6. Estilo de dirección o administración

D	R		Afirmación
		A	El estilo de dirección de la Empresa está caracterizado por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.
		B	El estilo de dirección de la Empresa está caracterizado por la iniciativa individual, la innovación, la libertad y originalidad.
		C	El estilo de dirección de la Empresa está caracterizado por la seguridad en el empleo, y la permanencia en el puesto.
		D	El estilo de dirección de la Empresa está caracterizado por una fuerte conducción de la competitividad, la producción y el logro de objetivos.

Capítulo 3

La empresa en busca de sentido: Diseño de un modelo de intervención organizacional para empresas con vacío existencial

La empresa en busca de sentido: Diseño de un modelo de intervención organizacional para empresas con vacío existencial

Dr. Juan Pablo Aguilar Meza

Resumen

El presente capítulo presenta una investigación realizada con el fin de evaluar la factibilidad del uso de las propuestas logoterapéuticas en el ámbito organizacional así como el diseño y validación de un modelo de intervención para empresas que presentan vacío existencial.

Para ello se toma como base la concepción de la organización como un ente social que puede presentar ciertas problemáticas similares a las de un ser humano, entre ellas el vacío existencial.

Partiendo de lo anterior se realizó una investigación bajo el paradigma cualitativo y enfoque fenomenológico mediante el análisis hermenéutico, tanto en la etapa documental (en la que se verificó si las aportaciones de la Logoterapia pueden aplicarse a esta nueva concepción de las organizaciones), como en el análisis del discurso de los representantes de la organización participante.

Los resultados arrojados permitieron diseñar un modelo de diagnóstico, intervención y evaluación para organizaciones que presentan vacío existencial, denominado "La brújula del sentido" el cual se validó vía pilotaje y opinión de expertos.

La aplicación del modelo "La brújula del sentido" permite realizar un análisis existencial de la organización y proponer un proceso de intervención para que —a través de los puestos clave y mediante la interacción con la persona que aplica el modelo— descubra su sentido existencial.

Las conclusiones y recomendaciones muestran la factibilidad de la aplicación de los principios logoterapéuticos para intervenciones en organizaciones que presentan indicios de vacío existencial, así como los descubrimientos al aplicar el modelo "La brújula del sentido" y consideraciones para su aplicación.

Palabras clave: Logoterapia, vacío existencial organizacional; intervención organizacional, sentido de vida.

Introducción

Las empresas, al ser motores de la economía que aglutinan personas, recursos y tecnologías, han sido objeto de estudio para distintas disciplinas, la mayoría de las cuales pretende optimizar su operación desde la perspectiva capitalista, utilizando indicadores cuantitativos como criterios de éxito.

En contraparte se puede citar a Leonardo Schvarstein (1998) quien postula que la organización, al estar formada por personas, puede ser considerada un sistema social y que como entes sociales, pueden presentar situaciones propias del ser humano; al Dr. Juan Pablo Sánchez (2016) quien concibe a la empresa como generadora de amor, a Lynda Gratton y su postulado de que las empresas tienen alma, a Philip Selznick (1962) que sostiene que las organizaciones tienen un carácter propio y a Sandra Dávila y Luis Rojas (2000) los cuales aseveran que al igual que los individuos, las organizaciones poseen una identidad propia.

Coincidiendo con los autores antes mencionados, quien escribe propone la concepción de la empresa como un ente social el cual surge como resultado de las decisiones, sentimientos y acciones de quienes la conforman y que puede presentar problemáticas propias de un ente social.

Marco contextual

El modelo “La brújula del sentido”, una vez llevado a cabo el pilotaje, se aplicó en una organización ubicada en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, México, a la cual por razones de confidencialidad se le nombrará “Alfa”, los nombres de las funciones y departamentos fueron modificados por la misma razón.

“Alfa” fue fundada en 2003, desde entonces se dedica al diseño y producción de material impreso y audiovisual, su plantilla laboral está formada por 53 colaboradores distribuidos en 10 departamentos: mercadotecnia, ventas, audiovisuales, impresos, diseño, contenidos, administración, capital humano, sistemas y eventos.

Sus productos se encuentran bien posicionados dentro del nicho de mercado en que compiten; “Alfa” es un referente a nivel nacional entre organizaciones similares.

Hasta hace 3 años las distintas áreas de “Alfa” se manejaban como empresas separadas con razones sociales y administraciones independientes.

Dentro de su marco filosófico, cuentan con declaración de valores, misión y visión.

Sus instalaciones son propias, distribuidas en un terreno de 12,500 M^2, el cual cuenta con todos los servicios.

Teorías relacionadas

Entender a la organización como un ente social ha permitido encontrar postulados de la Logoterapia aplicables tanto a la persona como a la organización. Dicha premisa se respalda

con distintos teóricos organizacionales de los cuales se citan algunos ejemplos representativos en los siguientes párrafos.

Iniciando con Selznick (1962) quien sostiene que las organizaciones "tienen un carácter propio condicionado por la interacción de las personas que en ellas conviven y con el paso del tiempo se va creando dentro de ellas una estructura social específica que las distingue de las demás" (p. 52).

Por su parte Linda Gratton (2001) considera que las empresas cuentan con un alma al postular que "Crear el alma de la empresa significa saber tomar el pulso del compromiso y la confianza de los empleados y comprender realmente sus esperanzas, sueños y aspiraciones. Sin estas medidas, nos encontraremos en peligro de que el compromiso desaparezca, y sin que nos percatemos de ello" (p. 96) y que es importante tener en cuenta la voz de las personas ya que "cuando se escucha a las personas, éstas sienten que se les trata con justicia. Si se les permite influir en las decisiones, tienen más oportunidades para expresar sus aspiraciones y sus quejas, para reconocer sus verdaderos intereses y para tomar decisiones que les parecen justas" (p. 98)

Kets de Vries y Miller (1993) sostienen también cierta similitud de las organizaciones con un ente social, llegando a diagnosticar como "organización neurótica" a las organizaciones que presentan "problemas cuyos síntomas y disfunciones se combinan para formar un síndrome patológico integrado… Al igual que numerosos síntomas se combinan para indicar un trastorno humano, modelos similares de defectos estratégicos y estructurales, a menudo, señalan una patología organizativa integrada" (P.45)

En lo que respecta a la identidad organizacional Dávila y Rojas. (2000), mencionan en su publicación "Organización virtual, identidad y gerencia" que "Todo ente (individuo u organización) tiene una identidad, todo actor social tiene un significado, un origen y un destino; el cual es necesario sea conocido, internalizado, aceptado compartido y vivenciado para que se produzca la identificación entre las partes involucradas" (p. 105)

La definición de identidad que se utilizó para esta investigación es el de Castells (1998), quien la define como el "proceso en el que un ente social se reconoce a sí mismo y construye el significado basado… en atributos culturales determinados" (p.30).

Tocante a la importancia de la identidad organizacional Fernández (1999) refiere que una identidad corporativa bien establecida crea un fuerte sentimiento de "nosotros" facilitando que los colaboradores se identifiquen con la empresa, incrementando su compromiso hacia ella.

Una vez citados los anteriores autores a modo de referencia para dar antecedente al postulado de quien realiza la presente investigación: "Concebir a la organización como ente social el cual puede presentar ciertas problemáticas similares a las de un ser humano, entre ellas el vacío existencial", se presentan aportaciones de teóricos de la Logoterapia que se considera pueden aplicarse al entorno organizacional si se sustituye la connotación humana por la organizacional.

Alfried Längle (2008) en su libro "Vivir con sentido, aplicación práctica de la Logoterapia" menciona que "El sentido es el curso que mantiene un barco siguiendo a su brújula y que queda confirmado recién posteriormente, cuando se ha alcanzado el puerto de destino" (p.56). Respecto la importancia del análisis existencial refiere que "el análisis existencial es el análisis hacia una vida digna de ser vivida". (p.9) y agrega que "un camino existencial, representa un "interés orientado principalmente hacia cómo asumir ellos mismos los desafíos de la vida y qué harán a partir de las circunstancias dadas" (p. 17). Afirma también que "de todas las interrogantes del ser humano, la más significativa y de mayor trascendencia es la pregunta "para qué"." (p.7), a la par que enuncia que "ver un sentido quiere decir captar una totalidad" (p. 54).

Por su parte, Viktor Frankl (2012) sostiene que "El hombre que percibe su propia vida como carente de sentido no sólo es infeliz, no es apto para vivir". (p.57)

Mientras que Pattakos (2009) en su libro "En busca del sentido. Los principios de Viktor Frankl aplicados al mundo del trabajo" afirma que "Cuando la dirección de la empresa se

compromete con el sentido sus empleados pueden encontrarlo con mayor facilidad." a la par que menciona que "sólo podremos producir un cambio global en la dirección del sentido si comprendemos el hecho de que todos podemos aportar sentido al trabajo" (p.94).

Al aplicar las anteriores afirmaciones al ámbito organizacional se puede dilucidar que una empresa carente de sentido presenta características tales como falta de sentido de logro, una "vida organizacional" mecanizada, sin dignidad, sin una razón válida —más allá de lo meramente económico— para enfrentar los desafíos; a diferencia de la organización que ha descubierto su sentido de existencia, la cual capta la totalidad de sus operaciones y ha dado respuesta a la pregunta más significativa.

Continuando con Pattakos. (2009) se encuentran los siete principios fundamentales de la Logoterapia, los cuales pueden utilizarse como guía logoterapéutica también en la vida de la organización:

> "…Somos libres de escoger nuestra actitud frente a todo lo que nos sucede…
>
> Podemos cristalizar nuestra voluntad de sentido comprometiéndonos con nuestros valores y persiguiendo objetivos con sentido…
>
> Podemos encontrar sentido a todos los momentos de nuestra vida…
>
> Podemos aprender a detectar cuándo actuamos en contra de nosotros mismos…
>
> Podemos observar desde la distancia para lograr tener una comprensión profunda y reírnos de nosotros mismos…
>
> Podemos cambiar nuestro centro de atención a la hora de enfrentarnos a situaciones difíciles…
>
> Podemos superar nuestros propios límites y hacer una aportación importante al mundo." (p.29).

En lo que respecta a la importancia de los valores, menciona que "Perseguir valores que están exclusivamente asociados con el placer y el poder no constituye una vía para encontrar el auténtico sentido" (p. 79), menciona también que si se confía en nuestra brújula moral "podremos descubrir valores que son realmente significativos y por los que merece la pena luchar, tanto en nuestro trabajo como en nuestra vida cotidiana" (p. 79).

Aborda también la ausencia de valores en la organización mencionando que "cuando la gerencia no manifiesta interés por los valores resulta más difícil honrar el sentido en el

trabajo." (p. 94) Así como el hecho de que "en muchas empresas no se atiende a los valores porque las fuerzas que las dirigen son tan distantes y difusas que no hay un vínculo significativo entre los componentes de las mismas. Cuando el aspecto financiero es lo único que define el sentido de una empresa, desaparecen las decisiones éticas y morales". (p.94).

Se encuentra también aplicación de la Logoterapia a la vida de la organización en el postulado de Elisabeth Lukas (2014) que sostiene que la persona "no es víctima, sino coautora de su destino" (p.57). Así como con el postulado de Viktor Frankl (2012) que sostiene que "el hombre no se limita a existir, sino que decide cómo será su existencia, en qué se convertirá en el minuto siguiente" (p. 150).

Aplicando a la organización las citas del párrafo anterior, se puede partir de la idea que la organización es coautora de su situación actual y que decide cómo será su existencia futura.

Joseph Fabry (1998) en su obra "La búsqueda del significado. La logoterapia aplicada a la vida". Menciona que la "búsqueda de sentido es también la búsqueda de una definición, un propósito, un estilo, una misión y, por ello mismo, plantea las siguientes preguntas complementarias: '¿Cómo me defino a mí mismo (Quién soy)?', '¿Cuáles son mis objetivos?', '¿Hacia dónde me dirijo?' y, finalmente, '¿Qué debo hacer?'" (p.14), y complementa mencionando que "si lo que se desea es obtener respuestas significativas, las preguntas: '¿Quién soy?' y '¿Cuáles son mis objetivos?' deberían formularse de otro modo: '¿Quién debo ser?', '¿Cuáles son mis potencialidades?' y '¿Qué debo hacer, no solamente para adaptarme a la vida, sino para mejorarla?'" (p.20). Estas preguntas pueden aplicarse al momento de la intervención organizacional encaminada a encontrar el sentido de la empresa.

Entorno metodológico

El método utilizado para la realización de esta investigación se desarrolló bajo el paradigma cualitativo que, como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2008), es "un conjunto de

prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo trasforman y convierten en una serie de representaciones" (p. 9). Se optó por un enfoque de tipo fenomenológico, el cual según Oiler (1986) estudia el mundo percibido por lo que el investigador se dirige a éste, estando consciente que la percepción le permite el ingreso a la vivencia.

El análisis se realizó de forma hermenéutica, que según Gadamer (1991) se refiere a "formas de experiencia en las que se expresa una verdad que no puede ser verificada con los medios que dispone la metodología científica" (p. 24).

La empresa se eligió con base en la naturaleza del tema y porque el investigador "está directamente involucrado con las personas estudiadas y con sus experiencias personales" Neuman (1994) citado por Hernández, R et al (2008), como unidad de análisis se eligió a los representantes de las 10 áreas que conforman a la empresa.

La aplicación del diagnóstico se llevó a cabo mediante el modelo denominado "La brújula del sentido". Con la finalidad de influir en el menor grado posible en el razonamiento y respuestas de los sujetos de investigación, la intervención inicial por parte del investigador se limitó a explicar y dar ejemplos de cómo responder a los planteamientos que el modelo mencionado solicita.

Durante el periodo inicial en que los sujetos de investigación daban respuesta a las herramientas de diagnóstico, el investigador estuvo físicamente presente; a los jefes de área se les dio completa libertad de postura, utilización de música, consumo de alimentos y desplazamientos a otros lugares a los que también el investigador tenía acceso.

A partir de los resultados se capturaron los datos, posteriormente se revisaron las respuestas con la finalidad de verificar si éstas eran acordes a los resultados esperados en cada una de las secciones; como paso posterior se realizó el análisis interpretativo de las respuestas de los sujetos de investigación.

Los participantes en la investigación contaron con cuatro sesiones para, de manera colaborativa, dar respuesta a los cuestionamientos de las herramientas diseñadas por el investigador.

El análisis se centró en corroborar que los resultados arrojados por los sujetos de investigación coincidieran con el propósito de la herramienta de diagnóstico, con especial atención en la formulación de la identidad organizacional y la congruencia entre las partes del modelo.

Validación del Modelo

La validación del modelo "La brújula del sentido" se realizó mediante opinión de expertos y pilotaje.

La opinión de expertos se obtuvo presentando el modelo a dos expertos en el área organizacional con estudios posdoctorales en antropología organizacional y bienestar social.

El pilotaje se desarrolló durante el periodo comprendido entre septiembre de 2016 y febrero de 2017, en esta etapa se contó con 52 sujetos de investigación cuyas características se mencionan a continuación:

Alumnos de la asignatura "Dirección estratégica" que cursaban el 3º cuatrimestre de la Maestría en Administración de Negocios en una universidad privada de la ciudad de Guadalajara, Jalisco; los sujetos de investigación en su totalidad laboraban en mandos intermedios y/o superiores en las empresas que se utilizaron para el pilotaje, con un rango de edad de entre los 26 y 54 años.

A los sujetos de investigación se les informó con anterioridad el carácter voluntario de su participación y que, por tratarse de una prueba piloto, se esperaba además de su

participación, que externaran cualquier observación o duda y mantuvieran una postura de crítica constructiva.

Recolección y registro de datos

Para la recolección de datos, se consideró a Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2008) quienes mencionan que el enfoque cualitativo: "Se basa en métodos de recolección no estandarizados. No se efectúa una medición numérica, por lo cual el análisis no es estadístico. La recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, experiencias, significados, y otros aspectos subjetivos)" (p. 8).

Las unidades de análisis se eligieron buscando que constituyeran una muestra representativa y suficiente, procurando cumplir con el concepto citado por Lofland y Lofland, (1995), citados por Hernandez, Fernández y Baptista (2008) "representan conjuntos de personas que interactúan por un periodo extendido, que están ligados entre sí por una meta y que se consideran a sí mismos como tal entidad" (p. 584).

La obtención de información para la presente investigación se realizó mediante las lecturas realizadas durante el cuatrimestre de lecturas especializadas del Postdoctorado en Logoterapia y el modelo "La brújula del sentido" diseñado por el investigador; dicho modelo fue presentado y explicado a los sujetos de investigación con la finalidad de que los participantes plasmaran en él las respuestas a los cuestionamientos y reflexiones solicitados.

Análisis e interpretación de datos

Como mencionan Hernandez et al (2008) la investigación de tipo cualitativa se basa en una representación interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las actividades de las personas y sus entidades.

En esta investigación, en la interpretación y análisis de la información se estudia en primer lugar la coherencia de la finalidad del modelo "La brújula del sentido" con los resultados arrojados por los jefes de área y en segundo el análisis de discurso. La organización de los datos se derivó del orden original que presenta "La brújula del sentido". La coherencia se analizó mediante el contraste de la finalidad de cada una de sus secciones con los resultados obtenidos mientras que el análisis del discurso se realizó de manera hermenéutica y con interpretación transversal.

Participantes, criterios de inclusión y consideraciones durante la aplicación

Para la elección de los participantes en la presente investigación se buscó que cumplieran con lo sugerido por Neuman (1994, citado por Hernandez et al, 2008) quien sostiene que en la investigación cualitativa, el investigador "entiende a los participantes, que son estudiados y desarrolla empatía hacia ellos" (p. 10) sin embargo, también afirma que "el investigador alcanza un punto de vista interno, conservando una representación analítica como observador externo" (p. 10).

Los sujetos de investigación cumplían con lo sugerido por Neuman (1994, citado por Hernandez et al, 2008) siendo un total de 10 participantes: 4 del sexo femenino y 6 del masculino, 5 de los participantes permanecían solteros; eran en su totalidad de nacionalidad mexicana, con niveles de estudio que iban desde bachillerato hasta maestría trunca. Las edades de los sujetos de investigación estaban entre los 23 y los 65 años.

Los criterios de inclusión para la presente investigación fueron: ser colaborador de "Alfa", contar con una antigüedad mínima de 3 meses y ser jefe del área en que colabora.

La recolección de la información fue realizada en su totalidad por el investigador, dado que contó con un periodo previo de inmersión en el ambiente de los grupos por lo que los sujetos de investigación ya le conocían, buscando así mantener el estado natural de los grupos de investigación.

Criterios de confiabilidad y validez

En la investigación cualitativa la confiabilidad se refiere al grado en que diferentes investigadores puedan recolectar datos similares en el campo, efectúen análisis similares y generen resultados equivalentes. Franklin y Balan (2005) citados por Hernandez et al (2008).

Para contar con un nivel de confiabilidad adecuado, en la presente investigación se explicaron los criterios de selección de los participantes y de las herramientas de recolección de datos; se incluyeron también las descripciones de los papeles que desempeñó el investigador en el campo, así como los métodos de análisis empleados; se especificó el contexto de la recolección e incorporación en el análisis y la prueba de que la recolección fue llevada a cabo de forma coherente y con el debido cuidado. Estas acciones fueron realizadas en atención a las consideraciones señaladas por Hernandez et al (2008).

Resultados

Los resultados al contrastar los postulados de los teóricos de Logoterapia: Viktor Frankl, Alex Patakos, Joseph Fabry, Alfried Längle y Elisabeth Lukas, muestran congruencia y factibilidad en la aplicación de la Logoterapia para casos de empresas con vacío existencial, tanto en la aplicación de este concepto en el ámbito organizacional como en las recomendaciones y reflexiones para la búsqueda del sentido; en el caso de Guillermo Pareja (2013; 2015), Gerónimo Acevedo (1995) y Francisco Bretones (2005; 2007), si bien no se encontraron aportaciones que abonen directamente al enfoque organizacional propuesto para esta investigación, tampoco se encontraron discrepancias.

El segundo resultado de la presente investigación fue el diseño y validación del modelo "La brújula del sentido" (Figura 1) el cual tiene como finalidad facilitar el diagnóstico e intervención a empresas que presentan vacío existencial. Para el diseño de este modelo el investigador optó por integrar directrices logoterapéuticas con el método socrático.

Para el nombre y la representación visual del modelo se consideró a Alfried Längle (2008) en especial con su mención “el sentido es el curso que mantiene un barco siguiendo a su brújula y que queda confirmado recién posteriormente, cuando se ha alcanzado el puerto de destino” (p.56) y a Alex Pattakos. (2009) quien coincide al referir que “si confiamos en nuestra brújula moral” podremos descubrir valores que son realmente significativos y por los que merece la pena luchar, tanto en nuestro trabajo como en nuestra vida cotidiana” (p. 79). Y a Joseph Fabry (1998) quien sugiere las preguntas ¿quién soy?, ¿cuáles son mis objetivos?, ¿hacia dónde me dirijo?, ¿qué debo hacer? para la búsqueda de sentido. Sugiere también las preguntas ¿quién debo ser?, ¿cuáles son mis potencialidades?, ¿qué debo hacer, no solamente para adaptarme a la vida sino para mejorarla? cuando se desea tener respuestas significativas.

