LOGOTERAPIA COMO INSTRUMENTO DE APOYO FRENTE AL BURNOUT

ANDREA CATALINA CASTILLO FRANCO
JEIMY ALEJANDRA ESTUPIÑAN NARANJO
CARLOS FERNANDO GUTIERREZ RAMIREZ

UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2018

LOGOTERAPIA COMO INSTRUMENTO DE APOYO FRENTE AL BURNOUT

Ensayo final como resultado de la
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO

ANDREA CATALINA CASTILLO FRANCO
JEIMY ALEJANDRA ESTUPIÑAN NARANJO
CARLOS FERNANDO GUTIERREZ RAMIREZ

Director:
Fernando Duran

UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2018

Nota de aceptación:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Director de Investigaciones

_____

Director del Proyecto

_____

Firma del Jurado

Bogotá D.C., Septiembre de 2018

DEDICATORIA

Dedicamos ésta investigación en primera medida a Dios por su creación, a nuestros padres por habernos dado la vida y ese apoyo incondicional día a día, por permitirnos entrar en este camino que hoy nos trae a este proyecto de crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional, a nuestras familias, a nuestros profesores que han hecho de nosotros personas con mayores valores y conocimientos dándonos pautas de conductas enfocadas a ser mejores seres humanos, al grupo de Gerencia del talento Humano Cohorte LVI, y en general a la escuela de posgrados de la Universidad Sergio Arboleda, con el fin de contribuir al estado del arte sobre la investigación del síndrome del agotamiento, ofreciendo una alternativa en la logoterapia para su tratamiento, con la confianza que éste será el punto de partida para nuevas generaciones que se encuentren atraídas a profundizar y contribuir al objeto de ésta investigación.

AGRADECIMIENTOS

A Dios porque en él está la casa sobre la roca que he construido apoyada por las personas que amo y me fortalecen.

Andrea Castillo

Mis más sinceros agradecimientos a quienes me guiaron en el desarrollo de este proyecto, mi familia por su apoyo y confianza brindado en cada paso de este proceso, además a la Universidad Sergio Arboleda por su formación y desarrollo integral no solo a nivel Académico, también personal.

Alejandra Estupiñan.

Agradezco en primer lugar a mis compañeras de trabajo de grado Andrea y Alejandra, ya que, sin su iniciativa, compromiso, inventiva y buen sentido del humor, éste trabajo no hubiese sido posible. Hago también un reconocimiento extensivo a todos los profesores que participaron en la especialización Gerencia del talento Humano, en especial a Gerardo González, Camilo Restrepo, Leonardo Charry y el tutor Fernando Durán, ya que gracias a sus enseñanzas y conocimiento nació la idea y el contenido que hoy desarrollamos en ésta investigación. Por último, quiero agradecer a mi familia por su apoyo y amor incondicionales durante éste ciclo y su presencia durante toda mi vida.

Carlos Gutiérrez

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN **7**
ABSTRACT **7**
INTRODUCCIÓN **8**
CAPITULO I **13**
DELIMITACION DEL OBJETIVO 13
BURNOUT 13
ESTRÉS 13
DEPRESIÓN 13
SINDROME DE BURNOUT 15
SINTOMATOLOGIA 16
CAPÍTULO II **20**
ANTECEDENTES DE LA LOGOTERAPIA 20
CAPÍTULO III **24**
METODOLOGÍA 24
CAPÍTULO IV **26**
ANÁLISIS Y APLICACIÓN 26
CONCLUSIONES 31
RECOMENDACIONES 33
REFERENCIAS 33

LITA DE TABLAS

Tabla 1.Diferencia entre burnout, estrés y depresión 13
Tabla 2. Primer dominio de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social 2010 14
Tabla 3. Diferentes postulados de la psicología profunda, padres de las tres escalas más destacadas 21
Tabla 4. ¿Cómo involucrar a la empresa?, ¿Cómo garantizar los resultados? 28
Tabla 5. Estrategia de Justificación 28
Tabla 6. Estrategia de involucramiento activo 29

RESUMEN

El agotamiento y la falta de motivación, conocida como Burnout es una enfermedad laboral silenciosa que afecta la productividad de las organizaciones y la calidad de vida de los trabajadores, y se presenta cuando hay más demanda de trabajo mientras los colaboradores no cuentan con los recursos para resolverla. Por ésta razón, el presente trabajo de grado plantea una alternativa llamada logoterapia, como tratamiento a la falta de motivación de los colaboradores, derivada del agotamiento físico y mental que se puede experimentar en las organizaciones y en la vida personal, con el ánimo de mejorar los índices de productividad y la calidad de vida

Palabras Claves: Análisis existencial, Logoterapia, Psicoanálisis, Burnout, estrés Fibromialgia, Somatización, productividad, motivación.

ABSTRACT

Exhaustion and lack of motivation knows as Burnout, is presented as a silent desease, affecting the productivity of organisations and the quality of life of workers,
And occurs when there are more demands and workers do not have the resources to resolve them. For this reason, this paper presents an alternative calling logotherapy as a treatment to the lack of motivation of employees, derived from the physical and mental exhaustion they may experience in organizations and personal life, in order ro improve productivity and quality of life rates.

Key words: Existential Analysis, Logotherapy, Psychoanalysis, Burnout, stress, Fibromyalgia, Somatization, productivity, motivation

INTRODUCCIÓN

Esta investigación busca exponer uno de los retos más grandes que enfrenta la gerencia de las organizaciones, que buscan mantener la productividad de sus colaboradores en un nivel óptimo, con el fin de superar los obstáculos y retos que plantea el mercado, Para provocar y mantener ésta conducta se hace necesario un conocimiento profundo de la fuerza que motiva a cada colaborador, que varía dependiendo de la personalidad, el carácter y/o las habilidades. Es por esto que la motivación y el entorno organizacional se convierten en un elemento clave para el desarrollo de actividades, pues se busca que la organización se encamine a la productividad sostenida y direccione sus esfuerzos para mejorar el entorno del colaborador.

El agotamiento y la falta de motivación, conocida como Burnout, se presenta como una enfermedad laboral silenciosa, que afecta la productividad de las organizaciones y la calidad de vida de los trabajadores; y es que dicho agotamiento es, en gran medida, causado por el trabajo. En una encuesta realizada por la Asociación Americana de Psicología en 2011, más de dos tercios de los encuestados dijeron que sus empleadores habían tomado medidas para reducir los costos como resultado de la recesión, como congelar la contratación, despidos, reducción de horas de trabajo, reducción de beneficios, aumento de horas, etc. Todo esto aumenta los requerimientos a los trabajadores e influye en el agotamiento, ya que hay más demandas y menos recursos. Por estas razones, el presente trabajo de grado plantea una alternativa, como tratamiento, a la falta de motivación de los colaboradores, derivada del agotamiento físico y mental que pueden experimentar en las organizaciones y en la vida personal.

Veremos entonces como, a través de la Logoterapia, planteada por el Psiquiatra Víctor Frankl, se puede combatir el Burnout, con el objetivo de restaurar la productividad y la calidad de vida dentro y fuera de las organizaciones.

JUSTIFICACIÓN

Este trabajo va dirigido a todo tipo de público que quiera profundizar su conocimiento sobre el agotamiento laboral y quiera evaluar una alternativa para su tratamiento, mejorando su calidad de vida y la de las personas con quienes se rodea, y como esto puede intervenir de forma positiva en su desempeño laboral y personal, debido a los retos de productividad y relacionamiento que, en la actualidad, enfrentan las organizaciones. En éste punto aparece la Gestión Humana organizacional, como aliada estratégica en la socialización y sensibilización de la falta de motivación y agotamiento laboral, propendiendo por el bienestar de los colaboradores y la productividad de la organización de manera simultánea y colaborativa.