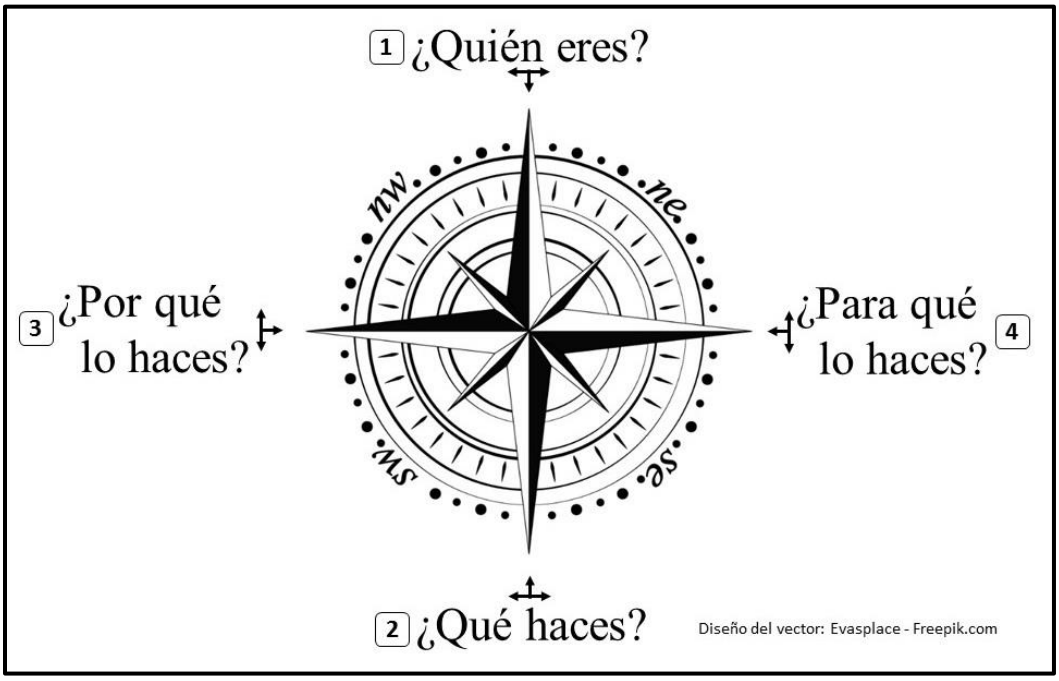


Figura 1: Modelo “La brújula del sentido”

Fuente: Elaboración propia (2016)

La representación visual del modelo presenta 4 preguntas cardinales en un orden preestablecido (dado que cada cuestionamiento sienta las bases para el siguiente) sin embargo pese al orden preestablecido, conviene considerar de forma sistémica la relación entre las

respuestas dado que su interrelación y reforzamiento no se limita únicamente a la pregunta posterior y/o anterior (esta interacción se representa con las flechas tridireccionales), es decir que la conjunción de las respuestas forma un todo que da como resultado el descubrimiento del sentido organizacional retroalimentado con el descubrimiento resultante de los cuestionamientos anteriores.

El modelo "La brújula del sentido" se compone de 3 etapas: diagnóstico, intervención y evaluación.

El diagnóstico consiste en obtener la respuesta consensuada de los representantes de las áreas representativas de la organización a las 4 preguntas que componen al modelo, en el orden que muestran los recuadros numerados. La primera pregunta "¿quién eres?" permite que se descubra la identidad organizacional (figura 2), el siguiente cuestionamiento "¿qué haces?" Lleva a la reflexión más allá de el(los) producto(s) o servicio(s) que ofrece la compañía, permitiendo descubrir el efecto en los clientes, colaboradores y sociedad de la actividad del negocio. El tercer cuestionamiento "¿por qué lo haces?" facilita el descubrimiento de las razones que fundamentan a la organización; mientras que la cuarta y última pregunta "¿para qué lo haces?" conlleva el descubrimiento del sentido o trascendencia los productos y/o servicios de la empresa.

Las preguntas cardinales presentan cierta similitud con las categorías existenciales de los satisfactores de necesidades propuestas por Manfred Max-Neef (1994): ser, hacer y tener al empalmar el "Ser" con la identidad y las razones, el "Hacer" con el efecto y el "Tener" con el sentido o trascendencia.

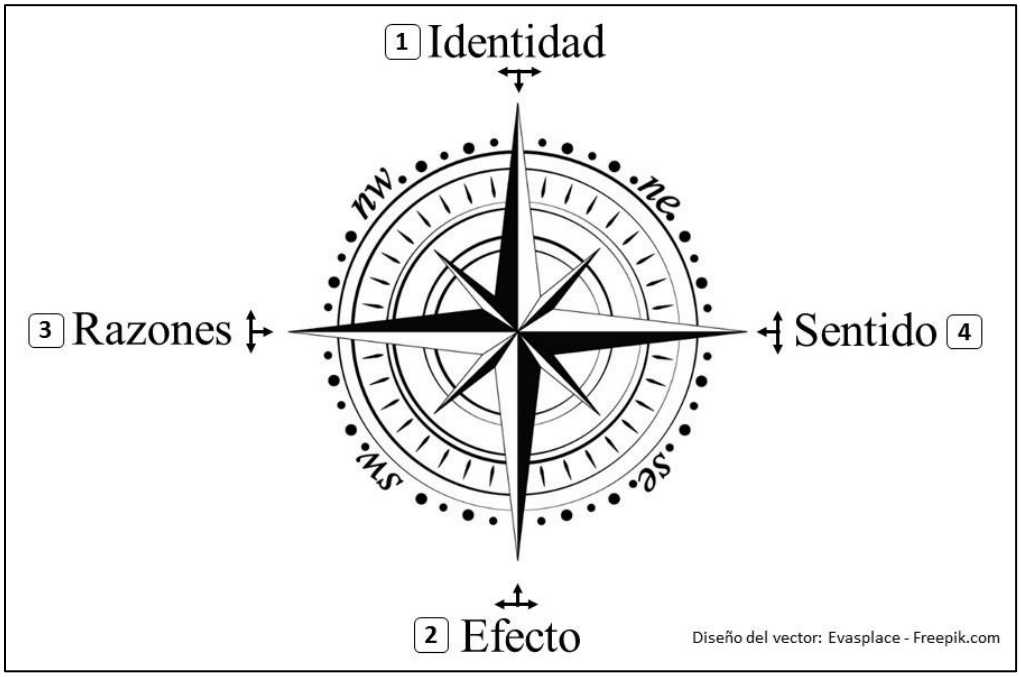


Figura 2: Intencionalidad de las preguntas del modelo "La brújula del sentido"

Fuente: Elaboración propia (2017)

Durante la intervención se busca que los descubrimientos derivados de la etapa diagnóstica se integren a las directrices organizacionales mediante la reformulación del marco filosófico (identidad, misión, visión, valores) de la compañía y/o la aplicación de la "Matriz del cambio planeado" (Figura 3) y/o de la "Matriz origen-intervención" (Figura 4). Dependiendo de la magnitud del cambio la intervención podrá ser a nivel estratégico, táctico u operativo.

Situación Actual _____

Resultado deseado (Objetivo) _____

		QUÉ	CÓMO *(Acciones)*	* QUIÉN(es)	CUÁNDO	INDICADOR	OTROS *(Dónde, Con quién, Etc.)*
AUMENTAR	+						
DISMINUIR	-						
EVITAR	X						
CREAR	?						
PERPETUAR	=						

* Esta columna no aplica cuando el objetivo es individual

Figura 3 Matriz del cambio planeado

Fuente: Aguilar, J. P. (2016, enero 19). *Matriz del cambio planeado*. Recuperado en noviembre 12, 2016, de http://www.indrac.org/descargas

A		B	C	D	E	F
		FUERZAS	ORIGEN	INTERVENCIÓN (AUMENTAR)	INDICADOR	ESTÁNDAR DE MEDICIÓN
PRIORIDAD	ALTA					
	MEDIA					
	BAJA					
		DEBILIDADES	ORIGEN	INTERVENCIÓN (DISMINUIR)	INDICADOR	ESTÁNDAR DE MEDICIÓN
PRIORIDAD	ALTA					
	MEDIA					
	BAJA					
		OPORTUNIDADES	ORIGEN	INTERVENCIÓN (APROVECHAR)	INDICADOR	ESTÁNDAR DE MEDICIÓN
PRIORIDAD	ALTA					
	MEDIA					
	BAJA					
		AMENAZAS	ORIGEN	INTERVENCIÓN (NEUTRALIZAR)	INDICADOR	ESTÁNDAR DE MEDICIÓN
PRIORIDAD	ALTA					
	MEDIA					
	BAJA					

Fig. 4 Matriz origen intervención

Fuente: Aguilar, J. P. (2016, enero 19). *Matriz origen-intervención*. Recuperado en noviembre 22, 2016, de http://www.indrac.org/descargas

La etapa de evaluación retoma las respuestas a las preguntas cardinales de la etapa diagnóstica con la finalidad de verificar el nivel de aplicabilidad de éstas al interior de la organización: es necesario analizar si se alcanzaron los resultados proyectados en la intervención, si no se ha logrado ningún avance, o si el proceso de cambio está recién iniciado y serán necesarias más acciones.

En lo que respecta a los resultados registrados durante la presente investigación, cabe mencionar que al comenzar el proceso de diagnóstico planteando las preguntas cardinales los participantes inicialmente pretendieron responder adaptando fragmentos del marco filosófico existente, momento en que se percibió un cierto grado de ironía y falta de consenso.

Al inicio de la etapa de intervención se observó un aparente "retroceso" debido a que cada jefe de área tenía su propia versión de la identidad de la empresa, por lo que al final de la primera sesión de trabajo se llegó a la conclusión de que trabajaban en "un ente con problemas de identidad y personalidad múltiple que hace las cosas por obligación y dinero".

Con el avance de las sesiones, describieron que la empresa es "un equipo de personas comprometidas con los valores cristianos"; el sentido organizacional descubierto fue que la empresa existe "para la asimilación y conocimiento de la Palabra de Dios"; respecto al efecto de las operaciones de la empresa el consenso fue "transmitir los valores de la iglesia", mientras que en lo referente a las razones para hacerlo se mencionó el "llamado a evangelizar a través de todos los medios de comunicación posibles".

Respecto al seguimiento cabe mencionar que si se considera que el cambio es un proceso es de esperarse que con el transcurrir del tiempo algunos cambios se consoliden, otros necesiten reforzamiento y otros más probablemente necesitarán adaptación, sin embargo, resulta conveniente mencionar que se encontró evidencia de:

Revisión del marco filosófico.

Adaptación de los procesos de entrevista e inducción para incluir la identidad y el sentido de la empresa.

Puesta en marcha de talleres de reflexión y actividades de integración para reforzar el conocimiento y la vivencia de la identidad y el sentido organizacional.

Reingeniería de las áreas de contenidos y de audio y video para alinearlos con los descubrimientos obtenidos.

Inicio del proceso de definición de la misión de cada puesto para su posterior alineación con las preguntas cardinales.

El compromiso y respaldo de la dirección de la empresa, la gestión de los mandos intermedios y la puesta en práctica por parte de los puestos operativos fueron factores determinantes para el logro de estos resultados.

Fue importante dar el espacio (físico y temporal) para que se diera la suficiente reflexión, dado que si se desea una adecuada integración del sentido organizacional al diario quehacer de la empresa, éste debe interiorizarse a partir la convicción personal y grupal.

Dedicar unos momentos a ayudar a los participantes a descubrir los beneficios que les representará aplicar la "brújula del sentido" ha dado como resultado el surgimiento de posibilidades, de propuestas, de creatividad y de compromiso. Se observó que los participantes lograban más y mejores resultados haciendo las cosas por convicción y no por mero trámite.

El respeto y aceptación de la ideología y filosofía de los participantes en la presente investigación fue un factor importante y decisivo para el éxito de la aplicación del modelo.

Conclusiones

En la presente investigación, se comprobó la factibilidad del uso de las propuestas logoterapéuticas en el ámbito organizacional así como el diseño y validación de un modelo de intervención para empresas que presentan vacío existencial tomando como base la concepción de la organización como un ente social el cual puede presentar ciertas problemáticas similares a las de un ser humano, entre ellas el vacío existencial.

La teoría presentada, muestra compatibilidad con el modelo propuesto a la vez que revela la viabilidad de concebir a la empresa como un ente social que puede presentar vacío existencial y que puede resultar beneficiada al utilizar los principios de la Logoterapia en el diagnóstico e intervención organizacional, creando un modelo de diagnóstico, intervención y seguimiento.

Es importante considerar y comprender que las aparentes carencias e imperfecciones de cada empresa son lo que las hace únicas e irrepetibles, por lo que más que buscar alcanzar un "ideal perfecto" se busca ayudarles a forjar su identidad y descubrir su sentido con el objetivo de que éstos formen la base de "su mejor versión".

Recomendaciones

Como paso previo a la aplicación del modelo de "La brújula del sentido" es ampliamente recomendable realizar un diagnóstico actitudinal de los mandos intermedios y, en caso necesario, aplicar Reingeniería Actitudinal (Aguilar, 2015) antes de proceder.

Dada la relación sistémica de las preguntas cardinales, en la mayoría de los casos en que se ha aplicado el modelo, al responder el "para qué lo haces" se ha presentado la

necesidad de reformular el "quién eres", el "qué haces" y el "por qué lo haces" lo cual es normal pues forma parte de la reflexión sobre el propio hacer.

Para identificar una empresa con vacío existencial, si bien no existe una fórmula universal dado que como ente social cada empresa tiene componentes e historia que la hacen única, sí conviene prestar atención y realizar el diagnóstico con la "brújula del sentido" a empresas que presentan algunas de las siguientes 10 situaciones:

1. Si al realizar una pesquisa sobre las preguntas cardinales ¿quién eres?, ¿por qué lo haces? y ¿para qué lo haces? (incluso sin necesidad de entrar formalmente en una etapa de diagnóstico) se encuentran distintas versiones y/o dificultad para alcanzar un consenso.
2. Cuando el "para qué" de las operaciones de la empresa se centra en los ingresos económicos y/o la respuesta al ¿qué haces? es meramente descriptiva de los productos y/o servicios.
3. Los objetivos y actividades se dan de manera reactiva y son altamente influenciados por lo que hacen sus competidores.
4. Las decisiones respecto a la manera de enfrentar los retos se basan principal o totalmente en lo económico.
5. Nula satisfacción intrínseca por el logro de metas.
6. Pensamiento centrado en el producto o en la directiva, no en el cliente o la sociedad.
7. Poco o nulo compromiso con los ideales de la empresa.
8. Bajos o nulos niveles de *work engagement.*
9. Se persiguen valores asociados exclusivamente con el poder o las utilidades.
10. Gran parte o el total de los colaboradores presentan sentimientos de estar atrapados en su trabajo o de vacío interno durante sus labores.

La identidad organizacional debe vivirse, debe sentirse, debe ser la base de la cultura organizacional y en base en ello construir y/o consolidar a la compañía; en lo que respecta al sentido organizacional, puede y debe ser el aglutinante que mantiene unida a la misma.

Cuando la identidad organizacional y la de quienes colaboran en la organización están alineadas, éstas se retroalimentan entre sí.

El sentido organizacional debe ser descubierto por los puestos clave de la empresa, no puede ser dado por un consultor, mas éste sí puede acompañar el proceso de descubrimiento, incluso se recomienda que sea una persona ajena a la empresa quien encabece el proceso y que cuente con conocimientos de Logocoaching, haciendo énfasis en la no directividad, procurando así un auténtico descubrimiento por parte de los puestos clave de la empresa.

Respecto a los roles de cada nivel jerárquico conviene clarificar que los cambios se gestan en los mandos intermedios, a la dirección le corresponde proporcionar las directrices, respaldarlas y comprometerse, a los puestos operativos les corresponde llevarlos a la práctica. El sentido organizacional debe interiorizarse, esto se logra por convicción no por obligación o cláusulas contractuales.

Al estar dando respuesta a las preguntas cardinales, una práctica común que debe evitarse es buscar acomodar la misión, valores, objetivos, etc. existentes a las respuestas de las preguntas cardinales. Lo recomendable es contestar cada pregunta cardinal partiendo de un punto neutro y en base a los resultados, ajustar o crear los planes estratégicos y/o estructura filosófica según sea conveniente.

Este nuevo enfoque ha permitido adaptar a la empresa herramientas anteriormente utilizadas para las personas como la Pirámide del compromiso de Mónica Pérez (figura 5) se recomienda como herramienta de sensibilización previa al diagnóstico; el análisis de efectos (Figura 6), también ha resultado muy útil para dar respuesta a la cuarta pregunta: “para qué”.

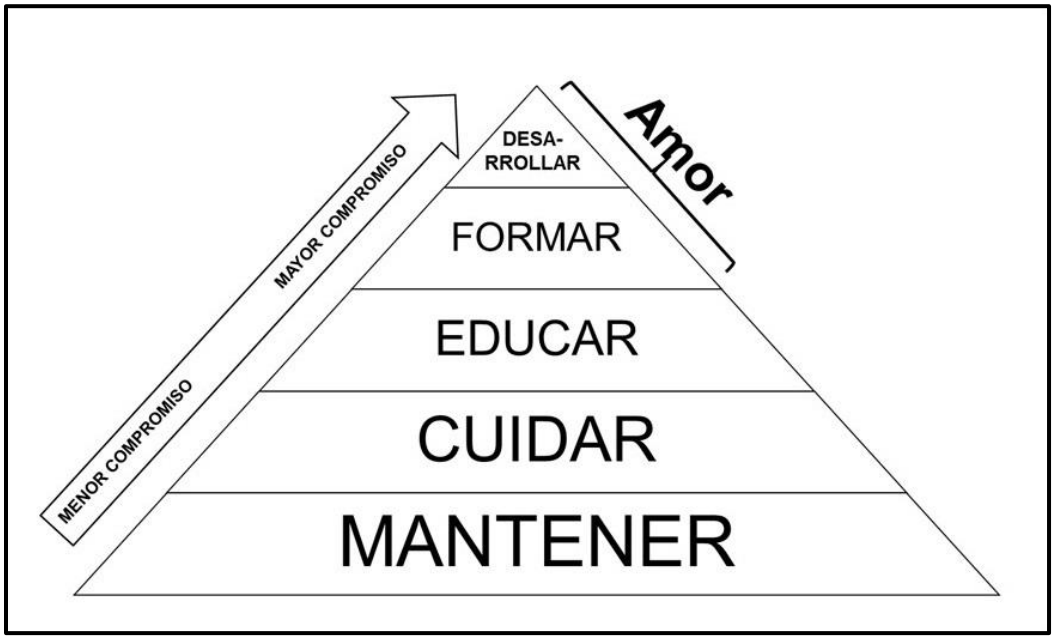


Fig. 5. "Pirámide del compromiso". (Pérez, 2016)

Pérez, M. (2016, enero 13). Pirámide del Compromiso.
Recuperado en noviembre 23, 2016, de http://www.indrac.org/descargas

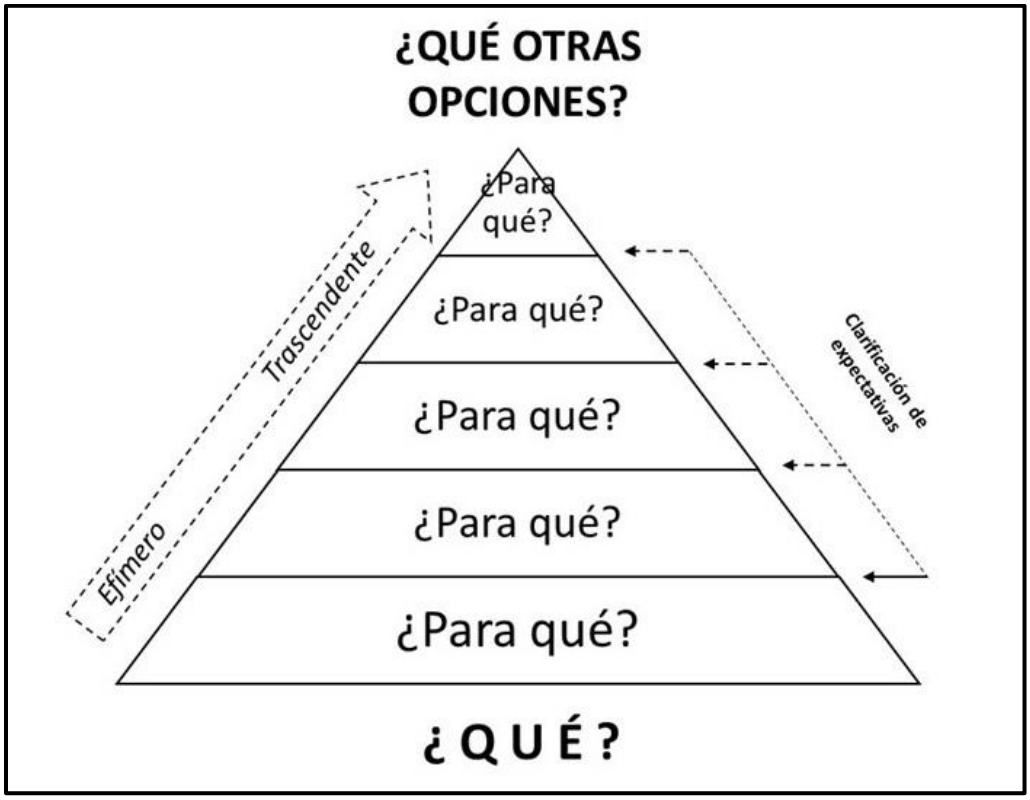


Figura. 6: Análisis de efectos

Fuente: Aguilar, J. P. (2015, febrero 24) *Análisis de efectos: los 5 paraqués*.

Recuperado en noviembre 24, 2016, de http://www.indrac.org/descargas

Es altamente recomendable verificar la compatibilidad de los candidatos y actuales colaboradores de la empresa con las respuestas de las preguntas cardinales, en especial con la identidad y el sentido de la misma, así como la clarificación y reforzamiento periódico respecto a la relación entre la identidad y sentido de la empresa con el rol de cada persona dentro de la organización, así como los beneficios de que esto se cumpla con la misión de su puesto.