La motivación tiene una correlación con el direccionamiento y ejecución de actividades, y se ve influenciada por aspectos intrínsecos y externos. Esta investigación permite ahondar en los estados de alerta para poder intervenir en las personas y así mismo aplicar la logoterapia; la cual es una alternativa de mejora para el burnout en los empleados.

Los resultados nos permitirán tener una visión más amplia de los problemas que se relacionan con el Burnout, para crear una opción de mejora, con la finalidad de que los colaboradores encuentren los recursos necesarios para enfrentar las demandas laborales y tengan un propósito que les permita crear opciones de mejora en el desarrollo de su vida personal y laboral generando sinergias en todos los estados de su vida.

OBJETIVOS

General

- Contribuir al estado del arte de la investigación acerca del síndrome de agotamiento o Burnout y la forma de abordar su tratamiento desde la logoterapia.

Específicos:

- Ilustrar, bajo la perspectiva del ministerio de protección social, el marco teórico sobre el riesgo mental al que está expuesto el colaborador cuando se trasgreden los límites en las demandas laborales.
- Dar a conocer al lector el síndrome del agotamiento laboral, sus antecedentes, repercusiones, principales síntomas y su diferencia con el estrés y la depresión.
- Exponer la logoterapia, su técnica y alcance para el uso en las organizaciones

METODOLOGÍA

El presente trabajo de grado es una investigación de carácter descriptivo y explicativo, que intenta abordar el síndrome de Burnout, sus posibles causas, efectos visibles en la organización y en la vida del colaborador, y plantea una alternativa a su tratamiento, bajo la rama de la psicoterapia, conocida como la logoterapia, esbozada por el psiquiatra Viktor Frankl a mediados del siglo XIX en su obra cumbre “El hombre en búsqueda de sentido”.

La investigación consta de:

1. **Fuente Primaria:**

    - El síndrome de Burnout o agotamiento ocasionado por el trabajo, causas y sintomatología.
    - La logoterapia; rama psicoterapéutica, antecedentes metodología y aplicación.

2. **Fuente Secundaria:**

    - Batería de riesgo psicosocial, como instrumento de evaluación e identificación del riesgo psicosocial al que está expuesto el colaborador en el entorno organizacional.

Este trabajo se considera aplicable por Gerentes, Coordinadores o líderes organizacionales, y personas interesadas en provocar y mantener la motivación personal y de sus equipos de trabajo, como correctivo al agotamiento laboral, en niveles óptimos, pensando en aumentar la productividad general y mejorar la calidad de vida dentro y fuera de la organización.

La información que se recopiló en este documento es tomada de textos y datos de fuentes especializadas y, por tal motivo, concluida por el grupo de trabajo, para buscar que el lector conozca, analice el potencial riesgo al que puede estar expuesto

su organización y los trabajadores, y pueda contemplar la logoterapia como alternativa para minimizar el riesgo de agotamiento y potencializar a su equipo de trabajo. Finalmente, ésta investigación invita a los gerentes y al público en general interesado, a que extienda sus fuentes de información relacionadas con el Burnout y compare con las diferentes alternativas que hay a cerca de su tratamiento

CAPITULO I

DELIMITACION DEL OBJETIVO

El síndrome de burnout para Colombia no se encuentra parametrizado como enfermedad laboral, a diferencia del estrés o la depresión que si bien se tratan clínicamente, éstos pueden ser la antesala para que se desencadene el síndrome de Burnout. A continuación en la tabla 1, se observan las diferencias entre las tres tipologías:

BURNOUT	ESTRÉS	DEPRESIÓN
Nivel bajo de las emociones	Nivel medio de las emociones	Nivel alto de las emociones
Puede producir depresión	Puede activar la ansiedad	Puede activar la ansiedad o inhibirla
Consecuencias emocionales	Consecuencias Físicas	Consecuencias físicas y emocionales
Menos motivación y esperanza	Menos energía física	Menos energía mental y física

Tabla 1.Diferencia entre burnout, estrés y depresión

Aunque algunos profesionales de la medicina, que han estudiado los síntomas del Burnout los diagnostican, en Colombia la caracterización de éste síndrome como enfermedad laboral es inexistente, no obstante, los entes gubernamentales, como el Ministerio de Protección, han empezado a enmarcar, desde hace 8 años, el agotamiento y su sintomatología dentro de las organizaciones.

Identificación del riesgo de agotamiento

Para identificar el posible riesgo que puede tener un colaborador en Colombia de sufrir burnout o síndrome de agotamiento, el Ministerio de la Protección Social en alianza con la Universidad Javeriana, publicó en el año 2010 una batería de instrumentos para identificar el factor de riesgo psicosocial intra y extra laboral, y los niveles de estrés a los que puede estar expuesto un colaborador, llamada la Batería de Riesgo Psicosocial, dentro de la cual se publicaron, entre otros instrumentos, un estudio sobre el estrés y enfermedad. (*RESOLUCIÓN 2646 de 2008).* A continuación, presentamos el dominio de interés y las dimensiones intralaborales enunciadas en la batería, a manera de referencia sobre las demandas de trabajo:

	DOMINIO	DIMENCIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia del rol
		Influencia del ambiente laboral

Tabla 2. Primer dominio de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social 2010

Como se observa en la tabla 2, la categoría de demandas en el trabajo abarca una cantidad considerable de variables a tener en cuenta, a las que está expuesto el trabajador en su entorno laboral diariamente, a saber:

1. Cuantitativas: Relativas a la cantidad de trabajo
2. De Carga mental: Procesamiento cognitivo que demanda la tarea
3. Emocionales: Situaciones afectivas y emocionales involucradas en la tarea

4. Exigencias propias del cargo: Obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo
5. Ambientales y de esfuerzo físico: Condiciones en el lugar de trabajo y la carga física
6. De la Jornada de trabajo: Tiempo laboral exigido

SINDROME DE BURNOUT

La palabra Burnout se traduce del idioma ingles como síndrome de agotamiento o síndrome del quemado que se presenta por un período en el cual el colaborador experimenta agotamiento y falta de interés en actividades propias del trabajo y puede afectar su vida personal, lo que resulta en una disminución de su desempeño laboral como señala David Ballard en la publicación de Lisa Gerry para la revista Forbes sobre las 10 señales de que se tiene Burnout[1].

El agotamiento tiene que ver con experimentar estrés crónico, en estas situaciones, las demandas que se le imponen a los colaboradores exceden los recursos que tiene disponibles para lidiar con los factores estresantes y si no se controla, el agotamiento puede causar perjuicios en la salud, las emociones y por ende en las relaciones y el desempeño laboral.

1. **Fase Inicial:** Cuando se llega al trabajo, el colaborador está rodeado de entusiasmo pues cuenta con altas expectativas
2. **Fase de estancamiento:** Por diferentes razones que pueden ser incluso ajenas a su entorno laboral y actividades de desempeño, el colaborador siente estancamiento y que sus expectativas no se están cumpliendo.
3. **Fase de frustración**: Es aquí donde el síndrome de burnout empieza a Presentarse, pues el colaborador se cuestiona si el esfuerzo y tiempo

[1] GERRY, Lisa M. 10 Signs You're Burning Out -- And What To Do About It. En: *Forbes.* [En línea]

invertido en el trabajo valen la pena, pues siente que no está consiguiendo su realización personal, no supera los obstáculos, o la demanda de trabajo.

4. **Fase de apatía:** Se produce un colapso por la falta de motivación y el colaborador comienza a distanciarse de su plano laboral y personal presentando agotamiento emocional y bajo sentido de realización.
5. **Fase de quemado:** Se presenta el colapso emocional y físico que repercute en problemas de la salud.