Tanto en el pilotaje como la aplicación del modelo "La brújula del sentido" fue realizada en empresas con fines comerciales, mas no se descarta, incluso se recomienda también su uso en organizaciones sin fines de lucro.

Por lo satisfactorio de los resultados, "La brújula del sentido" es recomendable también como herramienta de coaching de vida para el autoconocimiento, la reflexión y como base para la elaboración de proyectos de vida, por estar fuera de los límites y alcances de la presente investigación se optó por omitir dichos resultados en el actual escrito.

Referencias

Acevedo, G. (1995) *El modo humano de enfermar: desde la perspectiva de la Logoterapia de Viktor Frankl.* Buenos Aires. Fundación Argentina de Logoterapia

Aguilar, J. P. (2015) *Reingeniería Actitudinal: La ciencia y el arte de potenciar la actitud*. México. INDRAC

Bretones, F. (2005) *Logoterapia la audacia de vivir.* Buenos Aires. San Pablo

Bretones, F. (2007) *Logoterapia: camino de autohumanización*. Buenos Aires. San Pablo

Castells, Manuel (1998). *La era de la Información. Economía, sociedad y cultura. El poder de la Identidad*. (Vol. 2). España: Alianza Editorial.

Dávila, S. C., y Rojas, L. R. (2000). *Organización virtual, identidad y gerencia*. Telos, 2(1), 93-106. Recuperado en Junio 14, 2017, de http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewArticle/1408/4477

Fabry, Joseph (1998) *La búsqueda del significado. La logoterapia aplicada a la vida*. México: Fondo de Cultura Económica.

Fernández C., Carlos (1999). *La Comunicación en las Organizaciones*. México: Trillas.

Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.

Frankl, V. (2012). *Fundamentos y aplicaciones de la logoterapia*. Barcelona: Herder.

Gadamer, Hans-Gerg (1991). *Verdad y método*. Tomo I. Salamanca: Ediciones sígueme.

Gratton, L. (2001). *Estrategias de capital humano*. Madrid. Prentice Hall, Pearson Educación.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2008). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Kets de Vries, M. Miller, D. (1993) *La organización neurótica.* Barcelona: Apóstrofe.

Längle, A. (2008) *Vivir con Sentido. Aplicación práctica de la Logoterapia*. Buenos Aires: Lumen.

Lukas E. (2014) *Logoterapia. La búsqueda de sentido*. México: Paidós.

Max-Neef, M.A. (1994) *Desarrollo a escala humana*. Barcelona: Icaria Editorial.

Oiler C. J. (1986) *Phenomenology: The method*. En: Patricia L. Munhall y Carolyn J. Oiler (Editoras). Nursign Rsearch: a qualitative perspective (pág. 69-84). Norwalk, Connecticut: Appleton-Centry-Crofts.

Pareja, G. (2013) *Viktor Frankl: Comunicación y resistencia*. México. Coyoacán

Pareja, G. (2015) *Viktor Frankl y su dictado de 1945*. México. San Pablo

Pattakos, A. (2009) *En busca del sentido. Los principios de Viktor Frankl aplicados al mundo del trabajo*. Barcelona: Paidós.

Sánchez, J. P. (2016) *La empresa generadora de amor.* México. Amate editorial.

Schvarstein, L. (1998) *Diseño de organizaciones: tensiones y paradojas*. Buenos Aires. Paidós Ibérica

Selznick, P. (1962): *El mando en la administración*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.

SECCIÓN II

LOGOTERAPIA EN LA PERSONA

Capítulo 4

La Logoterapia en el proyecto de vida humana.

La Logoterapia en el proyecto de vida humana

Dr. Teódulo Arana Espinoza

Resumen

Desde que se llega a este mundo concreto y palpable se trae como compañero de viaje un proyecto de vida, proyecto que no es claro en los primeros años de vida. Sin embargo, conforme pasan los años se va cambiando y poco a poco se van presentando momentos en los que primeramente otros deciden, pero a la vez se va preparando a la persona paulatinamente para tomar decisiones; dichas decisiones impactan en nuestra vida hasta el grado de ser agentes de sentido y plenitud o frustración para cada persona.

La Logoterapia en el proyecto de vida humana, busca fundamentalmente aportar ese gran ingrediente que le da sentido a la vida de cada uno desde sus propias decisiones tomadas con libertad y asumidas con responsabilidad.

Palabras clave. Sentido de vida, plan de vida, intervención del proyecto personal.

Introducción

Con el paso de los años el ser humano se da cuenta que el vivir realizando sus labores de una forma rutinaria no es lo único en la vida y mucho menos preocupándose sólo por satisfacer algunas necesidades de la vida, sobre todo materiales, ya que experimenta el cansancio y en ciertos momentos el desánimo; de ahí la necesidad de resolver ciertos aspectos de la vida que son esenciales como es el sentido de lo que cada quien hace.

¿Qué sentido tiene sufrir a diario o sentir lo que hace el ser humano como algo que carece de una gran motivación? Esta pregunta y otras más pueden estar presentes en las diferentes etapas de vida del ser humano, de eso se encarga la Logoterapia, de ayudar a descubrir el gran sentido que se tiene al vivir y desempeñar cada quien sus deberes y obligaciones.

El plan de vida es el estado adecuado para diseñar el verdadero sentido de la vida desde lo que cada quien decide ser y hacer en su vida de forma definitiva. Es la oportunidad que se tiene de diseñar los caminos para no perder el verdadero sentido de la vida con posibilidades de ir modificando de una forma más adecuada a lo largo de la vida, esa es la bondad de un plan de vida en el contexto de la Logoterapia.

Contextualización

No se debe olvidar, que el ser humano posee un pensamiento que se refleja en su obrar, es decir tiene su propia filosofía y esta filosofía va a influir tanto en la vida del individuo, así como con los demás seres humanos que les toca conocer dichas corrientes de pensamiento.

Así, la trascendencia es un concepto que enmarca el pensamiento de muchas personas, por lo cual es un factor importante para el sentido de la persona humana.

La trascendencia es un concepto que se ha propuesto por parte de muchas personas o grandes personajes; para algunos sobre todo como Cristo, el culmen de la trascendencia se encuentra en la resurrección en la cual todo el proceso de vida tanto de sufrimiento, fracaso, éxito culmina con lo extraordinario de ella.

Así el concepto de sentido tiene un enorme significado para el ser humano ya que el encontrar sentido en la vida otorga a la persona esa sensación de felicidad y realización plena.

Cada vez más los problemas de la conciencia y el pensamiento del ser humano van presentando problemas de una forma progresiva debido a muchos factores externos sean económicos, integración familiar, estados fuertes de tensión y que se hace necesario personal capacitado para atender estas nuevas necesidades que el ser humano va presentando, es común encontrar personas con fobias, etc. Además valga la mención de las múltiples adicciones y enormes cantidades de personas adictas que día con día buscan una salida a la falta de sentido de una forma errónea y que se refleja en su proyecto de vida y o puede ser consecuencia de una mal proyecto de vida.

Cada vez más también se requiere hacer propuestas claras sobre el cuerpo clínico dedicado atender a este importante sector de la sociedad, médicos, psicólogos etc., para que no vean a los pacientes como simples máquinas sino como personas.

Los sentimientos humanos siempre se verán reflejados en el actuar de la persona en los diferentes momentos de su vida, sean recreativos, laborales o de relaciones interpersonales. Frankl, V. (2012).

Los por qué´s y los para qué´s son dos preguntas clave para definir el rumbo de cada ser humano, sobre todo porque cada persona añora siempre el éxito en sus propios actos que realiza.

El ser humano se caracteriza por poseer libertad; libertad de decidir lo que va a realizar, y al decidir lo que va hacer y ser, ya indica asumir la consecuencia de cada decisión tomada y que se debe asumir y además se deben de asumir en muchas ocasiones al margen de la voluntad de la persona.

Ahora bien, en las decisiones el hombre debe buscar el sentido de su vida en el cuál, el éxito debe formar parte de su plan de vida con todos los ingredientes de valores.

Indudablemente los diferentes defectos que la persona tiene van a influir para poder adquirir el éxito y la felicidad; desafortunadamente las decisiones tomadas inadecuadamente

hacen que se pierda el horizonte de meta que cada persona debería de tener con absoluta claridad.

Algo esencial que no se debe olvidar es que cada persona tiene, por muy prolongado que sea, su final en esta vida y con esto una característica fundamental: ser peregrino por esta vida; esto pone en crisis a muchas, personas pero a otras personas ni siquiera lo tienen en cuenta como un proyecto al cual nadie podemos escapar y es en este aspecto donde fundamentalmente se debe tomar en cuenta al momento de tomar decisiones y cambios sustanciales en la vida. Langle, A. (2008).

Indudablemente que existen múltiples puntos de vista desde donde se ofrece sentido a los proyectos humanos; lo que sí es real es que cada persona tiene la enorme responsabilidad de darle sentido a su existencia con su proyecto de vida que cada quien elija de una forma responsable.

La realidad es que una gran parte del sentido de la vida se encuentra en un proyecto objetivo y competitivo en el cual con un gran desarrollo humano nos lleva no sólo a tener importantes resultados, sino que a tener importantes satisfacciones que llevan a una realización con un gran sentido para la existencia.

El crecimiento personal siempre nos dará un gran sentido a nuestra vida, sobre todo desde nuestro estado de ánimo. Vargas, R. (2005).

Planteamiento del problema.

Con frecuencia al hablar con adolescentes o juventud temprana que concluyen el nivel de secundaria o que han ingresado al bachillerato se observan cuantitativamente hallazgos importantes de imprecisiones vocacionales, vaguedades en un proyecto de vida; poseen

muchas propuestas pero no saben cuál escoger, no saben a mediano o largo plazo qué van hacer de su vida, en general los papás sólo les dicen que ellos (los adolescentes) " vean qué van a decidir para su vida", sin que haya un análisis profundo que lleve a resolver múltiples dudas; pero sí se vive por parte del adolescente-joven una angustia y una sensación de dificultad casi invencible terminando por dejar cualquier proyecto a medio cumplir asumiendo proyectos fallidos que repercuten en una sensación de insatisfacción infelicidad.

Esta etapa de adolescencia-juventud temprana es el tiempo en que se debe de retroalimentar a la persona ya que es cuando se van asumiendo valores, capacidades y que exige tener claridad en el rumbo a tomar, de lo contrario sólo se va caminando en una especie de incertidumbre y se va resolviendo erróneamente de una manera improvisada.

Fidelidad, constancia, disciplina y otros valores son necesarios para reforzar cualquier decisión fundamental para la vida futura; además es necesario poseer las estrategias necesarias para cualquier decisión. Druet, N.V. Gerrero, G.J. Mijares, C.I. (2015).

Objeto de estudio

Este estudio se llevó a cabo con jóvenes y algunos adolescentes de la Mesa Colorada Poniente, ubicada en la parte norte del municipio de Zapopan, Jal. Esta colonia de Zapopan se caracteriza por ser un asentamiento irregular, sus habitantes provienen de los estados de Zacatecas, Aguascalientes, norte de Jalisco y Altos norte de Jalisco. Algunos en menor cantidad provienen de los estados de San Luis Potosí y Michoacán.

La causa principal de su migración ha sido la búsqueda de una mejor vida y con ello buscando trabajo. En sus inicios los detonadores de esta migración fueron la construcción de la línea 1 y 2 del tren ligero así como la infraestructura de la comisión federal de electricidad (CFE). Por lo general los varones se dedican a la construcción y actualmente un gran número

de ellos trabaja de obrero. Las mujeres trabajan en casas, comercios, lugares de comida o haciendo limpieza en oficinas o centros comerciales.

Los habitantes de esta colonia en general profesan la religión católica aunque hay algunos núcleos de cristianos, testigos de Jehová, y de la Luz del Mundo. La clase social es de tipo bajo. Por otro lado es una colonia con problemas de pandillerismo y adicciones. Se da mucho la desintegración familiar.

El trabajo de campo consistió en dar un curso sobre el proyecto de vida a un grupo de jóvenes-adolescentes entre los 16 y 23 años de edad de la parroquia de Jesucristo Rey del Universo. El instrumento que se utilizó fue tomado del libro "Reingeniería actitudinal: la ciencia y el arte de potenciar la Actitud" del Dr. Juan Pablo Aguilar. Se impartió un curso para ayudar a los participantes a entender la importancia del proyecto de vida así como realizarlo.

Orígenes de la logoterapia

Fue con Viktor E. Frankl en Viena. Este hombre al enfrentarse a la realidad de la vida y de la muerte le llevó a reflexionar sobre el sentido que tendría vivir; además se vinculó a los escritos nihilistas de Friedrich Nietzsche, le tocó la realidad nazi , se sintió motivado por los escritos de Freud buscando comprender al hombre en su totalidad, conoció pacientes en depresión y los trató, sin embargo fue notorio observar los grandes vacíos existenciales que las personas tenían y que Viktor le tomó interés, le toco participar en el Holocausto, por tanto hechos profundamente trágicos, de esta forma se presentó el tema del verdadero sentido de la vida ante realidades muy crueles. Fabry, J.B. (1988).

Así la Logoterapia busca devolver el sentido a la persona ante un sin sentido, ante una pérdida del horizonte donde pareciera que el sufrimiento ya no tiene razón de ser; se recuerda que la persona tiene capacidad de decisión pero también de asumir las consecuencias de sus

decisiones, busca reorientar y recuperar así como reforzar las decisiones que se han tomado o que se deberán de tomar cambiando así de actitud. Galicia, I.O. (2005).

¿En qué consiste este sentido?

Desde el momento en que el ser humano es un ente que se ubica en el mundo y en un tiempo determinado, está llamado a realizar sus actividades que le proporcionen bienestar y que efectivamente le hagan sentirse satisfecho y con ello experimentar que su vida tiene valor por lo que es y lo que hace. Para ello son necesarios los valores y los ideales sólidos que funcionan como verdaderos pilares. De ahí los riesgos del relativismo y el subjetivismo que vulneran la estabilidad del ser humano.

Es evidente que el ser humano debe resolver obligaciones, compromisos, pactos y que muchas de las veces pudiera resultar un tanto complicado y carente de un verdadero sentido; sin embargo el ser humano tiene aunque sea una sola vez en su vida ideales, valores y proyectos que le mantienen vivo por varios momentos de su vida y que si el ser humano se permite ser penetrado por el relativismo y el subjetivismo es cuando comienza a experimentar crisis existenciales.

Así la actitud es indispensable para enfrentar los retos de los valores, proyectos compromisos y pactos etc., que cada ser humano se ha trazado en su vida tomando en cuenta que cada quien es responsable de cumplir con sus obligaciones que ha asumido. Para ello es importante siempre una jerarquización de valores y prioridades que por su importancia se deben de resolver para no alterar el ciclo de nuestra vida.

Con frecuencia es necesario resolver esa dimensión de trascendencia del ser humano. A menudo se han dado formas de ver la vida de una manera finita que termina con la muerte y el hombre como un ente en desecho y descomposición no sabiendo cada persona que es

responsable de cambiar dicha postura delicada y ofrecerle una dimensión trascendental y verse obligado a tomar serias decisiones.

Así la Logoterapia tiene funciones específicas de ayudar a cada persona a asumir su responsabilidad y aceptar las múltiples consecuencias de la toma de sus decisiones aún en momentos graves de dolor, fracasos etc., así será importante entender el sentido del sufrimiento. Frankl, E.F. (2002).

Hacia el sentido

Indudablemente es importante una orientación hacia la decisión a través de la libertad y en donde las razones por las que decidimos o hacemos una opción equis, deben ser claras mediante un cuidadoso examen, siempre buscando tomar libremente y a conciencia cualquier decisión sobre todo en aspectos valiosos e importantes de la vida como es el encuentro y la relación con los demás, sobre todo hablemos de los momentos críticos en lo que se refiere a la muerte y cuando el destino te cierra ciertas puertas urgiendo a buscar de nuevo las nuevas ventanas abiertas.

¿Dónde encontrar el sentido último de las cosas? Son muchos los momentos en la historia antropológica del hombre en la que esta búsqueda está presente, sobre todo en las dimensiones religiosas y que según este autor el sentido de la vida se descubre y no se fabrica en donde tiene que ver mucho cómo el hombre se construye así mismo con su proyecto de vida como un gran medio del verdadero sentido de la vida.

Importancia de la felicidad.

La felicidad es un valor que continuamente pone al ser humano en una inquietante búsqueda y para la cual no existe ninguna droga o medicamento que la proporcione; pero sí existen muchas formas para lograr la felicidad y que vale preguntarse sobre la capacidad de hacer o lo que puedo hacer, qué disfruto hacer y, aquí es donde el proyecto de vida juega un papel

de mucha relevancia, pudiendo afirmar que lo es todo y en el proyecto de vida está la base del encuentro y dicho plan juega un papel fundamental. Fabry, J.B. (1988).

La esencia de lo existencial

Consiste en ayudar a dar fuerza al paciente para dar fortaleza en los diferentes momentos difíciles de su vida y que en un momento determinado pudieran restar sentido a la vida del hombre. Sobre todo señalar que en cierta forma al ser humano se le ha concebido desde un punto de vista mecanicista sin desconocer indudablemente que el ser humano es un ser responsable de sus actos, buscando lograr que la persona tenga conciencia de ese algo a lo cual se enfrenta.

Una de las cosas importantes es ser sincero consigo mismo, es la oportunidad de superar mediante este camino una serie de sucesos de nuestra vida dando una importante distribución a la vida con ciertas actividades programadas de una forma bien organizada. Tomando en cuenta que a pesar de ciertos momentos de sufrimiento también hay o existe la posibilidad de un sentido de la vida superando ese sufrimiento. Frankl, E.V. (2012).

¿Por qué hacer las cosas y encontrar el verdadero sentido de esta acción? Es la pregunta que con frecuencia nos hacemos cuando el agobio y cansancio de la rutina nos abruma sin saber que muchas personas dependen de lo que nosotros hacemos, aun cuando lo hacemos de mala gana o sin un sentido que le de plenitud a nuestra vida. Además para muchas personas lo que nosotros hacemos es lo que les hace ser felices. Cuando lo hagamos por necesidad se debe considerar que libremente se eligió hacer lo que cada uno de nosotros hace.

Considerar que el trabajo dignifica es esencial para encontrar la satisfacción necesaria y emocionalmente ser plenos; cuando el trabajo se ve como un castigo o maldición destruye a las personas, sobre todo que ni siquiera se logra dar el impulso de un verdadero sentido a la vida de los humana. Sólo proyecta amargura en el proyecto de vida de las personas.

Se cree que el ser poseedor del verdadero sentido de la vida es evitar el sufrimiento cuando éste no se excluye en la búsqueda del proyecto de vida y el proyecto de vida implica precisamente sufrimiento y un verdadero y real sacrificio.

Inevitablemente cumplir las diferentes metas planteadas en nuestra vida conlleva sacrificio, sufrimiento, pero nunca se debe de perder el real sentido que impulsa y hace que el esfuerzo sufriente posea felicidad y esperanza.

El proyecto de vida de cada ser humano indudablemente necesita llevar como compañero de viaje la libertad de elección, como ese compañero que nos hará tener una actitud distinta y positiva que ayude a construir y a vencer los grandes e inmensos retos, esa; libertad puede ser en un momento determinado la medicina necesaria para cambiar de actitud en aras de un alto rendimiento no para la empresa sino para mí mismo que llevo adelante y que soy el único capitán de mi vida.

Sobre todo en el proyecto de vida, es importante decir que no debemos de actuar en contra de nosotros, es decir que lo que hacemos no puede ser por ningún motivo una acción que se convierta en nuestro enemigo férreo que paulatinamente nos va exterminando sin darnos cuenta y de una forma insensible. Pattakos, A. (2005).

El éxito.

El éxito es un estado de vida que todo ser humano busca y anhela sin que esto signifique que no se tengan que superar momentos difíciles para llegar al éxito y que es llegar a la meta marcada; así esfuerzo y casualidad son los dos ingredientes importantes del éxito, así el éxito es fruto de varias fuerzas fusionadas, el éxito se puede destruir por fuerzas externas o se puede fortalecer y se debe de entender con todo un equilibrio para no caer en un verdadero riesgo de fracaso.

El sentido de responsabilidad

Claro porque es el yo el que decidió eso hacerlo así, sobre todo que no se debe responsabilizar a otros de los propios actos; así libertad y responsabilidad son ingredientes mancomunados que a conciencia se supone que se toman dichas decisiones y por tanto la actitud ocupa un lugar importante. Langle, A. (2008).

En los valores indudablemente se encuentra la auto trascendencia de cada ser humano ya que estos valores abordan al ser humano que está inmerso en el mundo y de esa manera se encuentra y se enfrenta a los demás; en principio se comienza en un salir al encuentro del otro y que el centro no es la obligación para con los demás sino el servir a los demás; desde esta nueva forma de vivir se abre una nueva forma de relacionarse con mejores resultados en donde la convicción forma parte inevitable, es una nueva cosmovisión.

Así el hombre se va configurando poco a poco a lo largo de sus diferentes etapas de la vida, es parte de esa sección de auto trascendencia así hasta llegar a deber ser. Fundamentalmente el servicio es esa parte indispensable para darle sentido a la vida por la relación entre el yo y el tú y en el cual el necesitar forma parte de la relación interpersonal y fundamentalmente toca a nosotros descubrir quiénes somos y de que somos capaces en esta vida; en una palabra es importante auto descubrirnos a nosotros mismos.