El Burnout puede encontrarse en una o varias áreas del ámbito organizacional, sin embargo, no es condición exclusiva el ser diagnosticado teniendo en cuenta las fases que se mencionan a continuación:

SINTOMATOLOGIA

Se debe tener en cuenta que la sintomatología del colaborador se puede presentar por factores que no son propios de la actividad laboral sino sucesos personales o aquellos que pueden ocurrir en un entorno diferente al laboral, por ejemplo discusiones con la pareja, problemas familiares, problemas económicos, o propios de la empresa como la cultura organizacional etc.

Es por esto que a continuación se enumera diez signos establecidos por la APA[2] para detectar de manera temprana el *Burnout* y poder tratarlo:

1. **Agotamiento:** Una clara señal es sentirse cansado todo el tiempo. El agotamiento puede ser emocional, mental o físico. Es la sensación de no tener energía, de estar completamente agotado.
2. **Falta de motivación:** Cuando ya no siente entusiasmo por algo o ya no tiene esa motivación interna para el trabajo. Puede ser más difícil levantarse por la mañana e ir al trabajo todos los días.

[2] American Psychology Association

3. **Frustración, cinismo y otras emociones negativas:** Puede sentir que lo que está haciendo ya no importa demasiado, o puede estar desilusionado con todo. Es posible notar que se siente más pesimista que antes. Todo el mundo experimenta algunas emociones negativas de vez en cuando, pero es importante que la persona a cargo del colaborador sepa identificar cuando se vuelven inusuales.
4. **Bajo Rendimiento Cognitivo:** El agotamiento y el estrés crónico pueden interferir con su capacidad para prestar atención o concentrarse. Cuando se está estresado, la atención se reduce para centrase en el elemento negativo que se percibe como una amenaza. En el corto plazo, esto ayuda a lidiar con problemas cotidianos según Gerry[3], pero el cuerpo y su cerebro están diseñados para manejar esto en breves ráfagas y luego volver al funcionamiento normal. Cuando el estrés se vuelve crónico, este enfoque estrecho continúa durante mucho tiempo y se tienen dificultades para prestar atención a otras cosas".

   Esta visión de túnel de "Pelear o Huir" puede afectar negativamente la capacidad para resolver problemas o tomar decisiones. Puede encontrar que es más olvidadizo y le resulta más difícil recordar cosas.
5. **Disminución del rendimiento laboral:** Compare el desempeño laboral actual con el desempeño en años anteriores. Debido a que el agotamiento tiende a ocurrir durante un período prolongado de tiempo, tomar esta visión a largo plazo podría revelar si está en una depresión temporal o experimentando un agotamiento más crónico.
6. **Problemas interpersonales en la casa y en el trabajo:** Esto tiende a desarrollarse de dos maneras: (a) Más conflictos con otras personas (b)aislarse, hablar menos con los compañeros de trabajo y con los miembros de la familia. Es posible que se descubra incluso cuando el colaborador está físicamente allí, pero mentalmente se encuentra desconectado de su entorno.
7. **Cuidado Personal:** Cuando sufren de agotamiento, algunas personas se involucran en estrategias de afrontamiento poco saludables como

3 GERRY, Op. Cit.,. [En línea]

beber demasiado, fumar, ser demasiado sedentarias, comer demasiada comida chatarra, no comer lo suficiente o no dormir lo suficiente. La automedicación es otro problema y podría incluir depender de pastillas para dormir o beber más café al día.

8. **Estar preocupado con el trabajo... cuando no está en el trabajo:** Aunque el colaborador no se encuentre en su lugar habitual de trabajo en un momento dado, si está gastando energía mental reflexionando sobre este, entonces estos pensamientos interfieren con la capacidad para recuperarse del estrés del día. Para recuperarse, es fundamental tener tiempo para sí mismo.
9. **Disminución general de la satisfacción:** Esta es la tendencia a sentirse menos feliz y satisfecho con su carrera y con su vida de hogar. Puede sentirse insatisfecho o incluso atascado cuando se trata de lo que está sucediendo en el hogar, en la comunidad o con sus actividades sociales.
10. **Problemas de salud:** Durante un largo período de tiempo, el estrés crónico grave puede crear problemas de salud reales, como problemas digestivos, enfermedades cardíacas, depresión y obesidad. Por ejemplo un diagnóstico común es la Fibromialgia que en este caso se ve relacionado con el estrés psicológico significativo, caracterizado por dolor musculoesquelético generalizado, sus principales síntomas son problemas de sueño, memoria, estados de ánimo y fatiga, que traen consigo bajo desempeño laboral y afectaciones en el desarrollo intelectual generando también frustración en las personas.