Salir, servir, sentido, sabiduría etc. Son importantes antídotos contra el suicidio ya que ayudan a auto trascenderse en la vida y a tener un pleno sentido de la vida, así es más fácil un proceso de liberación ante una crisis de falta de sentido, es decir, funciona muy bien como en un ambiente terapéutico. Bretones, F. (s.f).

Si algo plantea importantes retos es la libertad y su administración en la vida de cada persona en donde se debe elegir algo, ese algo que puede beneficiar o perjudicar a la persona y que sin embargo ahí está sobre la mesa para elegirse. Desde luego que se presenta un cúmulo de conflictos que se deben de resolver y ahí es en donde se encuentra la intervención

de la libertad y con ello una acertada orientación tomando en cuenta que todo lo que se encuentre en el camino puede tener momentos de incertidumbre sin desconocer los antecedentes de la vida de cada ser humano, es claro que nadie quiere equivocarse pero cuando sucede se deben asumir las consecuencias. Langle, A. (2008).

Instrumento

El instrumento titulado *"Análisis de efectos, los 5 para que´s"* (Aguilar, 2015) consiste en hacer un análisis del proyecto de vida basado en la palabra "Para qué". El objetivo es llegar a la raíz de los proyectos que como seres humanos buscamos realizar. La pregunta obligada es "¿Para qué?" Si este instrumento tiene como objetivo llegar a la parte trascendental del ser humano, indudablemente en la Logoterapia dicho instrumento sería fundamental puesto que la Logoterapia busca llegar a esa parte trascendental de la persona para así darle el sentido que ya de por si la vida de cada ser humano tiene. Tan necesario es el por qué como es el para qué. El por qué busca la causa fundamental y el para qué busca el resultado final. Considerándolo desde el punto de vista gráfico pudiera verse así:

Figura. 6: Análisis de efectos: los 5 paraqués.

Fuente: Aguilar, J. P. (2015) *Reingeniería Actitudinal: La ciencia y el arte de potenciar la actitud*. México. INDRAC

El instrumento consta de dos folletos uno como instructivo y otro con una serie de reactivos para que el entrevistado conteste. Estos reactivos constan de las siguientes partes:

Autoconocimiento, objetivo, situación actual, elección de áreas clave, identificación de sectores, satisfacción, definición de metas, plan de acción, y dibujo de tu plano maestro.

Las preguntas como antecedentes son: ¿Qué pretendes hacer? ¿Qué quieres hacer? O ¿Qué estás haciendo? Esto lleva a por lo menos partir de una idea que incluso pudiera ser muy general pero que en el proceso nos podemos dar la oportunidad de ir acotando cada vez más para poder llegar a ser más concretos y no perdernos en lo general. Indudablemente cuando se ha cerrado la calle de preguntas, al final siempre será conveniente volver a realizar una última pregunta para forzar la fuerza de nuestra decisión ¿De qué otras maneras puedes obtener eso que pretendes lograr?

Para este fin fue necesario impartir dos talleres de ocho días cada uno con una duración de dos horas cada día y una retroalimentación individual al final a los adolescentes-jóvenes para ayudar a proyectar a medida de las posibilidades de cada uno su vida tomando en cuenta una guía adecuada para ello en donde explicara los pasos y características del plan de vida. En un segundo momento hacer uso de un cuaderno de resultados en el que cada uno plasmó lo que quiere ser en su vida, sus objetivos y estrategias.

En el taller se trataron temas como el autoconocimiento, objetivo, situación actual, partes clave de la vida, metas, satisfactorios, herramientas, fechas etc. Es importante cubrir todos los sectores de la vida para así lograr construir un plan de vida integral.

El segundo momento del taller consistió en aclarar la parte de los resultados (lo que cada uno contestó) de cada uno de los participantes del taller “proyecto de vida” sobre todo desde la Logoterapia. Aguilar, J.P. (2016).

Este estudio es de tipo cualitativo, fenomenológico en el que se entrevistó a cada una de las personas que recibieron el curso sobre proyecto de vida en donde las diferentes experiencias vividas serán tomadas en cuenta como una parte fundamental para definir dicho proyecto de cada una de las personas y a su vez las exigencias necesarias para llevarlo a cabo.

Para ello fue importante ver y escuchar cada una de las propuestas que cada persona puso de manifiesto al explorar su conciencia con las preguntas adecuadas cuidando de no inducir las diferentes respuestas para no contaminar los resultados. Es importante considerar el contexto familiar de cada uno de los entrevistados para poder entender sus posicionamientos.

Primeramente se fijaron las fechas para recibir el curso sobre proyecto de vida y posteriormente iniciaron las diferentes entrevistas explicando en qué consiste el instrumento a cada uno de los entrevistados.

Criterios de inclusión.

Ser mayor de 15 años.
Puede ser hombre o mujer.
Que participe en el curso de proyecto de vida.
Tener disposición de contestar las diferentes preguntas.

Criterios de exclusión.

El criterio de exclusión es que sean menores de 15 años.
Que no haya participado en el curso de proyecto de vida.
Que no tenga disposición de contestar el cuestionario.

Procesamiento de datos.

Se identificó a cada entrevistado por número, es decir sin poner nombres y apellidos, y sacar las diferentes constantes de las diversas respuestas y hacer una adecuada reflexión.

Al final se presentarán las conclusiones basadas en los resultados adquiridos sobre todo por el trabajo de campo, a su vez se hace la interpretación de los resultados fruto de esta investigación. Arana, T. (2012).

Resultados y discusión.

Se realizó una reunión con Adolescentes-Jóvenes que pertenecen al grupo juvenil de la parroquia de Jesucristo Rey de Universo Col. Mesa Colorada poniente donde se les expuso la importancia de poseer un proyecto de vida. Es un grupo como todos los grupos juveniles parroquiales que tienen como objetivo retroalimentar en los diferentes aspectos de la vida a cada uno de sus integrantes, de ahí que el proyecto de vida sea un ingrediente importante para este grupo.

Los jóvenes que presentaron disponibilidad para participar de este curso sobre proyecto de vida fueron diez: cinco varones y cinco mujeres. Se impartió un curso sobre el tema de proyecto de vida y su importancia para dar un verdadero sentido a la existencia, posteriormente se distribuyó el instrumento con todo y su instructivo para que cada uno comenzara delinear su proyecto de vida. Durante este proceso se estuvo retroalimentando a cada uno de los integrantes de una forma individual para poder dar una orientación adecuada a cada caso en específico.

Durante el proceso de delinear el proyecto de vida de cada integrante se presentaron algunos incidentes como fue el caso de una joven que salió embarazada por su novio que también participó dentro de este proceso de proyecto de vida y forman parte del mismo grupo de jóvenes, lo cual esto llevó a modificar de un proyecto de vida individual a un proyecto de vida mancomunado con miras a matrimonio aunque quedó sin concluir. Por otro parte una integrante del proyecto fue despedida de su casa por su propia madre y se vio en la necesidad de salir a vivir a casa de una tía complicando su proceso de estudio escolar y su lugar de

trabajo. Además se ha encontrado en un estado emocional complejo por tener que resolver su proyecto de una manera inesperada, fue necesario apoyarle para poner sus ideas con claridad.

Además se ha visto en la necesidad de cambiar de rumbo en la elección de su carrera por falta de apoyo de sus padres y con ello problemas económicos, por otro lado su relación con su novio ha sido mala hasta el grado de haber sido agredida físicamente por él, viéndose obligada a cortar dicha relación.

En general se observó falta de interés por realizar el plan de vida, se observó en su mayoría que lo fueron posponiendo cada día hasta que llegó el día definitivo de entrega para su revisión. En general se cree que no hace falta o que se puede ir decidiendo poco a poco sobre la marcha sin necesidad de tener un referente.

En la investigación, se encontraron las siguientes realidades: se encontraron algunos hallazgos importantes que puedan llevar a realizar una reflexión sobre este trabajo, los hallazgos fueron los siguientes:

Posponer por no creer necesario el plan

No se cree que pueda dar sentido y satisfacción en la vida.

Descubrir capacidades y deficiencias.

Saber lo que quiero en la vida.

Mejorar la relación con los demás de mi familia.

Capacidad de compromiso y de respuesta.

Superar depresión

Deseos de suicidarme

Descubrir metas que no he cumplido

Sentirme bien

Sentir satisfacción

Vivir en plenitud

No creo necesario hacer plan.

Si en gran parte de los casos se presentó la falta de interés por realizar un plan de vida y sobre todo como un instrumento que pueda llevar a la persona a encontrar el verdadero sentido de su vida, en una palabra no se está plenamente convencido de que el plan de vida pueda proporcionar el gran sentido último de la vida de cada persona. Creo que este es el primer enemigo a vencer para realizar el plan de vida con absoluta seriedad.

Sin embargo la retroalimentación personal llevó a muchos jóvenes a concluir con su proceso quedando satisfechos y convencidos ya que descubrieron muchos valores pero también importantes vacíos, conocieron sus capacidades para realizar lo que se ha propuesto o cambiar de rumbo llegando a la conclusión de que un paso mal realizado ponía en riesgo el verdadero sentido de su vida ya que un fracaso en el proyecto de vida tiene consecuencias importantes irreversibles.

Es interesante conocer que en algunos de ellos se contemplaba el suicidio por carecer de sentido su vida, y no sólo eso sino que llegaron a descubrir la necesidad de acercase al especialista para su tratamiento.

Saber lo que quiero me da satisfacción y mejora mi relación con los demás, así como a vivir en plenitud mi vida y sentirme feliz y darme cuenta por dónde puede ser un camino que me lleve al éxito y no al fracaso. En general comentaron sentirse plenos al plasmar sus ideas basadas en proyectos objetivos y les ayudó a eliminar ciertas dispersiones que sentían antes de trabajar en el proyecto.

Algunos comentan tener una relación de noviazgo y les sirvió reflexionar sobre el proyecto de vida porque ahora sabe o entiende mejor de los compromisos y riesgos de no hacer las cosas bien lleva, además de sentirse feliz.

Entrevista No. 01

En la primera parte me fue dando luz y descubrí que le daba más prioridad a unas cosas que a otras ni me imaginaba. Me sirvió para saber qué es lo que quiero en un futuro; en la escuela conmigo mismo qué es lo que debo de hacer en qué estoy fallando, qué debo mejorar y ser agente principal de cumplimiento de dicho plan.

Me hizo ver por lo cual en verdad puedo y debo luchar, si lo quiero y me gusta luchar, eso y me daría sentido a la vida con virtudes y valores. Me queda claro con este ejercicio de lo que quiero en mi vida.

A nivel familiar mejoré mi relación con mis familiares, con mi vida espiritual además que me dio luz para poder vivir con mejor exactitud mi fe y mi vida espiritual, además evaluar según mis calificaciones para poder tomar una decisión final, sobre todo después de tener intentos de suicidio logre tener una motivación en mi vida mediante el diseño de un plan, vi que era capaz de hacer muchas cosas.

En lo económico me enseñé a ver conforme a mis ahorros hasta donde soy capaz de poder comprometerme.

Descubrí cómo poder mejorar cada una de las partes de mi vida y cómo poder manejarlas. Carrera- trabajar y vivirlo solo. Mi objetivo principal, ser independiente. Para valorar y darme cuenta de lo que soy capaz. De una manera responsable.

Entrevista No. 02

Me permitió ver virtudes, defectos y hábitos. Descubrí algunos defectos como la flojera y la desidia, el dormir en exceso me estaba acabando y cayendo en depresión. Aprendí a aceptar el ser impulsivo y enojón. Descubrí necesario reforzar el respeto, al reflexionar sobre mi proyecto de vida fue necesario adoptar una postura analítica. Reorienté mi referencia sobre la carrera de psicología.

Por otra parte debo de participar comprometidamente en mi familia con mis padres y hermanos asumiendo roles que me tocan como miembro de mi familia a la que pertenezco, también descubrí tomar algunas asesorías que no creía necesitar pero que descubrí en este curso, sobre todo vi la vida con un gran camino por recorrer y con oportunidades que no había visto ya que me sentía como derrotado y hasta reclamaba a la vida por estar aquí sólo para sufrir.

Entrevista No. 03

Descubrí con este cuestionario que algunas metas trazadas antes no las he cumplido como es el caso de compra de un terreno. En cuanto a mi carácter descubrí cierta impulsividad que antes no había descubierto ni habría aceptado, descubrí que antes que nada debo de cuidar la relación con mi familia antes que el trabajo aunque la relación con mi familia es en general buena, cabe señalar que tengo una buena cohesión social con mis hermanos.

En este trabajo de proyecto de vida me propuse estudiar una carrera podría ser como administración para fundar una empresa de lácteos y dar trabajo a algunas personas de la comunidad viéndome a futuro con una familia y con mis hijos. El sentido más fuerte para mi vida sería tener mi familia, mi esposa y mis hijos.

Entrevista No. 04

Cuál es tu plan de vida ¿Qué pretendes hacer como plan de vida?

Pretendo ser educadora de kínder o pedagoga: para servir a personas que tienen bajos recursos y para ser alguien que tiene un trabajo estable y no andar buscando trabajos en otras partes. A los de bajos recursos para sentirme bien en mi persona como persona y tener un trabajo estable para tener un porvenir para mí y para los hijos que vaya a tener. Para sentirme bien como persona católica y sentir que de frente de Dios estás haciendo lo correcto en tu vida.

Los recursos económicos para sus hijos para que no estén mal en su vida, que tengan buenas posibilidades de estar mejor. ¿Qué sucede si no logras hacer tu carrera? Me metería a trabajar, para tener dinero para mis hijos o para mí.

Trabajaría dándole su tiempo a cada parte de la vida, descanso trabajo, familia, ¿siempre te ves como profesionista trabajando en una profesión? En un principio trabajaría como empleada para posteriormente poner mi propio negocio o empresa.

¿Qué satisfacción buscas en tu profesión? Ser alguien que tiene una carrera y o una especialidad, que te miren las demás personas no como trabajador normal sino como alguien que pueda ganar un poco mas de dinero. ¿Para qué quieres que te vean así? Para subirme un poco más el autoestima y para a la hora de llegar mis hijos digan y vean que soy alguien que logró una profesión.

Plan b Químico farmacéutico? Me gustaría inventar medicamentos para que la gente se pueda curar, para tener más conocimientos sobre los medicamentos.

Dentro del proyecto de vida tengo pensado casarme tener un esposo para sentirte querida y amada para sentirme bien si Dios quiere hasta que me muera.

¿De qué forma pretendes hacer esto familia y estudio?

El estudio con una buena calificación y poner empeño al estudio y construir mi familia esperar cuando se llegue el momento, y siempre luchar por lo que yo quiero ya que es indispensable tener un estudio.

Entrevista No. 05

Cuál es tu plan de vida ¿Qué pretendes hacer como plan de vida?

Proyecto el gimnasio. Primer paso juntar recursos para el gimnasio.

Qué sucede si no logras hacer tu gimnasio?

Poner una carnicería del ramo del comercio se vería trabajando principalmente en el gimnasio.

¿Qué satisfacción buscas en tu profesión?

Para tener un futuro bien tener su propio negocio y ser alguien en la vida fortalecerlo para ser tu propio patrón de tu propio negocio.

¿De qué forma pretendes hacer este proyecto?

Primero juntar dinero y me asocio o poner su propio gimnasio con su dinero propio. Pero mi gran ilusión que daría el sentido pleno a mi vida sería construir mi familia.

Para vivir feliz y plenamente vivir bien sin que le falte lo necesario para vivir, y sobre todo no depender de un jefe. Y tener una familia y ser pleno. Mejorar las personas.

Entrevista No. 06

Inició el proceso pero no lo concluyó por razones de trabajo y porque no creyó necesario realizarlo todo. Nivel académico primaria.

Entrevista No. 07

Inició pero no concluyó está convencido de trabajar en la obra toda su vida y pensó que no era necesario continuar con el proceso. Nivel académico primaria.

Este proceso me llevó a descubrir mis capacidades pero también a reconocer mis limitantes para decidir mi carrera o lo que fuera a elegir, pensaba estudiar medicina pero las condiciones económicas no me favorecieron ya que en escuela pública no pude salir en listas y pagar en lo privado no me es posible por las condiciones económicas.

Decidí elegir otra carrera así como visualizarme en algún negocio, sin saber todavía cual. Con este cuestionario seguiré buscando un camino más para poder dar el mejor paso de mi vida. Cuando vi que no podía salir en medicina sentí frustración e impotencia pero comprendí que no siempre las cosas salen como uno cree, además pensé que no tendría sentido dedicarme a algo que me gustaba y no podía hacerlo como era la medicina.

Entrevista No. 08

Este cuestionario me ayudó para poder decidir entre dos carreras que tenía ganas de hacer, claro para elegir una, ya que no encontraba la manera de elegir una de las dos que me llamaban mucho la atención.

Me sentí muy satisfecha cuando pude elegir y que acerté por salir en listas, aprendí a demás a reconocer las limitaciones y las posibilidades o capacidades que tengo y así saber para que soy buena.

Aprendí a que tomar decisiones atinadas es importante para sentirse realizado sobre todo que un día tengo que tomar decisiones al margen de mis padres y hermanos y ser yo misma la que decido.

Aprendí también a que los defectos los debo de convertir en fuerzas y fortalezas y a tomar decisiones oportunas.

Entrevista No. 09

Inicio el proceso pero no concluyó porque se suicidó. Esta persona recibió el curso respectivo del proyecto de vida, incluso se tuvieron varios encuentros en privado de retroalimentación ya que padecía una fuerte depresión y con ello

adicción a algunas drogas, por parte nación con un solo oído, por tanto necesitó apoyo psicológico desde la infancia cosa que no tuvo. Padeció aproximadamente a la edad de ocho años la violación por parte de su abuelo paterno.

Entrevista No. 10

Este ejercicio me llevó a conocerme más, sobre todo que no encontraba qué carrera elegir y en su defecto si no salía en listas qué tipo de trabajo elegir. Sobre todo muchos problemas con mis papás porque con frecuencia suelo discutir o pelear, creo que pude llegar a saber las causas de los diferentes momentos difíciles con mis padres. Encontré caminos para conocer mis defectos y algunos valores que no me imaginaba que tenía.

Definitivamente un buen proyecto de vida abona al ser humano grandes momentos de felicidad y satisfacción, es la gran posibilidad de no ir improvisando y sobre todo que un proyecto tiene la posibilidad de ser dinámico en el sentido que se pueden hacer los cambios necesarios.

Muchos momentos de la persona se convierten en faltos de sentido por no tener una proyecto objetivo y solo se van dando pasos sin rumbo, esta falta de sentido la comenta Viktor Frankl que se enfrentó a personas que manifestaban poco sentido de su vida con depresión y sobre todo con la búsqueda de sentido de la vida por un entorno caótico. Justo son algunas categorías de esta naturaleza lo que arroja este estudio a los jóvenes-adolescentes donde se aplicó dicho instrumento, el no poder respondernos con respuestas contundentes quiénes somos, de dónde venimos y adónde vamos, presenta con frecuencia estos síntomas, sobre todo cuando el interés de hacer pierde su sentido porque no se le ve que sea valorado por nadie ni por los que rodean

El estar al borde de la muerte a muchas personas en el Holocausto les hacía externar o que afloraran dichos síntomas ya que se estaba en la recta final de la naturaleza, esta es una de las realidades más complejas de la vida humana. Fabry, J.B. (1988).

La logoterapia busca precisamente retornar al sentido en momentos difíciles cuando todo pareciera que carece de sentido, a no dejar a medias los proyectos y trabajos, esto a través de esa capacidad de decisión que cada persona tiene desde el gran valor de la libertad y que la palabra cambio puede ser la diferencia del sin sentido al sentido de la vida en que cada quien se encuentra. No hay que olvidar que las diferentes acciones que cada individuo

toma tienen consecuencias que por responsabilidad se debe de asumir las consecuencias, eso es parte del enorme sentido de vida. Galicia, I.O. (2005).

Así cada quien está obligado y es el único cualificado de dar sentido a su propia vida por medios concretos y claros que deben ser buscados por todos los rincones hasta encontrarlos. Nadie podrá hacer lo que a cada quien le toca hacer, es parte de la responsabilidad, virtud que devuelve de una forma importante sentido a la vida sobre todo con el valor de la satisfacción. Frankl, E.F. (2002). Siendo muchos los momentos y lugares donde se podrá encontrar el verdadero sentido. Fabry, J.B. (1988). Otro ingrediente es la sinceridad consigo mismo y aceptar su propia realidad. Frankl, E.V. (2012).

De las múltiples categorías resultado del trabajo de campo también se presentó la opción de que no se juzgó importante hacer el plan de vida, incluso en la entrevista se expresaba cierto enfado o fastidio al tener que reflexionar para contestar varias preguntas; eso es precisamente un hallazgo importante porque a pesar del fastidio que pueda provocar el trabajo o lo que cada quien se plantea como su trabajo dentro del proyecto de vida se tiene que realizar, de lo contrario sería no cumplir con un cometido que cada persona tiene Pattakos, A. (2005).

En el proyecto de vida, cuando éste se lleva a cabo a plenitud, trae satisfacción y por tanto es sentirse pleno en la vida cada quien, eso es éxito, sentirse realizado con lo que se propuso, por vencer todos los obstáculos que se presentan en el camino, eso es actuar con responsabilidad, valor que no puede estar al margen del proyecto de vida y que conduce a la satisfacción al fin. Langle, A. (2008). Sobre todo que cada proyecto se hace con libertad y cada quien es libre de darle el verdadero sentido a su vida asumiendo sus respectivas consecuencias.

Es importante decir que muchas de las veces se realiza un plan de vida pensando en obtener grandes ganancias económicas. Solo finalizo esta reflexión que antes de cualquier recompensa económica estará siempre trascendiendo una recompensa de servicio, incluso pudiera en un determinado momento ser terapéutico. Bretones, F. (s.f).