Las causas que desencadenan el Burnout o agotamiento pueden encontrarse en una o varias áreas del ámbito organizacional, sin embargo, no es condición exclusiva el ser diagnosticado con la mayoría de las situaciones antes enumeradas. Basta con presentar una condición para plantear un posible diagnóstico de agotamiento. Aun así un pleno conocimiento de la situación laboral de la persona como la carga laboral, relaciones interpersonales, ritmo de trabajo, etc., ayudará a que el diagnóstico sea más concluyente a la hora de tomar la decisión de realizar el taller, terapia o aplicar la estrategia para mitigar el burnout. En otras palabras, basta con presentar una condición para plantear un posible diagnóstico.

Alternativas

Se han planteado diferentes métodos para controlar y revertir el diagnóstico de Burnout, tales como el descanso, la relajación y la desconexión laboral. No obstante, en éste trabajo planteamos la hipótesis que el agotamiento es derivado principalmente por la falta de motivación y de sentido, desde los trabajadores hacia su trabajo. Debido a que en muchos casos, los individuos no conocen el sentido de su trabajo, de sus capacidades y de su rol en la organización, lo que conlleva a la frustración y el deterioro en la productividad. Por lo tanto, se plantea como alternativa positiva la escuela establecida por el Psiquiatra Viktor Frankl, y su postulado de Logoterapia que se explica más adelante pero que, básicamente, se enfoca a entender y encontrar el sentido del rol que desempeña la persona.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DE LA LOGOTERAPIA

El padre del Análisis Existencial es Viktor Emil Frankl neurólogo y psiquiatra austriaco quien desarrolló sus estudios previo a ser ingresado al campo de concentración de Auschwitz donde aplico su tesis de Logoterapia, para posteriormente reflexionar sobre el tema.

Aunque su tesis no es la única basada en un estilo de psicoterapia, fue la Tercera Escuela Vienesa después de la Teoría del Psicoanálisis de Sigmund Freud y la Psicología Individual de Alfred Adler.

	Segmun Freud	Alfred Adler	Viktor Frankl
Escuela	Psicoanálisis Primera Escuela Vienesa	Psicologia individual Segunda Escuela Vienesa	Logoterapia Tercera Escuela Vienesa
Postulados	Exploración del inconsciente para encontrar las circunstancias de las afecciones	La vida como una lucha desde su inicio hasta su final	Significado de la existencia humana y en caso de no encontrarlo aprender a dotar a la vida de dicho significado
Reconocimiento	Lleva al paciente a una compresión profunda de las circunstancias	La naturaleza de la personalidad a partir de lo social, lo	Incluir el ámbito espiritual

		amoroso, y lo vocacional	
Tecnica de cura	Cura del habla	Conocer el estilo de vida del paciente	Intención paradójica
Meta	Buscar el placer de la vida: los impulsos e instintos humanos	Buscar mejora y proceso en la vida	Buscar sentido a la vida

Tabla 3. Diferentes postulados de la psicología profunda, padres de las tres escalas más destacadas

Viktor Emil Frankl neurólogo y psiquiatra austriaco, llevó su teoría de logoterapia a la práctica en un campo de concentración en Aushwitz, destacada en su libro cumbre *El hombre en búsqueda de sentido*, donde busca dar testimonio del mejor y exclusivo potencial humano: transformar la tragedia, la enfermedad y el fracaso en un triunfo personal, en un logro humano, "La vida cobra más sentido cuanto más difícil se hace"[4], el hombre corre el riesgo de transitar por la vida sin nunca llegar a saber quién es, para qué existe y cuál es su misión existencial. Todo lo que la logoterapia exige es una manera auténtica de vivir.

Así permite inferir el porqué de su tesis: al desprenderse de todo lo material, de sus logros, de sus problemas, de todo aquello por lo que ha luchado en la vida, comprende que sólo le queda su esencia, su génesis, su logos[5]; De esta forma logró ver detalles, cualidades, recursos y características de sí mismo, que nunca pensó ver o encontrar viviendo en sociedad; descubriendo aspectos trascendentales de su vida, con la capacidad de ser descubiertos por cualquier individuo.

[4] Frankl, Viktor. *El hombre en busca de sentido.* Barcelona : Herder, 2017. p.75

[5] Palabra griega equivalente al sentido, significado y propósito.

La logoterapia es entonces, la tercera escuela de la psicología Vianesa como muestra la tabla 3, la cual fue creada por Frankl, neuropsiquiatra Judío – Vienes, quien sobrevivió a cuatro campos de concentración durante la segunda guerra mundial. Durante su cautiverio logro enriquecer y mejorar sus conceptos y postulados.

¿Cómo funciona la logoterapia?

La logoterapia se vale en alta medida del Psicodrama; una reflexión realizada por el individuo, pensando que su vida se acaba en este preciso momento. De esta reflexión surgen planteamientos usualmente conocidos como: lo que cambiaría si tuviera una segunda oportunidad. En éste punto es importante señalar al autor Stephen Covey quien, a través de su libro *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*, señala que todas las personas deben tener un propósito que perseguir, un fin último que enmarca todas las cualidades únicas de una persona: "Empezar con un fin en mente significa comenzar con una clara comprensión de su destino. Significa saber a dónde se está yendo, de modo que se pueda comprender mejor donde se está, y dar siempre los pasos adecuados en la dirección correcta."[6]. Esos cambios serán puestos en práctica por el individuo para lograr alcanzar su propio logos o sentido de su vida. Se ampliará ésta reflexión más adelante.

De acuerdo a lo anterior la terapia se orientará a ayudar a los colaboradores a plantearse metas que tengan un significado para su vida. Crear retos, a partir del autoconocimiento generado por la reflexión interior planteada, para que los colaboradores puedan dar sentido a su vida, a su trabajo, brindando las condiciones para conservar a los mejores talentos, disminuyendo el

[6] Covey, Stephen R. *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.* Colombia: Colección Booket, 2011. p. 132

agotamiento y, por consiguiente, contribuyendo a mejorar la productividad de la organización.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

El presente trabajo de grado es una investigación de carácter descriptivo y explicativo, que intenta abordar el síndrome de Burnout, sus posibles causas, efectos visibles en la organización y en la vida del colaborador, y plantea una alternativa a su tratamiento, bajo la rama de la psicoterapia, conocida como la logoterapia, esbozada por el psiquiatra Viktor Frankl a mediados del siglo XIX en su obra cumbre “El hombre en búsqueda de sentido”.

La investigación consta de:

1. **Fuente Primaria:**

    - El síndrome de Burnout o agotamiento ocasionado por el trabajo, causas y sintomatología.
    - La logoterapia; rama psicoterapéutica, antecedentes metodología y aplicación.

2. **Fuente Secundaria:**

    - Batería de riesgo psicosocial, como instrumento de evaluación e identificación del riesgo psicosocial al que está expuesto el colaborador en el entorno organizacional.

Este trabajo se considera aplicable por Gerentes, Coordinadores o líderes organizacionales, y personas interesadas en provocar y mantener la motivación personal y de sus equipos de trabajo, como antídoto al agotamiento laboral, en

niveles óptimos, pensando en aumentar la productividad general y mejorar la calidad de vida dentro y fuera de la organización.