Conclusiones

1.-Al término de las entrevistas se hicieron algunas preguntas para capturar los resultados. ¿Para qué te sirvió este cuestionario? ¿Qué lograste al término de este trabajo? ¿De qué manera el proyecto de vida aporta sentido a tu vida?

2.-Indudablemente es necesario poseer un plan de vida con una visión integral de mí mismo para poder tomar decisiones importantes y de trascendencia.

3.-En general todas las personas creen saber lo que va a ser de su vida, pero no saben de qué son capaces por tanto posee una gran dispersión de su visión para el futuro y por no conocerse lo suficiente corre el riesgo de no crecer o de asumir responsabilidades que quizá no vaya a poder con ellas.

4.-Con frecuencia se proyecta ser y hacer en la vida, pero no se considera que eso va a ser lo que va a dar el verdadero sentido a la vida, realización y satisfacción por consiguiente cuando se lleva mucho camino recorrido se da cuenta que eso no es lo que quería para su vida y termina haciendo eso que no le hace feliz y sobre todo que pierde el verdadero sentido de la vida que es la felicidad.

5.-El proyecto de vida es elemental, por tanto los padres de familia deben de conocer de esto o promover en sus hijos a través de cursos, talleres etc., para que los hijos en sus diferentes etapas de la vida puedan ser retroalimentados en este aspecto ya que esto es elemental para tener un verdadero sentido de la vida en el futuro mediano y largo plazo.

6.-Desgraciadamente no existe el interés todavía con la frecuencia requerida de que las personas le apuesten por consolidar un verdadero y cuidadoso plan de vida.

Recomendaciones

1.-Es importante considerar y replantear la búsqueda del sentido de la vida más que nunca en estos tiempos en el que se anteponen ciertos valores con características relativas y con un fundamento débil. Saber cómo el consumismo o los resultados llegan a ser detonadores de una vida frustrada y carente de un verdadero sentido.

2.-Es indispensable agregar este tipo de temas en los diferentes centros de formación académica y humana en sus diferentes etapas; vale la pena decir que no sólo está orientado a los primeros años de la vida, sino incluso en la tercera edad donde pareciera que la luz y el ocaso llega a su fin por múltiples razones y se cae en importantes estados depresivos así como de una deteriorada salud mental.

Anexos

Preguntas clave para vaciar el instrumento.

¿Qué pretendes hacer como plan de vida?

¿Qué sucede si no logras hacer tu carrera?

¿Qué satisfacción buscas en tu profesión?

¿Para qué quieres que te vean así?

¿De qué forma pretendes hacer esto familia y estudio?

¿De qué forma pretendes hacer este proyecto?

Referencias:

Aguilar, J. P. (2015). *Reingeniería actitudinal: La ciencia y el arte de potenciar la actitud*. Guadalajara, Jal. México. Ed. INDRAC

Arana, T. (2015). *Las fiestas religiosas y comunitarias, como instrumento de cohesión social, cultural y fortalecimiento del pueblo de Oconahua.* Tesis doctoral. Zapopan, Jal. México.

Bretones, F. (s.f). *Logoterapia camino de autohumanización*. Buenos Aires Argentina. Ed. San Pablo.

Druet, N.V. Gerrero, G.J. Mijares, C.I. (2015). *Sentido de vida como herramienta en orientación vocacional.* Oaxaca, México julio-diciembre 2015. Academicus. Revista de educación. Vol. 1 No.7. Recuperado de: http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/04/Art7_7.pdf

Fabry, J.B. (1988). *La búsqueda del significado, la logoterapia aplicada*. Ed, fondo de cultura económica. México.

Frankl, V. E. (2012). *Fundamentos y aplicaciones de la logoterapia*. Buenos Aires Argentina: Ed. Herder.

Frankl, E.V. (2012 *El hombre en busca del sentido último*. Ed. Paidós. México Buenos Aires Barcelona.).

Galicia, I. O (2005) *La logoterapia para mejorar el sentido de la vida en pacientes con ansiedad ante la muerte*. Universidad iberoamericana. Santa fe México.

Langle, A. (2008) *Vivir con sentido. Aplicación práctica de la logoterapia*. Buenos Aires Argentina: Ed. Sentido Lumen.

Pattakos, A. (2005) *En busca de sentido*. Ed. Paidós. Barcelona Buenos Aires México.

Promoción de la salud mental. (2004). Organización mundial de la salud. Ginebra. Recuperado de: http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

Vargas, R. (2005) *Proyecto de vida y planteamiento estratégico personal.* Lima- Perú: Sentido Lumen.

Capítulo 5

Propuesta de abordaje psicológico

del duelo suspendido desde la Logoterapia.

Propuesta de abordaje psicológico del duelo suspendido desde la Logoterapia.

Dr. Pedro Humberto López Contreras

Resumen

Se vive en un México que ha sido marcado por la violencia y la muerte.

Cada vez escuchamos la triste realidad de encontrar "tumbas con cuerpos de personas" que no se conoce su identidad. Tras de este drama, se encuentra el sufrimiento y dolor de muchas familias, familiares y amigos que no han podido cerrar "su dolor y pena", porque viven lo que se ha llamado: EL DUELO SUSPEDIDO, o el NO DUELO, o el No-lugar para el duelo. Ante esta situación se presentan algunas herramientas de la Logoterapia que pueden ser utilizadas por los terapeutas, para "iniciar" las primeras entrevistas con personas que viven el "duelo suspendido" y luego proceder a los pasos del duelo que marcan las diversas escuelas y autores. Es una propuesta de integración entre la Logoterapia y la Terapia familiar Sistémica.

Palabras Clave: Duelo, duelo suspendido, el no duelo, Logoterapia, caso clínico.

Marco contextual

Vivimos en una sociedad marcada por un gran padecimiento que se hace dolor e impotencia en muchas familias, en parejas destrozadas, en hijos, hermanos, familiares y amigos que han vivido la desaparición de un ser querido que ocasiona un tremendo sufrimiento por no conocer el paradero de estas personas y que es calificado por Eloísa Bravo Ríos, como un "sufrimiento insoportable". (Bravo Rios, Duran Rivera, & Trujano Lopez, 2014).

Quien ha sufrido en carne propia, la desaparición de un ser querido "no se ha dado la salida hacia el duelo", como señala Ricardo Mejía:

"Los resultados arrojados indican que en ninguno de estas mujeres se ha dado la salida hacia el duelo, se confirmó de manera inductiva que la elaboración del duelo o la salida de este se dificulta en los casos en los que no se cuenta con el cuerpo de la víctima, con el cadáver como objeto que permite bordear lo real de la pérdida y llevar al sujeto hacia la construcción simbólica de esa pérdida, o cuando no se realiza el ritual y cuando no hay apoyo legal con la búsqueda del cuerpo" (Mejía Henao & Aguirre Vasco, 2014).

Según datos de Familias Unidas por Nuestros Desaparecidos (FUNDJ): "En Jalisco, de acuerdo al Registro Nacional de Personas Desaparecidas y Extraviadas del Secretariado del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SNSP) existen, desde 2007, 2 mil 230 personas desaparecidas, casi 50 por ciento son mujeres", y añade: "Desde el año 2006 hasta el 30 de septiembre de 2015 han desaparecido en este estado 3 mil 125 personas. Esto hace de Jalisco el segundo estado en el país con más desaparecidos", y concluye este apartado con una desgarradora constatación: "Sin embargo, la realidad es mucho más alarmante porque desde FUNDEJ se sabe que aquí en Jalisco sólo se denuncia una de cada tres desapariciones que suceden". (FUNDEJ, 2015)

Señala un informe de Human Rights Watch, la magnitud de esta herida en nuestra patria:

"Cuando Enrique Peña Nieto asumió la presidencia el 1 de diciembre de 2012, recibió un país asolado por la violencia vinculada al narcotráfico, que le costó la vida a más de 60.000 mexicanos a lo largo de seis años. La "guerra contra el narcotráfico" iniciada por…, Felipe Calderón, tuvo resultados calamitosos. No sólo no logró contener a las poderosas organizaciones delictivas que operan en el país, sino que además generó un incremento dramático de las graves violaciones de derechos humanos cometidas por miembros de las fuerzas de seguridad a las cuales se encomendó la misión de enfrentar a esas organizaciones" (HRW.ORG, 2013)

No sólo en México se ha dado este sufrimiento, sino que se convirtió en una práctica autoritaria que ha marcado este siglo XX y la primera década del siglo XXI: la masiva muerte y destrucción ocasionada por las dos guerras mundiales y por los regímenes totalitarios de

Stalin, la revolución cultural de Mao-Tse-Tung y las numerosas dictaduras militares en África y en América Latina (Flores Sanchez, 2016).

Estas situaciones deben ser transformadas, superadas, como lo han hecho dos grandes hombres que con su ejemplo y testimonio han pasado por estos momentos: Victor Frankl, y Milton Erickson, quienes tomando sus experiencias de dolor y sufrimiento, las transformaron en técnicas de ayuda y crecimiento personal con la logoterapia y la terapia sanadora de Erickson. Como bien recuerda Robles: "Milton Erickson y para Víctor Frankl, la utilización de las experiencias negativas no es sólo una técnica terapéutica, sino un estilo de vida" (Robles, 2006, p.35). Es precisamente desde este punto de partida: la vivencia del dolor y del sufrimiento, que se ha vivido y se transforma en un estilo de vida que supera el dolor y vuelve a disfrutar la vida.

Este dolor y sufrimiento ha hecho que diversas disciplinas científicas (medicina, psicología, derecho, psiquiatría), hayan desarrollado teorías, intervenciones y terapias para acompañar y atender a los familiares sobrevivientes de estas catástrofes y desastres. Pero sobre todo nos debe llevar a conducir a la familia que ha vivido este dolor a un cambio de relación de la persona con este sufrimiento, como lo afirma la psicóloga Victoria Díaz:

"Si bien el estudio de las fuentes permite afirmar que la respuesta común a este evento es la de un dolor suspendido, los resultados de la investigación permiten proponer que existen mecanismo colectivos —la justicia y el ritual— y particulares —el acto de duelo— que pueden contribuir a que un sujeto movilice los obstáculos e inicie la elaboración de su duelo...., para llegar a afirmar que el duelo por la desaparición no depende del reencuentro con el objeto perdido, ni siquiera bajo la forma de hallazgo del cadáver, sino de un cambio en la relación del sujeto con el objeto donde se instaure psíquicamente este último como radicalmente perdido" (Díaz Facio Lince, 2008).

Abordaje psicológico del duelo desde la perspectiva sistémica

Los terapeutas sistémicos reconocen que la muerte altera el equilibrio familiar que se manifiesta en la interrelación de los roles y dependencias del sistema familiar.

El duelo ha sido elaborado durante cientos de años por familias, esposos, y personas según su religión, su cultura y su comunidad cercana. Pero hoy en día se ha recurrido con mayor frecuencia a los profesionales de la salud mental para poder elaborar "su" duelo, esto se debe "a la secularización de este siglo…. (y) a la excesiva movilidad de nuestra sociedad…" (Worden, 1997, p.18).

Según Worden, hay cuatro etapas o tareas que se deben realizar para superar el duelo: la primera tarea es aceptar la realidad de la pérdida, aceptar que la persona está realmente muerta, que se ha ido definitivamente y que no habrá un reencuentro. La segunda tarea es trabajar el dolor de la pérdida y las emociones. Porque se pretende en este momento anular el dolor e incluso el evitarlo. Como tercera etapa es aceptar la ausencia del fallecido. Esto implicará desarrollar nuevas habilidades y asumir nuevos roles. Incluso se puede llegar a cuestionarse sobre sus creencias y valores trascendentales. Y por último, la cuarta tarea en este proceso de duelo es encontrarle un lugar adecuado en su vida emocional y continuar viviendo. Concluye Worden diciendo "un punto de referencia de un duelo acabado es cuando la persona es capaza de pensar en el fallecido sin dolor" (Worden, 1997, p.37).

A este respecto señala Lina Parada:

"Como se muestra, esta conexión paradigmática resulta en especial pertinente para las aproximaciones al duelo por muerte súbita. Hace de la experiencia de pérdida una situación generadora de significaciones que no están relacionadas sólo con el hecho de morir, que no son sólo percepciones individuales y que tienen en medio el funcionamiento de unos sistemas y unos contextos. De esto modo la muerte se hace un marco generador de significaciones sobre el sentido de la vida" (Parada Muños, 2007).

En el abordaje terapéutico del duelo dentro del enfoque sistémico, se utiliza la elaboración de rituales y tareas terapéuticas. Toda la intervención sistémica se lleva a cabo por medio de la entrevista, trabajando con la familia con preguntas circulares y reflexivas para ayudar a la recuperación del cliente, "procurando activar la flexibilidad entre los significados de los sistemas preexistentes de creencias, con el fin de permitir a los miembros

de una familia generar por sí mismos patrones constructivos de cognición y conducta" (Parada Muños, 2007)

Definición de duelo suspendido

Esta situación ocasiona una forma de duelo que es desconcertante y difícil de abordar y resolver porque es el dolor por la desaparición por un ser querido. Un dolor que nace de la pérdida de un ser querido pero que es acompañado por sentimientos caóticos de ira, frustración, desesperanza que no puede apoyarse en la pérdida concreta del ser que se ama porque no hay un cadáver o un cuerpo. Y nace la inquietud y la pregunta: "¿cómo realizar sin un cuerpo el ritual de la pérdida, cómo elaborar su duelo, cómo despedirlo y soltarlo, cómo retomar el curso de la vida normal?" (Flores Sanchez, 2016). Este tipo de duelo se ha denominado: EL DUELO SUSPEDIDO o el NO DUELO o el No-lugar para el duelo. "Esa suspensión por la falta del cuerpo del ser querido por la falta de la certeza sobre su muerte y la persistente esperanza de que reaparezca impide seguir el proceso o etapas del duelo" (Flores Sanchez, 2016).

A esta pérdida se añade un sentimiento de falta de justicia que hace más duro la experiencia del duelo suspendido.

En el caso de las desapariciones forzadas hay una reacción emocional por parte de la familia que contiene los elementos del duelo pero esta experiencia lleva a la familia y sus familiares a vivirla con características especiales por el hecho de la desaparición forzada, los intentos de búsqueda, que la conducen a "un funcionamiento emocional con una fuerte tendencia a la cronicidad, en la medida en los que los familiares de los desaparecidos, experimentan un cuadro de congelamiento de su proceso vital, para esperar al que no se sabe en dónde está" (Aguirre Reyes, 2013)

Contribución que puede realizar la Logoterapia al duelo suspendido

Este tipo de duelo tiene como característica la carencia de la certeza de la muerte del ser querido unido a una esperanza de poder encontrarlo y como este duelo es especial por estos ingredientes que conlleva, se propone el abordar este tipo de duelo poniendo en primer lugar la LOGOTERAPIA, para continuar con las etapas del duelo como lo marcan los diversos estudiosos del tema.

La contribución que se presenta en este artículo: es sugerir, cómo empezar a tratar, desde la perspectiva psicológica, el duelo suspendido. No se pretende elaborar un nuevo pensamiento, sino proponer un camino que puede ser útil en el abordaje del duelo suspendido, y para lograr esto se propone iniciar el abordaje del duelo suspendido a partir de la Logoterapia.

Sin lugar a dudas el pensamiento y contribución de Viktor E. Frankl son fruto de "las búsquedas infatigables y los hallazgos iluminadores de quienes nos han precedido y acompañado en nuestro propio proceso de encontrar y desarrollar nuestra personal orientación-en-el-mundo. En la persona y obra de Viktor Frankl se ve cómo esta orientación-en-el-mundo es una síntesis de su preocupación científica y reflexión filosófica sobre el fenómeno humano" (Pareja, 2010, p.121).

Viktor Frankl (1905-1997) es creador del Análisis Existencial, y de su aplicación práctica: La Logoterapia, como herramienta terapéutica. Según nos refiere Viktor Frankl: "Explicaré por qué empleé el término logoterapia para designar mi teoría. *Logos* es una palabra griega que equivale a "sentido", "significado" o "propósito". La logoterapia o, como la han denominado algunos estudiosos, la "Tercera Escuela Vienesa de Psicoterapia", se centra en el sentido de la existencia humana y en la búsqueda de ese sentido por parte del hombre" (Frankl, 2004, p.120).

También nos recuerda, Frankl, que "de acuerdo con la logoterapia la primera fuerza motivante del hombre es la lucha por encontrarle un sentido a su propia vida. Por eso aludo constantemente a la voluntad de sentido en contraste con el principio de placer (podríamos denominarlo voluntad de placer) que rige el psicoanálisis freudiano y, contraste, también con la voluntad de poder, enfatizada por la psicología de Alfred Adler" (Frankl, 2004, p.121).

De aquí parte la contribución que se presenta en este artículo, la utilización de la logoterapia, como instrumento de iniciar el abordaje psicológico del diálogo suspendido. El primer encuentro con el cliente o los clientes que acuden a terapia con un diálogo suspendido se inicia con un re encuadre logoterapéutico basado en tres momentos: La pregunta sobre el sentido por la vida, para luego pasar a la pregunta sobre el sentido del sufrimiento y terminar con la pregunta sobre el suprasentido. Estos tres momentos ayudarán al cliente a reactivar el proceso del duelo.

La pregunta por el sentido de la vida

Porque "La logoterapia mira más bien hacia el futuro, es decir, al sentido y los valores que el paciente quiere realizar en el futuro. La logoterapia, ciertamente es una psicoterapia centrada en el sentido". La logoterapia, simplifica la cuestión al máximo. "No obstante, al aplicar la logoterapia, el paciente se enfrenta con el sentido de su propia existencia, y a continuación debe confrontar su conducta con ese sentido de vida" (Frankl, 2004, p.120).

Y más adelante añade Frankl, nos invita a dar un paso más firme, a comprender que es la vida la que nos interroga, es la vida la que pregunta al hombre, la que cuestiona al hombre, y el hombre está llamado a dar una respuesta con su propia vida. Es una llamada a asumir la propia responsabilidad; "Únicamente desde la responsabilidad personal se puede contestar a la vida. De tal modo que la logoterapia considera que la esencia de la existencia consiste en la capacidad del ser humano para responder responsablemente a las demandas que la vida le plantea en cada situación particular" (Frankl, 2004, p.131).

Es motivante el siguiente texto del Dr. Viktor Frankl, de su libro: El hombre en busca de sentido:

"LA PREGUNTA POR EL SENTIDO DE LA VIDA: lo que de verdad necesitamos es un cambio radical en nuestra actitud frente a la vida. Debemos aprender por nosotros mismos, y también enseñar a los hombres desesperados que en realidad no importa que no esperemos nada de la vida, sino que la vida espera algo de nosotros. Dejemos de interrogarnos sobre el sentido de la vida y, en cambio, pensemos en lo que la existencia nos reclama continua e incesantemente. Y respondamos no con palabras, ni con meditaciones, sino con el valor y la conducta recta y adecuada. En última instancia, vivir significa asumir la responsabilidad de encontrar la respuesta correcta a las cuestiones que la existencia nos plantea, cumplir con las obligaciones que la vida nos asigna a cada uno en cada instante particular".

"Estas obligaciones y esas tareas, y consecuentemente el sentido de la vida, difieren de un hombre a otro, de un momento a otro, de forma y manera que resulta imposible definir el sentido de la vida en términos abstractos. Jamás se podrá responder a las preguntas sobre el sentido de la vida con afirmaciones absolutas. "Vida" no significa algo vago o indeterminado, sino algo real y concreto, que conforma el destino de cada hombre, un destino distinto y único en caso singular. Ningún hombre ni ningún destino pueden compararse a otro hombre o a otro destino. Tampoco se repite ninguna situación, y cada una reclama una respuesta distinta. Una situación, en ocasiones, puede exigirle al hombre que construya su propio destino realizando determinado tipo de acciones; en otras, le reportará un mayor beneficio dejarse inundar por las circunstancias, contemplarlas y meditarlas, y entresacar los valores pertinentes. Y, a veces, la existencia demandará del hombre que sencillamente acepte su destino y cargue con su cruz. Cada situación se diferencia por su unicidad irrepetible, y para cada ocasión tan sólo existe una respuesta correcta al problema que plantea" (Frankl, 2004, p.101).

Es precisamente este planteamiento que deberá ser el inicio de la terapia del duelo suspendido. Porque soló a partir de aquí, se puede dar un sentido al "duelo suspendido".

El sentido por el sufrimiento

El siguiente concepto importante para tratar el duelo suspendido, Viktor Frankl lo llama EL SENTIDO DEL SUFRIMIENTO. A este sentido le llama "el tercer cause para encontrar un sentido a la vida a través del sufrimiento. Cuando uno se enfrenta con un destino ineludible, inapelable e irrevocable (una enfermedad incurable, un cáncer terminal…), entonces la vida ofrece la oportunidad de realizar el valor supremo, de cumplir el sentido más

profundo: aceptar el sufrimiento. El valor no reside en el sufrimiento en sí, sino en la actitud frente al sufrimiento, en nuestra actitud para soportar ese sufrimiento**”** (Frankl, 2004)**.**

Una nota aclaratoria, Frankl, propone como segundo cause el Amor, el cual he omitido en este proceso de duelo suspendido, porque considero que aún no es el momento de echar mano a esta herramienta, por eso sugiero colocar en segundo lugar el sentido del sufrimiento que ayudará más a la persona que vive un duelo inconcluso a iniciar con las etapas de un duelo natural.

La siguiente cita de Frankl hay que mirarla en su conjunto porque es la experiencia que debemos despertar en la persona que tiene un duelo inconcluso:

“Citaré un ejemplo muy claro: un doctor en medicina general me consultó sobre la fuerte depresión que padecía. Era incapaz de sobreponerse al dolor del fallecimiento de su esposa, con quien compartió un matrimonio excepcionalmente feliz. Su esposa había muerto dos años atrás. ¿Cómo podía ayudarle? ¿Qué decirle? Me abstuve de comentarle nada y, en vez de ello, le pregunté: ¿Qué habría sucedido, doctor, si usted hubiera muerto primero y su esposa le hubiese sobrevivido? Bueno –dijo- para ella habría sido terrible, ¡sufriría muchísimo¡ Ante lo cual repliqué: Lo ve, doctor, usted le ha ahorrado a ella todo ese sufrimiento; pero para conseguirlo ha tenido que llorar su muerte y sobrevivirla”. No dijo nada, me tomó de la mano y, quedamente, abandonó mi consulta. El sufrimiento deja de ser sufrimiento, en cierto modo, en cuanto encuentra un sentido, como suele ser el sacrificio”.

En este hombre, “sí acerté a modificar su actitud hacia su destino inevitable, de tal modo que a partir de entonces encontró un sentido a su sufrimiento”.

“Uno de los axiomas básicos de la logoterapia mantiene que la preocupación primordial del hombre no es gozar del placer, o evitar el dolor, sino buscarle un sentido a la vida. Y en esas condiciones el hombre está dispuesto hasta a aceptar el sufrimiento, siempre que ese sufrimiento atesore un sentido”.

“Pero permítaseme dejar bien sentado que el sufrimiento no es en absoluto necesario para otorgarle un sentido a la vida. El sentido es posible sin el sufrimiento o a pesar del sufrimiento. Para que el sufrimiento confiera un sentido ha de ser un sufrimiento inevitable, absolutamente necesario. El sufrimiento evitable debe combatirse con los remedios oportunos; el no hacerlo así sería síntoma de masoquismo, no de heroísmo” (Frankl, 2004, pp.134-136).

El suprasentido

El tercer paso, para tratar el duelo suspendido, es lo que Frankl, llama: "EL SUPRASENTIDO". (En el orden que Frankl lo presenta es: El sentido de la vida (1). El sentido del amor (2). El sentido del sufrimiento (3). Y el suprasentido (4).)

"El suprasentido, este sentido último excede y sobrepasa, lógicamente, la capacidad intelectual del hombre: a este contexto que sobrepasa la limitación humana lo denominamos en logoterapia: suprasentido. Al hombre no se le reclama, como predican muchos filósofos existencialistas, que soporte lo absurdo de la vida, al contrario, se le pide que asuma racionalmente su propia capacidad para captar la sensatez incondicional de la vida. El *lógos* es más profundo que la lógica" (Frankl, 2004, p.140).

Es en este tercer paso en el que podemos aprovechar la creencia religiosa de la persona que vive el duelo suspendido, porque es en este momento que estará abierta para echar mano a sus convicciones religiosas y reforzar sus recursos espirituales (Frankl, 2004).

Presentación de un caso terapéutico

Al terminar la primera semana de octubre del 2016, el martes 11, fui solicitado para atender a mujer de 75 años de edad quien tenía problemas de depresión, falta de apetito y tristeza. Quien solicitó la terapia fue su hija mayor Rosa. Agendamos la primera sesión terapéutica para el siguiente lunes.

Primera sesión, lunes 17 de octubre 2016: hice una exploración sobre el problema: La Señora que llamaremos Doña Mary, de edad de unos 75 años, viuda de hace 10 años, su esposo había fallecido en el 2006. La familia está constituida por 6 hijos: La hija mayor Rosa de 55 años, divorciada y vuelta a casar, con dos hijas (la mayor casada, y con dos hijos, y la menor soltera. El segundo hijo llamado Jesús de 53 años, está divorciado y vuelto a casar con dos hijos. El tercer hijo Beto de 51 años, divorciado y vuelto a casar, con la nueva esposa no

tiene hijos, pero con la anterior dos hijos, viven en el la ciudad de México. El cuarto es una hija: Norma, de 49 años, casada con dos hijos (también vive en otra ciudad). El Quinto hijo Paco, de 47 años, está separado pero vive aparte en la misma ciudad de Doña Mary, pero no la visita. (Tiene dos hijos) y por último el hijo mejor llamado Karlos, de 45 años, quien vivió con una joven y crearon dos hijos varones, viven separados.

En esta primera sesión se dedicó al planteamiento del problema de su depresión, su falta de apetito, su tristeza. Doña Mary, manifestó su depresión y su sin sentido de la vida, llevando una angustia, "como si le hiciera falto algo". Comunica una situación en la cual no la motiva nada, y siente que nada le da alegría. Todo esto ocasionado desde la desaparición de su hijo menor Karlos, quien fue sustraído por un grupo de encapuchados cuando estaba de visita en la casa de unos amigos. Ese fatal sábado ingresaron violentamente a la casa de su amigo y se los llevaron en unas camionetas…

En esos primeros días su angustia creció debido a que los familiares del amigo le pidieron que no recurriera a la policía puesto que ya habían negociado con los secuestradores.

Al pagar el "rescate", pasaron las horas y los días y su angustia se incrementaba porque "no podía hacer nada", sino esperar. Al final de un par de días en que esperaban que los soltarán, siguió una angustiosa espera en el cual se perdió todo contacto con las personas que decían tener a su hijo Karlos y al amigo de su hijo.

Es ahí cuando empezó su desesperación, su tristeza y falta de apetito. Acordamos volver a trabajar en sesión la próxima semana a la misma hora. Le encomendé una tarea: que durante la semana escribiera cada vez que le llegará la tristeza los sentimientos e ideas que le vinieran en ese momento a la mente.

<u>Segunda sesión, lunes 24 de octubre:</u> Doña Mary, volvió a empezar con la misma historia… la primera parte de la sesión dejé que Doña Mary expresará toda la presión que llevaba consigo, y me enseñará el cuaderno con las ideas que había escrito. Actividad que no

realizó. En esta segunda sesión la estrategia a realizar fue abordar en una reflexión comentario de la vida de Victor Frankl y su situación en campos de concentración de la segunda guerra mundial… al concluir la historia de Victor Frankl, le señale una tarea: comprar el libro *El Sentido de la Vida* y le pedí que por las tardes-noche se viera a sí misma mirando hacia atrás pero con una mirada agradecida, como un pintor que se retira de la pintura para verla de lejos para tener una idea general de la pintura que está realizando (Lukas, 2014, p.24). Y como segunda actividad: que escribiera todas las cosas bellas, hermosas que realizó con su hijo Karlos, cuando vivía. Que en la libreta iba a escribir todas las experiencias bonitas que había vivido con su hijo.

Tercera sesión, 31 de octubre 2016: Doña Mary asistió con un semblante más alegre a la terapia. Traía el libro de Victor Frankl, señal de que había cumplido la tarea que se le había encomendado, también traía una libreta con una lapicera. La sesión se centró en el comentario de varios pasajes del libro, comenzando con el poco interés de la lectura del libro y luego de hojearle el hecho de empezar a leer algunas de sus páginas. Según refirió Doña Mary, interés que se fue incrementando a medida que iba leyendo esas páginas y mirar el sufrimiento que había pasado el autor del libro.

Al estar a media sesión, fue el momento de tratar el Sentido del Sufrimiento, para esto llevaba el siguiente texto escrito:

"Una comparación con el mundo animal nos servirá para ilustrar estas reflexiones. Como es sabido el gusano de seda se encierra en un capullo para liberarse de él como mariposa tras la metamorfosis. El proceso de liberación es extremadamente dificultoso, porque la crisálida tiene que aplicar una enorme cantidad de fuerza para romper la cáscara del capullo con sus frágiles alas. Los científicos estaban intrigados acerca de qué pasaría si ayudaran a la mariposa en este proceso. Así, cuando llegó el momento de la liberación, abrieron artificialmente desde el exterior una serie de capullos. Las mariposas, ilesas, empezaron a hormiguear, pero no volaban. Ninguna de ellas fue capaz de elevarse por los aires y, como en aquel estado no podían acceder al néctar de ninguna flor, murieron de inanición.

La gran cantidad de energía desplegada para agrietar el capullo es necesaria para que las mariposas confíen en la fuerza de sus alas. Pero si no pasan por la experiencia de hacerlo de forma autónoma, no se atreven a abandonar la "seguridad" que ofrece el suelo" (Lukas, 2014, p.42 y 43).

Con esta breve historia Doña Mary decía que la historia se aplicaba a su vida y cómo ella debería ser fuerte para poder "volar", para poder sacar sus alas…

Fue momento en el cual inicié la tercera parte de la sesión, entregué el siguiente texto, el cual comentamos brevemente:

"Cuando uno se enfrenta con un destino ineludible, inapelable e irrevocable (una enfermedad incurable, un cáncer terminal…), entonces la vida ofrece la oportunidad de realizar el valor supremo, de cumplir el sentido más profundo: aceptar el sufrimiento. El valor no reside en el sufrimiento en sí, sino en la actitud frente al sufrimiento, en nuestra actitud para soportar ese sufrimiento".

A medida que se iba leyendo y comentado el texto anterior a Doña Mary se iluminó su rostro y fue asintiendo las frases que iba comentando… se dio un momento de llorar porque me decía que nunca se había imaginado que la desaparición de su hijo tuviera un valor para ella.

Pasando a un momento de reflexión: "de encontrar respuestas a las preguntas vehementes que la intrigan, pero para ello deben eliminarse primero las preguntas mal planteadas del estilo "¿por qué ha tenido que sucederme a mí?", "¿qué sentido tiene mi desgracia?", "¿por qué no ha intervenido el "Señor"?". Son preguntas mal planteadas porque presuponen que los caminos de la providencia se escrutarían con nuestro ínfimo entendimiento…" (Lukas, 2014, p.32).

Y se le pidió que tratara de borrar de su mente este tipo de preguntas y se hiciera estas nuevas preguntas:

"¿De qué me puede servir haber pasado por esto?", "¿qué lección puedo extraer?", "¿cómo puedo llevarlo de la mejor manera posible?", "¿puede incluso la tragedia transformarse en un triunfo interno?"… Éstas son las preguntas clave, las que pueden extraer respuestas

interesantes de quien las formula. Respuestas con las que se puede vivir y pervivir" (Lukas, 2014, p.33).

La tarea que le pedí realizar en la semana: que cada tarde volviera a leer el texto y respondiera a estas preguntas.

Cuarta sesión, lunes 7 de noviembre 2016: empezamos a trabajar con las respuestas a la pregunta de su actitud frente al sufrimiento, con las nuevas preguntas. La Sra. Dña. Mary había cumplido su tarea, traía una libreta donde estaban escritas sus respuestas a estas nuevas preguntas, señalando que las preguntas primeras la habían agobiado y preocupado, pero más difícil había sido volver y volver a ellas. Las nuevas preguntas le habían abierto nuevas puertas. Uso esas palabras para referirse a que le había abierto nuevos horizontes en su vida.

En la segunda parte de la sesión propuse a Doña Mary, dar un paso más y abordar el tema del Suprasentido, es decir "Finalmente, las respuestas para vivir se pueden dar desde la fe, entendida aquí de forma general, más allá de lo religioso. Toda persona cree originalmente en algo sobre sí misma. Negaría su propia idiosincrasia si, desde el orgullo intelectual, se erigiera a sí misma en el principio supremo. Sin embargo, las experiencias límite y las fases de duelo disipan pronto ese orgullo. El retorno a la fe es consolador y, al mismo tiempo saludable" (Lukas, 2014, p.34). Este momento que fue muy fácil desarrollar porque Doña Mary posee una sólida formación religiosa, fue este momento de espiritualidad y con la ayuda de varios textos de la Biblia sobre el sufrimiento, como Doña Mary fue soltando su dolor y angustia y aceptando este suprasentido.

Quinta sesión, lunes 14 de noviembre 2016: la terapia se centró en los pasos del duelo con la técnica de la silla vacía, y el diálogo de ella con su hijo. Como tarea de la terapia se le pidió redactar una carta a su hijo Karlos donde señalara todo el dolor, la angustia que había sentido por su desaparición y luego escribiera la nueva actitud que en ella estaba surgiendo.

Sexta sesión, lunes 21 de noviembre 2016: fue en la noche en la casa de la Sra. Dña. Mary, en compañía de los dos nietos, hijos de su hijo Karlos desaparecido, se realizó un ritual: se pidió a Doña Mary, que tuviera un bracero y una camisa de su hijo con una foto de él. Se leyó la carta que Doña Mary había escrito y luego se le pidió que la pusiera en el carbón encendido junto con la camisa de su hijo… mientras se quemaban ambas cosas la Sra. fue llorando y empezó a rezar un rosario… al terminar se recogieron las cenizas y acordamos que el día siguiente nos veríamos en el panteón.

Séptima sesión, martes 22 de noviembre 2016: reunión en el panteón, con su hija mayor, un hijo y los hijos de ambas familias. En la tumba de su esposo, se hizo un pequeño agujero donde se colocaron las cenizas de la carta y la camisa del hijo… la Señora quiso ella con sus manos tapar las cenizas. Y se colocó un ramo de flores.

Octava sesión, lunes 19 de diciembre 2016: Doña Mary, no acudió a la entrevista, se disculpó por teléfono argumentando los preparativos de la Navidad ya próxima. Me puse a sus órdenes y le pedí que me llamará si necesitaba de nuevo de mis servicios, y tras 8 meses no he recibido ninguna llamada.

Conclusiones.

Con esta experiencia se ha ampliado el concepto del trabajo en terapia de duelo; se ha aprendido que el duelo no sólo es un sentimiento sino que se halla en lo más profundo de la persona, en su espiritualidad y que no se puede extraer tan fácilmente de este lugar. El duelo hace madurar a las personas para llevarlas a una experiencia más profunda, que va de la mano del ser.

La muerte, de por sí, es un hecho traumatizante que experimentan la persona, la familia y sus seres queridos, y este hecho va acompañado de una súbita desaparición del ser

querido se experimentan enormes presiones y cambios en las emociones internas de las personas que afectan su manera de interactuar en y con las demás personas.

Es por medio de las herramientas de la Logoterapia que se han iniciado el proceso de duelo en el cliente con duelo inconcluso. Una vez utilizadas estas herramientas de la logoterapia se ha facilitado empezar a trabajar en los sentimientos de la pérdida, utilizando los pasos del duelo. Para lograr la aceptación de la despedida del ser querido y echar a andar los recursos propios del sistema.

Por último, todo terapeuta no es inmune al dolor y al sufrimiento de la familia marcada por este duelo inconcluso pero esta experiencia ha contribuido a descubrir, que aún en el dolor y el sufrimiento se puede encontrar una gran experiencia humana.

Bibliografía

Aguirre Reyes, A. (2013). Muerte y Duelo suspedido en la desaparición forzada. Recuperado a partir de https://alex-psicoclinica.blogspot.mx/2013/04/muerte-y-duelo-suspendido-en-la.html

Bravo Rios, E., Duran Rivera, F., & Trujano Lopez, M. L. (2014). *Duelo de los familiares por personas desaparecidas en mexico*. Asociación Mexicana de Tanatologia A.C.

Díaz Facio Lince, V. E. (2008). Del dolor al duelo: límites al anhelo frente a la desparición forzada. *Affectio Societatis*, *No. 9 dici*, 20.

Flores Sanchez, G. (2016). Duelo suspendido. Tanatologia. Situaciones de duelo. *Novus Funerario. La revista de industria Funebre*, *Mayo*.

Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido* (Nueva edic). España: Herder.

FUNDEJ. (2015). Familias Unidas por Nuestros desaparecidos Jalisco. Recuperado a partir de https://fundej.wordpress.com/jalisco-y-sus-desaparecidos/

HRW.ORG. (2013). *Los desaparecidos en México El persistente costo de una crisis ignorada.* ciudad de México.

Lukas, E. (2014). *En la tristeza pervive el amor* (Segunda re). México: Paidós.

Mejía Henao, R. I., & Aguirre Vasco, L. F. (2014). Desaparición forzada y duelo; un acercamiento a la luz de teoría psicoanalítica. *Revista Aletheia*, *No. 4*(2027–9159), 45–65.

Parada Muños, L. M. (2007). Duelo por muerte súbita desde el enfoque apreciativo: una opción de vida desde la pérdida. *Revista Diversitas. Perspectivas en psicología.*, *3*, 55–66.

Pareja, G. (2010). *Viktor E. Frankl. Comunicación y resistencia* (Tercera Re). México: Ediciones Coyoacán S.A. DE C.V.

Robles, T. (2006). *Terapia cortada a la medida* (2a Reimpresión). México: Alom editores S.A. DE C.V.

Worden, J. W. (1997). *El tratamiento del duelo: asesoramiento psicológico y terapia*. Barcelona, España.: Paidós.

Capítulo 6

Tratamiento de depresión en pacientes con trastornos de conducta alimentaria a través de la nutrición y la Logoterapia.

Tratamiento de depresión en pacientes con trastornos de conducta alimentaria a través de la nutrición y la Logoterapia

Dra. Belén Romero Martínez

Resumen

La salud constituye una responsabilidad individual y social que tiene consecuencias sobre la vida. La aplicación de la Logoterapia pone a trabajar al sujeto en la libertad-responsabilidad, el control del perfeccionismo rígido, el cambio de actitud y la auto trascendencia, aunado a la consideración de dieta y hábitos alimentarios es posible considerar tratamiento integral para atención de depresión de pacientes con Trastornos de Conducta Alimentaria. Los factores asociados a depresión son multivariables, comprendiendo factores psicológicos, de comportamiento, sociales, ambientales, genéticos, hormonales, inmunológicos, bioquímicos y neurodegenerativos, considerándose depresión como enfermedad no mortal. En relación depresión y nutrición, entendimiento de los trastornos afectivos brindan la oportunidad de explorar factores de riesgo que durante mucho tiempo habían pasado inadvertidos en la patogénesis de este padecimiento pero que ahora investigaciones en el campo de la Psiquiatría Nutricional muestran un panorama prometedor en manejo y prevención en conjunto con Logoterapia.

Palabras clave: Trastornos de la Conducta Alimentaria, Depresión, libertar, responsabilidad, actitud

Introducción

La salud y la nutrición constituyen una responsabilidad individual y social que tiene consecuencias sobre la vida. Si bien la esperanza de vida en México ha venido aumentando hasta ubicarse en 74.2 años (OECD, 2013), también una parte de la población enfrenta retos para el control de enfermedades respiratorias, hipertensión arterial, diabetes, sobrepeso y obesidad, que en su conjunto representan el 47% de las causas de consulta (INSP, 2013:36).

Adicionalmente, los trastornos mentales comunes, tal como la depresión, están en aumento en todo el mundo. Entre 1990 y 2013, el número de personas con depresión o ansiedad ha aumentado en cerca del 50%, de 416 millones a 615 millones (OMS, 2016). En México, menos de 20% de quienes presentan un trastorno afectivo buscan algún tipo de ayuda, y se estima que quienes lo hacen tardan hasta 14 años en llegar a un tratamiento especializado (Berenzon, Asunción, Robles y Medina, 2013:75).

En una revisión bibliográfica desde 1977 hasta el año 2015, se ha reportado que la mayoría de los textos, como Timonen (2004), Pagoto (2009), Jacka (2010), Sánchez-Villegas, 2013), etc. tienen un enfoque en la calidad de la dieta, especialmente en las personas con síntomas depresivos (Ontiveros, 2016:1).

La calidad de la dieta tiene una relación con la depresión en los Trastornos de Conducta Alimentario (TCA), tales como la Anorexia Nerviosa (AN) la decisión es perder peso comiendo menos y en la Bulimia Nerviosa (BN) se caracteriza por la presencia de atracones con conductas de compensación.

La Logoterapia abre un enfoque para acercarse a los TCA, a la persona doliente, el paciente y a su familia. Sin embargo, se reconoce que la literatura científica aun dispone de escasas referencias sobre la concurrencia de ambos campos (Armengou y Giner, 2010:39).

En la Logoterapia, la expresión psicopatológica de TCA se presenta en los mecanismos neuróticos denominados como la hiper-intención (implicación excesiva en algo) y la hiper-reflexión (la fijación mental en algo parcial) (Armengou y Giner, 2010:51). En la relación terapéutica con las personas con TCA se descubre que la psicopatología propia afecta a todos los niveles de la existencia del paciente, tanto a la dimensión fisiológica, como a la psicológica, relacional y existencial. El éxito del tratamiento se produce cuando se incide en los estratos sintomático, cognitivo, emocional y vivencial, pudiendo detectar unos síntomas, conductas, pensamientos y sensaciones que fluctúan en función de los afrontamientos y el estrés. Adicionalmente, se considera que en el núcleo de la persona, que se denomina existencial,

existe un esquema de valores operativos, que con frecuencia chocan con los valores teóricos o inoculados, que llevan en una actitud vital autodestructiva (Armengou y Giner, 2010:41).

La idea central de Frankl (2001) sobre la 'capacidad de oposición del espíritu', la persona siempre tiene la última palabra contra lo biológico, los instintos, las decisiones previas y las circunstancias. En el epicentro del TCA se encuentra una desviación en el manejo de los valores. El paciente antepone sentirse tranquilo y a no sufrir actitudes de afrontamiento y construcción vital. Antepone también controlar la vida, a vivir la vida y a matentener el 'statu quo', aunque sea doloroso, a la incertidumbre del cambio. Es decir, el 'no sentir' placer por el temor a sentir dolor y no controlarlo (Armengou y Giner, 2010:48-49).

Desde el punto de vista de la nutrición y depresión, la aplicación de la Logoterapia pone a trabajar al sujeto en la libertad-responsabilidad, en el control del perfeccionismo rígido, en el cambio de actitud y en la autotrascendencia, que aunado a la consideración de la dieta y los hábitos alimentarios es posible considerar un tratamiento integral para la atención de la depresión de pacientes con Trastornos de la Conducta Alimentaria.

Considerando lo anterior, el objetivo general de este documento es estudiar la relación de nutrición y la Logoterapia para la depresión en pacientes con Trastornos de Conducta Alimentaria.

Depresión

La depresión es un trastorno mental frecuente que se calcula que afecta a 350 millones de personas en el mundo, más a mujeres que a hombres, y que en el peor de los casos puede llevar al suicidio. Este trastorno puede afectar a personas de todas las edades y a menudo se transmite de padres a hijos ya sea por genes, comportamientos aprendidos en el hogar o a su entorno. Aun así, la depresión suele ser desencadenada por un hecho estresante o infeliz en la vida (Queralt y Mato, 2015).

La depresión tiene una diversidad de síntomas conductuales, intelectuales, emocionales y físicos que inciden, no solo en el estado de ánimo, sino en las respuestas inmunológicas y psicológicas que alteran el aparato digestivo, el urinario, el sistema nervioso central y las gónadas (Lammoglia, 2001). Ante lo cual, la depresión no es solo un trastorno mental, incluye igualmente síntomas físicos específicos causados por un desequilibrio bioquímico.

En la depresión, el estado de debilidad, inactividad o lentitud son más que el cansancio o un proceso regenerativo. Se trata de un estado que la persona puede describir como falta de energía y que la predispone negativamente frente a los esfuerzos físicos, tales como levantarse de la cama, bañarse, vestirse o simplemente desplazarse de un lugar a otro.

Los cambios del estado de ánimo en la manía pueden vivirse de forma positiva, haciendo estar a la persona activa, con esperanza, eufórica, optimista, pero también con momentos donde puede sentirse irritable, agitado o ansioso. Por su parte, los cambios del estado de ánimo en la depresión implican sentimientos de vacío, desinterés, perdida o incomprensión.

Los cambios cognitivos en la manía pueden incluir cambios en el contenido y en el proceso del pensamiento. Aumenta la confianza en uno mismo con ideas de grandiosidad, se muestra absorto en sí mismo y puede adquirir elevada sospecha hacia los demás, tener pensamientos rápidos, ser distraído y sufrir alucinaciones auditivas y visuales.

En cuanto a los cambios cognitivos en la depresión, éstos incluyen distorsiones negativas, tanto en la percepción del mundo como de sí mismo, mostrando dificultad para hablar o expresarse. En suma, los cambios conductuales en la manía se caracterizan por un aumento de la actividad en general mientras que en la depresión hay una disminución de la actividad psicomotora.

Los factores asociados a la depresión son multivariables, comprendiendo factores psicológicos, de comportamiento, sociales, ambientales, genéticos, hormonales, inmunológicos, bioquímicos y neurodegenerativos, considerándose a la depresión como una enfermedad no mortal que permanece aún en la sombra.

Las depresiones reactivas son las más comunes y del tipo que resulta el más familiar. No presentan ciclos temporales regulares y por lo general no responden a las terapias físicas (fármacos), no se hallan genéticamente predispuestas y sí responden a la terapia cognitivo-conductual.

El diagnóstico clínico de la depresión mayor debe realizarse mediante entrevista clínica y no ser derivado únicamente de cuestionarios. Deberán emplearse técnicas específicas, tanto verbales como no verbales en pacientes infantiles y adolescentes. Así, los niños más pequeños pueden tener dificultades para reconocer algunos síntomas o para comunicar sus ideas y pensamientos, lo que podría impedir un correcto diagnóstico. Para completar la evaluación psicopatológica, es imprescindible la información aportada por los padres y por el entorno escolar.

En la relación de la depresión y la nutrición, el entendimiento de los trastornos afectivos brindan la oportunidad de explorar factores de riesgo que durante mucho tiempo habían pasado inadvertidos en la patogénesis de este padecimiento pero que ahora investigaciones en el campo de la Psiquiatría Nutricional muestran un panorama prometedor en su manejo y prevención (Ontiveros, 2016), asociados a Trastornos de la Conducta Alimentaria.

En un estudio del año 2010, en donde se consideraron tres dietas diferentes, la tradicional compuesta principalmente por vegetales, frutas, carne, cordero, pescado y granos enteros; la occidental, la cual incluía pastel de carne, comida procesada, pizza, papas fritas, hamburguesas, pan blanco, azúcar, bebidas lácteas saborizadas y cerveza; y una dieta moderna constituida por frutas, ensaladas, pescado, tofu, frijoles, nueces, yogurt y vino tinto. Llegando a la conclusión de que la cantidad absoluta de comida no saludable es más relevante para la salud mental que la cantidad de la dieta total (Ontiveros, 2016).

Otros resultados asociados a la depresión y a la dieta son:

1. Se mostró un incremento de 2.6 veces la probabilidad a desarrollar depresión entre las mujeres con poco consumo de pescado, comparado con las que lo consumían regularmente (Tolmunen, Hin kka, Ruuseunen, Vou lainen y Tanskanen, 2004).

2. Los resultados arrojaron que puntajes altos para depresión estaban asociados con puntajes bajos en el Índice Alternativo de Alimentación Saludable (AHEI) (P=0.001) (Pagoto, et al, 2009).
3. Una dieta tradicional fue asociada a una menor probabilidad de trastornos depresivos o ansiosos, mientras que la dieta occidental fue asociada a mayor predisposición a síntomas y trastornos psicológicos. Inversamente una mejor calidad en la dieta (medida por el puntaje de calidad en la dieta), estuvo asociada a menor nivel de síntomas psicológicos (Jacka, et al, 2010).
4. Se sugiere un efecto benéfico a largo plazo de la dieta Mediterránea en los pacientes con DM2 y depresión (Sánchez, 2013).
5. En una investigación sobre la eficacia y el costo-beneficio en el tratamiento del Episodio Depresivo Mayor (EDM) con la mejoría de la dieta. Se hipotetiza que una intervención estructurada en la dieta, con mejoría en la calidad de ésta, puede ser superior al control y apoyo en el EDM (O´Neil, et al, 2013).
6. Se encontró una asociación entre las dietas tradicionales (Mediterránea o Noruega) y depresión (Quirk, et al, 2013).
7. El reconocimiento de los factores de riesgo de estilo de vida abre la puerta a nuevas estrategias de prevención primaria y secundaria con base en la modificación del estilo de vida (Berk, 2013).

La depresión en la Logoterapia considera una ruptura del diálogo con el exterior, el sufrimiento físico, la falta de confianza en la existencia humana, la frustración existencial y los conflictos de conciencia, de donde la Logoterapia es la terapia específica para tratar el verdaderamente diagnosticado malestar espiritual que se manifiesta en la falta de sentido o en la depresión noógena (Barbieri, 2003).

Logoterapia y nutrición

La fe en el sentido, la voluntad de sentido y la libertad para encontrarlo en lo cotidiano son los principios fundamentales de la logoterapia. La logoterapia, como arte, técnica, tratamiento, terapia, análisis empírico, catalizador y sistema es una psicoterapia derivada de la ciencia médica, antropología y filosofía que reconoce al hombre como un ser de acción; es

un apoyo conversacional activo, pacífico, cortés y de aceptación, que se traduce en consejo y ayuda para que el afectado encuentre la armonía consigo mismo, disposición y empatía hacia los demás. De las columnas que sostienen al mismo hombre, tal como la libertad de voluntad, voluntad de sentido y el sentido de vida, ésta última es incondicional y no se pierde bajo ninguna circunstancia.

La logoterapia asume sus raíces filosóficas en el optimismo, en la libertad y el libre albedrío, en la responsabilidad, en la posibilidad de culpa, en el uso de la conciencia como instrumento de guía, en la conservación del equilibrio y control interno, en la orientación al sentido (esfuerzo, satisfacción de un sentido, tensión entre el ser y el deber y superación del ego mediante la autotrascendencia y el autodistanciamiento).

Frankl propone tres vías principales hacia el sentido: valores vivenciales a través de la belleza, del valor en sí de las cosas y del ser humano; valores creativos, lo cual se trata de poner, realizar, contribuir y enriquecer al mundo con algo valioso y los valores de actitud, más allá de las creencias religiosas, implica asumir su circunstancia, ver la posibilidad de logro, aun a pesar del sufrimiento y la adversidad.

Con estas tres vías se afirma que la vida alberga posibilidades de sentido, no habiendo situación que no pueda asumirse y más bien tratando de ver el significado potencial de la vida, el valor para sobrevivir, lo cual conduce hacia un valor máximo que corresponde a realizar ahora la tarea; este sentido no puede ser dado por otro, ni se inventa; ésta ya desde antes, puede estar entrelíneas pero ya existe y es cambiante, porque es cambiante el ser y las circunstancias. Entre más complicadas sean las circunstancias, más profundo permanece oculto el sentido y ante ello el hombre ejerce su libertad y responsabilidad para asumir su existencia y su sentido.

La aplicación de la logoterapia corresponde a la neurosis multidimensional relativa a la neurosis noógena, a la psicógena y a la somatógena, cuando el paciente se queja de un sentimiento de vacío y sinsentido, y para lo cual el logoterapeuta le muestra que existe un sentido, ayudándolo a encontrar el sentido de vida a partir de su experiencia trágica relativa

al sufrimiento, frustración existencial, culpa, la falta de responsabilidad, la inconciencia, y a su incapacidad de expresar sus pensamientos y sentimientos.

Conforme Frankl, la noética, le permite trascender y aspirar a una dimensión superior a la suya e incorporar sus aspiraciones. El hombre está aprisionado en la dimensión de su cuerpo y está condicionado a su psique, pero es libre en la dimensión de su nous (conciencia, impulso creador, sentido del deber, fe, intuición y sentido del humor). Esta dimensión no puede enfermar, se conserva intacta y es capaz de elevarse por encima de las aflicciones de lo psicofísico, siendo la clave de la búsqueda del sentido del hombre.

Para Frankl, el hombre podría enfermar en los planos somático y psíquico, pero nunca en su dimensión noética. Las enfermedades de espíritu, tal como se denominan los cuadros psicóticos en la ciencia popular, no son originalmente afecciones psíquicas, sino trastornos de las células nerviosas y, por tanto, son enfermedades somatógenas (Lukas, 2014:43).

Los métodos logoterapéuticos propuestos son la intención paradógica, la dereflexión y la modulación de la actitud, cuyo objetivo no es modificar primero el comportamiento, sino cambiar la actitud interior haciendo uso del autodistanciamiento y la autotrascendencia. La intención paradógica establece una distancia entre los factores desencadenantes psicógenos y los desactiva, reduce el egocentrismo y la hiperreflexión, mejorando la actitud frente a lo negativo y posibilita su dominio. La modulación de la actitud ayuda al paciente a mejorar su actitud frente a algo positivo y posibilita su desarrollo.

Las técnicas logoterapéuticas, tales como la dereflexión (que contrarresta la hiperreflexión) e intensión paradoja (que alientan a hacer o desear que sucedan aquellas cosas que se temen e invierten la intensión y no son persuasión, más bien es el mérito del resultado obtenido cuando está contraindicada para las depresiones psicóticas porque refuerzan los sentimientos de culpa) se apoyan en la autotrascendencia y el autodistanciamiento. En ello, la posición del paciente, su actitud hacia el sufrimiento, que es una ley común a toda la humanidad, puede transformarlo en triunfo a través de la actitud optimista, logrando así la salud mental que procura la psicoterapia.

Un resultado terapeútico óptimo significa que el paciente ha pasado a seguir lo que le dicta su conciencia; el terapeuta no debe intervenir valorando ni opinando por el paciente sus alternativas, éste debe asumirlas y con la ayuda de la logoterapia debe salir de la indiferencia y de la contradicción, encontrar la claridad a partir de su sufrimiento, y llegar al descubrimiento de su sentido de vida. Por su parte, el terapeuta debe acompañar al paciente y utilizar su intuición, frenar interpretaciones precipitadas, motivar para que renuncie a ocultar situaciones, incentivar al paciente para que le ayude a entenderlo, esforzándose para unirlo con su voz interior.

La salud mental es el sentido de la logoterapia en donde se consideran aspectos filosóficos y médicos relacionados con la interpretación de la existencia personal, la lucha contra la neurosis colectiva y el alivio a los enfermos incurables. Conocerse a sí mismo, aceptar más que adaptarse a las decisiones de la mayoría y mantenerse alerta aunque no se disponga de ninguna ayuda a encontrar el sentido de la existencia es el camino que la logoterapia propone.

Igual que con la felicidad, la conciencia y la salud no pueden ser perseguidas, sino que son resultantes de la toma de decisión sobre un sentido de vida. Ante ello, el hombre es responsable de dar la correcta respuesta a la pregunta, de encontrar el verdadero sentido de una situación. La pregunta es ¿para qué?, la cual norma el sentido, las causas, los efectos, los fundamentos, el proceso y la vida.

Cualquiera que haya trabajado terapéuticamente con los que buscan consejo sabe, cuanto depende de una evaluación real. No solo sombrea dramáticamente la vida de los pacientes psíquicamente enfermos el no aceptar la realidad. Aun personas a las que uno consideraría anímicamente sanos se comportan a veces en contra de su situación real metiéndose a lo mejor en deudas, las cuales no pueden pagar, consumiendo alimentos que les hace daño o dando precipitados consentimientos que no pueden cumplir. El no aceptar la realidad es un proceso de castigo propio el que generalmente tiene malas consecuencias (Lukas, 2014b:6).

Los adecuados hábitos de alimentación y de ejercicio favorecen la salud y la vida. Por el contrario, la salud se deteriora y la vida se acorta cuando prevalecen hábitos que comprometen la integridad y la estabilidad de la persona.

Dentro de los hábitos inadecuados que deben evitarse son comer irregularmente en tiempo, cantidad, calidad y variedad; no balancear los alimentos; tener un alto consumo de grasas y azúcares; favorecer el consumo de alimentos procesados; ingerir estimulantes y auto medicarse, lo que puede provocar inicialmente malestares estomacales y digestivos, pérdida de apetito y dolores de cabeza. Más grave y en el tiempo, los efectos pueden traducirse en desnutrición, enfermedades del corazón, diabetes, cirrosis, algunos tipos de cáncer y hasta la muerte.

Hasta el momento no se ha identificado una causa concreta y única de los trastornos alimentarios y parece imposible asignar su aparición a un solo factor. Actualmente, se abordan desde una perspectiva multidimensional que incluye factores individuales, biológicos y psicológicos, familiares y socioculturales, que interactúan entre sí tanto para desencadenar, como para mantener la enfermedad.

Si bien clínicamente se pueden clasificar distintas alteraciones, el elemento común está dado por la intención de disminuir el peso corporal, independientemente de cual sea. Esta búsqueda se acompaña de un intenso temor a engordar, que excede las preocupaciones que en ese sentido presentan la mayoría de las personas.

Estas características llevan a cambios o alteraciones del comportamiento, tal como una alimentación que no cumple con las necesidades básicas del organismo. Lo anterior, puede darse a una negativa a comer todo tipo de alimentos o sólo un grupo de ellos. Igualmente, implica alimentarse con grandes cantidades de comida generalmente en cortos espacios de tiempo y no poder controlarse.

Todos estos trastornos deben ser atendidos por equipos de profesionales especializados, considerando que el resultado del tratamiento depende en gran medida de la consulta temprana por parte de quien los padece o cree padecerlos. Hay varios factores que

causan trastornos alimenticios. Entre ellos hay factores biológicos, factores psicológicos, factores familiares, y factores sociales.

Respecto a los trastornos de la conducta y los alimentos o trastornos alimentarios, éstos son enfermedades graves que afectan a un número cada vez mayor de pacientes, preferentemente mujeres jóvenes. En la sociedad el afán de adelgazar se ha convertido en una auténtica obsesión y pocas veces se ha registrado un índice tan alto de mujeres que se sienten desgraciadas a causa de su físico, sea éste real o imaginario.

Desde la logoterapia, la persona debe encontrarse con su preocupación psíquica que, en este caso, compensaría comiendo de más. Si la persona con sobrepeso lograra con psicoterapia elaborar su problemática, consecuentemente no necesitará comer en demasía, lo que provocará una regulación en su comportamiento alimentario (Lukas, 2002).

Los motivos existencialmente más significativos de la adicción conforme la logoterapia son: o bien se busca anestesia para repeler un enorme dolor, o bien se busca el «subidón» para llenar un vacío. Es decir: o bien la situación apurada se ha vuelto insalvable, o bien el aburrimiento se ha vuelto insoportable. Ambos extremos, tanto la necesidad y la pena, como la opulencia y el aburrimiento, incitan a huir de la realidad (Lukas, 2005:58).

En el binomio hartazgo-privación hay privación total. El detonador de este tipo de procesos es la convicción de que la satisfacción de una necesidad psicológica o fisiológica entraña al mismo tiempo un placer (la plenitud de la inclinación) y un dolor o fracaso.

Estas personas experimentan el deseo, pero también un miedo más fuerte que el deseo; tan fuerte que se convierte en terror. La privación tiene como objetivo mantener el control: el control de la apariencia, o de los propios sentimientos. La enfermedad típica que encarna este mecanismo psicológico es la anorexia nerviosa alimenticia. A veces, lo que se da es un mecanismo de "compensación": se busca saciar la inclinación de forma desbordada e inmediatamente después se intenta "purgar", para mantener el control de la situación. Es la

“bulimia nerviosa”. Se da en el plano de la alimentación (anorexia o bulimia) (Fuentes, 2008:14).

En la búsqueda del sentido en la experiencia compleja, contradictoria, absurda, injusta, dinámica y siempre en una pregunta permanente, existen cinco situaciones que debe considerar: la verdad consigo mismo, definiendo el deber, el ser y el hombre que será; la conciencia ante las alternativas que se le presentan para decidir; el cambio de actitud ante el sufrimiento inevitable, la culpa y la muerte, como aquellas situaciones de tensión a las que deba enfrentarse con esperanza, fe y optimismo, aceptando cuando se sienta desesperado o frustrado, más que buscar adaptarse, pero si aceptar con valor y dignidad; la responsabilidad que conlleva el ejercicio de la libertad para ejercer la capacidad de elección y de autotrascendencia, incluso oponiéndose a si mismo a pesar de las fuerzas del instinto o por encima del condicionamiento al que es sometido.

Logo Test

El Logo Test, iniciado en 1971 y desarrollado por Elisabeth Lukas en 1986, tiene por objetivo descubrir la posible existencia de una problemática noógena en una persona dentro de un plazo breve para poder realizar a tiempo los pasos de un tratamiento que ayude a retener y recuperar la salud a través del sentido. Mide el logro de sentido íntimo o la realización interior del sentido, la frustración existencial y las enfermedades noógenas, debido a la carencia de sentido.

El Logo Test está dividido en tres partes que contiene valores de creación, valores de vivencia y valores de actitud (Logo Test, 2012):

Parte I: Los valores de creación están agrupados en 9 categorías que corresponde a 9 preguntas, relativas a bienestar material, autorealización, familia, actividad ocupacional principal, sociabilidad, intereses, vivencias u experiencias, servicio a los

otros, situación de necesidad de su superación y afirmación de la vida a pesar de todo.

Parte II: Los valores de vivencia corresponden a 7 preguntas, relativas a captar la frustración existencial concretando los efectos generales de la frustración, (descritos como agresión, regresión, super-compensación, reacción de huida, adaptación razonada, neurosis, depresión) en sus aspectos noógenos.

Parte III: Los valores de actitud. Consta de tres secciones. En la primera se presenta tres casos. En la segunda se pide enjuiciarlos y responde a algunas preguntas. En la tercera sección se trabaja en el caso particular de la persona.

Resultados

La población de estudio comprende un grupo de 30 sujetos, sexo femenino y masculino, originarios del Estado de Zacatecas, trabajadores profesionistas y no profesionistas, con edades de 20 a 70 años, y con problema de obesidad y depresión. Todas los pacientes acudieron a consulta médica en consultorio privado durante el mes de junio y julio de 2017.

A todos se les determinó un diagnóstico médico de obesidad y depresión. En seguida, se les ofreció un tratamiento nutricional y una terapia de Logoterapia, ambos serían aplicados por la Doctora Belén Romero Martínez.

Todos aceptaron ingresar al tratamiento conjunto propuesto y dar seguimiento. Contestaron dos cuestionarios al inicio del tratamiento: el Logo Test y un cuestionario sobre factores de riesgo de trastornos de conducta alimentaria (TCA).

Primeramente, se mostrarán los resultados de cada cuestionario y posteriormente se harán las interrelaciones entre ambos.

Los resultados sobre el Logo Test, se han organizado a partir de la elección de dos situaciones, mujer feliz y mujer que sufre. En su mayoría, la población de estudio señala que existe una

relación más estrecha entre la mujer feliz y la mujer de éxito. Por otro lado, de manera frecuente se señala una relación más estrecha entre una mujer que sufre con una mujer obstinada.

En términos cuantitativos se tiene que, el 60% piensa que una mujer feliz es una mujer de éxito y el 43% piensa que una mujer que sufre es una mujer obstinada. Por sexo, de los 18 sujetos que piensan que una mujer feliz tiene éxito, 10 son hombres y 8 son mujeres. De los 13 que piensan que una mujer que sufre es obstinada, 10 son hombres y 3 son mujeres. De ello, más hombres que mujeres piensan que la mujer feliz tiene éxito y que la mujer que sufre es obstinada.

MUJER FELIZ

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EXITO	18	60.0	60.0	60.0
	OBSTINADO	4	13.3	13.3	73.3
	COMPROMISO	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MUJER QUE SUFRE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EXITO	5	16.7	16.7	16.7
	OBSTINADO	13	43.3	43.3	60.0
	COMPROMISO	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Respecto a los resultados sobre los factores de riesgo en TCA se ha tomado en cuenta la preocupación por engordar y la pérdida de control; de ellos, se observa que existe mayor preocupación por engordar cuando se piensa más de dos veces en una semana; nunca se pierde el control y nunca se toman dietas para bajar.

Por sexo, quienes tienes mayor preocupación por engordar son las mujeres, quienes nunca pierden el control son los hombres y quienes nunca tienen dietas para bajar de peso son los hombres.

Tabla de contingencia SEXO * PREOCUPA ENGODAR

		PREOCUPA ENGODAR				
		NUNCA	A VECES	DOS EN UNA SEMANA	MAS DE DOS VECES EN UNA SEMANA	Total
SEXO	MUJER	2	3	2	7	14
	HOMBRE	3	5	3	5	16
Total		5	8	5	12	30

Tabla de contingencia SEXO * PERDIO EL CONTROL

		PERDIO EL CONTROL				
		NUNCA	A VECES	DOS EN UNA SEMANA	MAS DE DOS VECES EN UNA SEMANA	Total
SEXO	MUJER	8	1	3	2	14
	HOMBRE	9	6	0	1	16
Total		17	7	3	3	30

Tabla de contingencia SEXO * DIETAS PARA BAJAR

		DIETAS PARA BAJAR				
		NUNCA	A VECES	DOS EN UNA SEMANA	MAS DE DOS VECES EN UNA SEMANA	Total
SEXO	MUJER	7	3	1	3	14
	HOMBRE	6	5	3	2	16
Total		13	8	4	5	30

En la relación mujer feliz-éxito, mujer que sufre-obstinada, preocupación por engordar se tiene que:

A los que relacionan mujer feliz-éxito, 7 sujetos piensan más de dos veces en una semana la preocupación por engordar, lo que corresponde a 38% y 4 de ellos son mujeres.

A los que relacionan mujer sufre-obstinada, 4 sujetos piensan a veces la preocupación por engordar, lo que corresponde a 40% y 3 de ellos son hombres.

En la relación mujer feliz-éxito, mujer que sufre-obstinada, pérdida de control se tiene que:

A los que relacionan mujer feliz-éxito, 11 sujetos piensan que nunca pierden el control, lo que corresponde a 61% y 7 son hombres.

A los que relacionan mujer sufre-obstinada, 8 sujetos piensan que nunca pierden el control, lo que corresponde a 61% y 5 son hombres.

En la relación mujer feliz-éxito, mujer que sufre-obstinada, dietas para bajar se tiene que:

A los que relacionan mujer feliz-éxito, 7 sujetos piensan nunca en dietas para bajar, lo que corresponde a 53%, 4 son hombres.

A los que relacionan mujer sufre-obstinada, 7 sujetos piensan nunca en dietas para bajar, lo que corresponde a 53%, 4 son hombres.

Conclusiones

Considerando el objetivo general del presente artículo, relativo a estudiar la relación entre logoterapia y trastornos de la conducta alimentaria, se concluye que:

1. La población de estudio ha incluido hombres y mujeres con trastornos de conducta alimentaria y depresión; el comportamiento general se inclina a pensar que la felicidad depende del éxito y que el sufrimiento se provoca por la obstinación.
2. En consideración del sexo, lo anterior es mayormente pensado por los hombres.
3. Cuando se considera felicidad-éxito, y se relaciona con preocupación de engordar, las mujeres sobresalen. En su relación con pérdida de control sobresalen los hombres. En relación con dietas, sobresalen los hombres.
4. Cuando se considera sufrimiento-obstinación, y se relaciona con preocupación de engordar, los hombres sobresalen. En su relación con pérdida de control, sobresalen los hombres. En relación con dietas sobresalen los hombres.
5. De lo anterior, debe considerarse al hombre particularmente en los factores de felicidad, éxito, sufrimiento, obstinación, preocupación por engordar, pérdida de control y dietas.

Referencias

Armengou, E. y Giner, M. (2010). Los trastornos de la conducta alimentaria desde la Logoterapia y viceversa. Madrid: NOUS. Boletín de Logoterapia y Análisis Existencial.

Barbieri, A. (2003). Lo que cura es el vínculo. Disponible en http://psicologos.mx/logoterapia-lo-que-cura-es-el-vinculo.php

Berenzon, S. Asunción, M. Robles, R. y Medina, M. (2013). Depresión: estado del conocimiento y la necesidad de políticas públicas y planes de acción en México. Salud Pública. 55(1). 74-80.

Berk, M., Sarris, J., Coulson, CE., Jacka, FN. (2013). Lifestyle management of unipolar depression. Acta Psychiatr Scand Suppl : 38-54.

El Logo Test. 2012. Disponible en http://lalogoterapia.com/el-logo-test/

Fuentes, M. (2008). Las adicciones. Una visión antropológica. España: EDIVE

INSP. (2013). Encuesta Nacional de Salud y Nutrición. Resultados Nacionales 2012. 2ª ed. México: Instituto Nacional de Salud Pública.

Jacka, FN., Pasco, JA., Mykletun, A., Williams, LJ., Hodge, AM., et al. (2010) Association of Western and traditional diets with depression and anxiety in women. Am J Psychiatry 167: 305-311.

Lammoglia, E. (2001). Las máscaras de la depresión: vivir sufriendo y sufrir viviendo. México: Grijalbo.

Lukas, E (2014). Logoterapia, la búsqueda de sentido. España: Paidós.

Lukas, E. (2005). Libertad e identidad. España: Paidós.

Lukas, E. (2014b) Discurso de Elizabeth Lukas en el II Congreso sobre el futuro de la Logoterapia. Asociación Viktor E. Frankl. Boletín Informativo. 51.

Lukas, E. (2002). Una vida fascinante, la tensión entre ser y deber ser. San Pablo.

O'Neil, A., Berk, M., Itsiopoulos, C., Castle, D., Opie, R., et al. (2013). A randomised, controlled trial of a dietary intervention for adults with major depression (the "SMILES" trial): study protocol. BMC Psychiatry 13: 114.

OECD. (2013). México debe combatir el aumento de la obesidad, asegura la OCDE. En Healt at a Glance 2013: OECD Indicators. OECD.

OMS. (abril 13, 2016). La inversión en el tratamiento de la depresión y la ansiedad tiene un rendimiento del 400%. Washington: Organización Mundial de la Salud.

Ontiveros, M. (2016). Depresión y calidad de la dieta: revisión bibliográfica. Archivos de Medicina. 12(1). 1-9.

Pagoto, SL., Ma, Y., Bodenlos, JS., Olendzki, B., Rosal, MC., et al. (2009) Association of depressive symptoms and lifestyle behaviors among Latinos at risk of type 2 diabetes. J Am Diet Assoc 109: 1246-1250.

Queralt, M. y Mato, Xoel. (2015). Genética de la depresión. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Quirk, SE., Williams, LJ., O'Neil, A., Pasco, JA., Jacka, FN., et al. (2013). The association between diet quality, dietary paterns and depression in adults: a systematic review. BMC Psychiatry 13: 175.

Sánchez-Villegas, A., Martínez-González, MA., Estruch, R, Salas- Salvadó, J., Corella, D., et al. (2013). Mediterranean dietary patern and depression: the PREDIMED randomized trial. BMC Med 11: 208.

Tolmunen, T., Hin kka, J., Ruusunen, A., Vou lainen, S., Tanskanen, A., et al. (2004). Dietary folate and the risk of depression in Finnish middle- aged men. A prospective follow-up study. Psychother Psychosom 73: 334-339.

CONCLUSIONES

La Logoterapia tiene que ver con la vida del hombre, con sus relaciones interpersonales, con sus situaciones y circunstancias, pero más allá de ello, con el sentido que el mismo hombre le da a su vida. Dicho sentido es único para cada quien, irrepetible y no existe un ser humano que pueda decirle a otro cuál es su sentido; a través del sentido se guía el mismo hombre bajo su voluntad, su libertad, su responsabilidad y su conciencia.

La definición del porqué y el para qué, orienta el sentido de vida de cada persona. Encontrado el sentido se tiene un camino cierto, una luz que ilumina, que sana, que ayuda, que explica, que resume todo aquello que inspira y conduce al hombre hacia su realización.

No obstante ello, en la existencia humana siempre ha habido distractores que confunden el sentido de vida; dichos distractores han definido épocas de conflicto y de paz. En la actualidad, se da por sentado que la información es conocimiento, pero esto solo es un espejismo porque el conocimiento no da sentido, lo que da sentido es la decisión del hombre de vivir su vida con sentido.

La amplitud de la Logoterapia abarca prácticamente todas las actividades del hombre. Al ser una ciencia social, la Logoterapia es aplicable en el contexto humano y comunitario, sin distinción de clase, de género, de creencia, de ideología o de posición económica. Si bien su origen tiene un contenido ligado a la búsqueda del sentido de vida a partir de circunstancias críticas que comprometen la vida, la dignidad e incluso la razón, la Logoterapia contiene elementos para ligarse con dolencias individuales o sociales contemporáneas, tales como un proyecto de vida, la relación entre nutrición y depresión, el duelo suspendido, el comportamiento ejecutivo y la cultura adhocrática en cierta empresa.

Con ello, la Logoterapia ofrece alternativas de visión, identificación y aplicación de sus principios a problemáticas relativas a psicología, salud, comportamiento, estilo directivo y otras, de lo que revela el interés de múltiples profesionales buscando nuevos caminos para

explicar y dar solución a situaciones en donde el hombre sigue siendo el centro de atención y reconociendo que éste está en busca constante de un sentido de vida en sus actividades cotidianas.

La Logoterapia y el proyecto de vida se conjugan en la necesidad de encontrar una vocación, sobre todo de los jóvenes que son sujetos vulnerables en situaciones de conflicto social e incluso existencial, donde la pregunta es ¿para qué?.

Bajo ello, la respuesta trastoca la vida personal, familiar y social que incide en sus decisiones; en el proceso se explora su vida y se ofrece una visión mediante la Logoterapia; al final se da un vuelco para reconocer su posición, sus vacíos y su problemática, pero también para observar con mayor claridad sobre la posibilidad de generar un proyecto de vida considerando que éste es proporcional a su búsqueda de sentido, a su conciencia, a la utilización de sus capacidades y a su responsabilidad.

Acerca de la relación que se establece entre la Logoterapia y la salud, se presentan dos documentos: uno que estudia los trastornos de la conducta alimentaria y la depresión con la Logoterapia, y dos el abordaje psicológico del duelo suspendido desde la Logoterapia. En ambos, se aprecia un estado de sufrimiento crítico y prolongado que requiere de la ayuda externa de un especialista determinado, pues se reconoce que el mismo paciente ha perdido la capacidad de autocontrol de su padecimiento.

Son escasos los documentos que reportan la aplicación de la Logoterapia en temas específicos de la salud, tal como aquellos derivados de TCA y depresión. La concurrencia de ambos padecimientos, desde la visión de la Logoterapia, reconoce que se incide sobre la hiper-intensión y la hiper-reflexión, afectando las dimensiones fisiológicas, psicológicas, relacionales y existencial del paciente.

En la necesidad de ayudar al paciente a reencontrar su sentido de vida, la Logoterapia y el tratamiento de nutrición trabaja en la libertad-responsabilidad, el control de

perfeccionismo, la actitud, la autotrascendencia, la dieta y los hábitos alimentarios, como un tratamiento integral para la salud.

Acerca del abordaje psicológico del duelo suspendido desde la Logoterapia, la muerte de un ser amado está presente junto con la violencia, la incertidumbre y la impotencia. La pérdida, el sufrimiento y el dolor acumulado sin posibilidad próxima de alivio ante la desaparición de un cuerpo alargan la aceptación y hacen cuestionar al sujeto sobre sus creencias y sentido de vida.

En este punto, la Logoterapia permite encontrar el sentido a través del sufrimiento. En ella, se hace conciencia que existe la oportunidad de extraer de un momento de dolor un sentido de vida que oriente la actitud de un duelo inconcluso a un duelo natural, dejando fluir el dolor y en paralelo encontrar cierta experiencia positiva en una circunstancia adversa.

Desde la relación de la Logoterapia con la empresa, se presentan dos documentos, uno sobre el comportamiento ejecutivo y otro sobre la cultura organizacional adhocrática. En ambos documentos se da cuenta de la importancia del recurso humano para el logro de los objetivos empresariales, pero también cómo el ambiente es un factor de influencia en el mismo hombre.

En una era de valores económicos relativos a la rentabilidad, productividad y competitividad, los parámetros para juzgar el desempeño son subjetivos y dinámicos, dando prioridad a las cuestiones materiales. Igualmente son valores que se sobreponen a la tolerancia, al respeto, al diálogo y otros valores que mejoran la convivencia y las relaciones interpersonales. Bajo ello, el sentido de vida de los trabajadores y su experiencia laboral se confunde, buscando el éxito, el desempeño y la felicidad en logros que producen vacío.

En el comportamiento ejecutivo que busca resultados notorios, rápidos e incrementales, las empresas promueven perfiles reptilianos en sus ejecutivos; este perfil también genera costos que se traducen en desmotivación, estrés, errores, trabajos inconclusos, rotación de personal y otros problemas, requiriendo así recomponer la situación

mediante una alternativa centrada en la Logoterapia que mejore la estrategia de trabajo mediante el acompañamiento al ejecutivo para que éste reflexione en el sentido de vida aplicado a su ambiente laboral.

Otra contribución de la Logoterapia en la empresa se da cuando previamente se hace un diagnóstico y se determina entre lo real y lo deseado para una empresa en particular. La propuesta logoterapéutica orientada al ámbito organizacional propone el diálogo y la reflexión para un modelo que promueva el empoderamiento de los trabajadores y logre un resultado a través de una adhocracia.

Con todo, la Logoterapia ofrece elementos que son aplicados en áreas sociales y organizacionales determinadas. En todas ellas, el centro es el hombre como punto de partida para el reencuentro de su sentido de vida ante una problemática. La Logoterapia aporta herramientas que pueden utilizarse para la determinación de dolencias y sufrimiento, pero también como una forma de proponer un camino que guíe al hombre en su búsqueda de sentido de vida.

Dra. Belén Romero Martínez

ACERCA DE LOS AUTORES

Dra. Lilliana Remus del Toro
lilliana@remusyasociados.com

Postdoctorado en Antropología Organizacional y Bienestar Social, Postdoctorado en Logoterapia, Doctorado en Desarrollo Humano, Maestría en Gestión de la Calidad, Especialidad en Calidad Total, Especialidad en Programación Neuro Lingüística, Especialidad en Educación, Licenciatura en Psicología, Certificación Internacional en Coaching, Diplomado en Administración Contemporánea, Diplomado en Mercadotecnia, Diplomado en Coaching. 30 años de experiencia en Procesos de Desarrollo Organizacional y Humano. Actualmente es Directora General de Remus & Asociados Consultoría Organizacional, y Catedrática en Posgrados UNIVA e ITESO. Ha recibido diferentes reconocimientos tanto por su trayectoria como por sus aportaciones, entre ellos, el premio al psicólogo del año, el Calmecac en varias ocasiones, y el premio a su trayectoria en capacitación.

Interesada en la ecología, en el bien común tanto de las personas, del planeta, de los animales, de las organizaciones. Esposa, madre, hija, hermana y amiga. Su misión es impulsar el bien, la efectividad y el éxito de las personas, las organizaciones y la sociedad. Creyente de que la educación, el esfuerzo, la humildad y el amor son la respuesta a la mayoría de los problemas. Creyente del amor y del poder de Dios.

Dr. José Noé Miranda Becerra
noe.miranda.bec@gmail.com

Postdoctorado en Logoterapia, Doctor en Ciencias del Desarrollo Humano por la UNIVA, Maestro en Desarrollo Humano por el ITESO. Licenciaturas en Diseño Industrial y Filosofía. Consultor y Ponente en el Campo de la Psicología Organizacional e Innovación. Participación en Congresos Nacionales e Internacionales. Residencia en Brasil por 5 años trabajando en el acompañamiento a organizaciones tanto en São Paulo como en la región Amazónica.

Temas de investigación: Desarrollo de Talento Organizacional y Análisis de Discurso.

Dr. Juan Pablo Aguilar Meza
aguilar@indrac.org

Postdoctorado en Logoterapia, Doctor en ciencias del desarrollo humano, licenciatura y maestría en Administración. Certificación en coaching por la International Association of Coaching y como conferencista nivel Oro por la Asociación de Conferencistas Hispanos. Fundador y director del Instituto de Reingeniería Actitudinal – INDRAC. Su labor le ha permitido realizar investigaciones con empresas y personas, a partir de las cuales ha diseñado e implementado distintos modelos, postulados y herramientas para el desarrollo y perfeccionamiento personal y de negocios. Dentro de sus publicaciones destaca el libro “Reingeniería Actitudinal: La ciencia y el arte de potenciar la actitud".

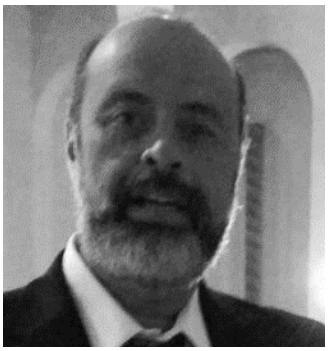
Ha presentado conferencias de temas empresariales y personales ante universidades, gobiernos y asociaciones, así como en distintos encuentros y congresos, en las que se le ha considerado como un conferencista inspiracional.

Líneas de investigación: Reingeniería Actitudinal, coaching de vida, proyecto de vida, Logoterapia, planeación estratégica

Dr. Pedro Humberto López Contreras
doctorpedrohumberto@gmail.com

Sacerdote del clero de Guadalajara, Jalisco. México. Profesor Universitario en UNIVA y UVM campus Zapopán. Especialista en Desarrollo Humano y Psicología. Postdoctorado en Logoterapia, Doctor en Ciencias del Desarrollo Humano, Master en Terapia Familiar Sistémica y Master en Letras de Jalisco, Psicólogo Clínico. Imparte cursos de Ética, Dialogo entre Ciencia y Fe, Socioconstruccionismo, Posmodernismo. Modelo Estratégico de Jay Haley. Evaluación y supervisión de prácticas Clínicas.

Dr. Teódulo Arana Espinoza
teoaranae@gmail.com

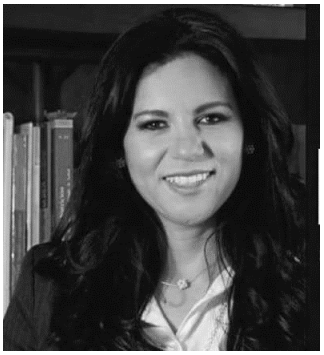


Nació el 28 de enero de 1967 en Totatiche, Jal., lugar donde estudió primaria y secundaria, posteriormente en Guadalajara cursa estudios de preparatoria, su licenciatura y maestría en filosofía, así como el doctorado en ciencias del desarrollo humano en la Universidad del Valle de Atemajac. Estudia la licenciatura en canto gregoriano, composición musical y órgano en la Escuela de Música Sacra de Guadalajara. Por 20 años se ha dedicado a dar acompañamiento como consejero personal, sobre todo con orientación al proyecto de vida en las etapas de adolescencia, juventud y en la etapa de adulto. Realizó un diplomado en factores de riesgo psicosocial y en coaching. Recientemente terminó el postdoctorado en Logoterapia. Ha impartido cursos de desarrollo humano a grupos de diferente índole.

En cuanto a su labor musical, cuenta con obras para música de cámara de su autoría, ha participado en docencia y en recitales de órgano, forma parte de la Asociación Cultural Domingo Lobato Bañales A.C misma dedicada a promover la cultura musical en Jalisco. Ha sido iniciador y productor del festival de órgano titulado “Francisco Javier Hernández” que se desarrolla entre los meses de enero-febrero de cada año y en homenaje al organista jalisciense Francisco Javier Hernández.

Dentro de los proyectos a realizar como músico se encuentra seguir componiendo música de cámara y seguir dando recitales así como la docencia y en la línea del desarrollo humano continuar el trabajo de tantos años como consejero de vida, así como escribir y publicar en la línea del desarrollo humano.

Dra. Belén Romero Martínez
drabelenrom_@hotmail.com



Belén Romero Martinez, 42 años, médico, quien en este momento cuento con la bendición de tener una familia de origen y además nuclear quien como esposo e hijos que la conforman han sido mí inspiración apoyo pero sobre todo mi inspiración y motivación y que siempre comparten y apoyan mis proyectos.

Mexicana, nacida en la bella y hermosa ciudad de Zacatecas, cuerpo de cantera y corazón de plata. Con una formación basada en la disciplina y esfuerzo diario; madre profesora y padre sastre, una combinación perfecta ya que con la guía de la lectura en su momento de cuentos, que son el origen de la literatura, quien junto con mi padre, desarrollé el gusto de la misma. Desde niña tuve el ejemplo de ellos, quienes además detectaron mi gran hiperactividad y la canalizaron en el arte de la disciplina del deporte y de la sastrería, por lo cual dentro de mi formación de especialista en Medicina de Familia, Maestra en Nutrición Clinica, D. Cd el D.H. y sobre todo, dentro de la Logoterapia me dio todas las herramientas para ser un Médico Artesanal, haciendo un traje a la medida para cada paciente en las diferentes etapas de su vida y de su andar diario en esta vida y por qué no, en el mío también, porque la sabiduría, lo dijo Viktor Frankl, está en el hombre común, en el que ha vivido y comparte su experiencia.