La información que se recopiló en este documento es tomada de textos y datos de fuentes especializadas y, por tal motivo, concluida por el grupo de trabajo, para buscar que el lector conozca, analice el potencial riesgo al que puede estar expuesto su organización y sus trabajadores, y pueda contemplar la logoterapia como alternativa para minimizar el riesgo de agotamiento y potencializar a su equipo de trabajo. Finalmente, ésta investigación invita a los gerentes y al público en general interesado, a que extienda sus fuentes de información relacionadas con el Burnout y compare con las diferentes alternativas que hay a cerca de su tratamiento.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y APLICACIÓN

Metodología para la aplicación de la Logoterapia

El objetivo del taller de aplicación es despertar en él colaborador su papel de protagonista en la historia, en la organización, en la vida, en la consecución de su felicidad y también en los logros que puede llegar a alcanzar, lo que facilitará la realización del colaborador como persona a través de su trabajo (frustración por falta de sentido)

Ficha técnica:

Nombre	Taller de Aplicación - Logoterapia
Fecha:	DD/MM/AAAA
Autores:	Andrea Castillo Alejandra Estupiñan Carlos Fernando Gutiérrez R.
Tipo de Aplicación	Colectiva
Modalidad de Aplicación	Taller presencial
Población Objetivo	- Gerentes: Cargos de dirección o jefatura. Tienen personas a cargo y responden por una sección determinada de la compañía - Profesionales o técnicos: personal calificado que dominan

	una o varias técnicas, con buen nivel de autonomía y toma de decisiones - Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica. Menor autonomía y responsabilidades - Operarios: No se requieren conocimientos especiales, siguen instrucciones precisas - Público en general
Objetivo de la terapia	- Encontrar el sentido de las acciones dentro y fuera de la empresa. Las características que hacen única a cada persona y mejorar la motivación de los empleados.
Tipo de instrumento	- Taller presencial, coaching y taller audiovisual
Duración de la aplicación	- 4 horas
Materiales	- Presentación de apoyo - Material Audiovisual - Hojas blancas - micrófono
Perfil del tallerista	- Psicólogos preferiblemente con énfasis terapéutico
Personas por taller	10 máximo, mínimo 5

Estrategia de Involucramiento e implementación

Patrocinadores Principales al interior	Embajadores Naturales[7]	Cobertura	Indicadores
Gerente de Gestión Humana Gerente Administrativo	Director de Sostenibilidad / Clima Organizacional	Llegar al 100% de la Gerencia de Gestión Humana y al 10% de la Administrativa. (Piloto)	(Gerentes Involucrados / Gerencias área Administrativa)

Tabla 4. ¿Cómo involucrar a la empresa?, ¿Cómo garantizar los resultados?

Acción	Alcance	Sostenibilidad	Indicador de cobertura
Exponer la necesidad de visibilizar el Burnout entre los colaboradores para aplicar la Logoterapia	Prueba piloto en todos los colaboradores de la Gerencia de Gestión Humana, replicable posteriormente a las demás gerencias	Justificar la logoterapia como instrumento que contrarresta el Burnout y potencia la productividad en el largo plazo	(Personal GH involucrado / Personal GH Total)

Tabla 5. Estrategia de Justificación

[7] Personas no relacionadas directamente con el proyecto o el área de gestión humana, pero que por su reconocimiento, disposición y carisma, pueden contribuir en la socialización del proyecto.

Acción	Alcance	Duración	Entregable
Implementar un sistema de reconocimiento a quienes asisten a todos los talleres: Chequera de días libres por cumplimiento de todo el programa	Prueba piloto en la Gerencia de Gestión Humana, replicable a las demás gerencias una vez se mida su impacto	Primera fase: 3 meses Seguimiento: trimestral	Taller de Logoterapia con metodología Evaluación de desempeño posterior a la aplicación

Tabla 6. Estrategia de involucramiento activo

Metodología de la aplicación

1. Realizar la presentación en la compañía del tallerista y/o con la asistencia de los tres creadores del trabajo (Andrea Castillo, Carlos Gutiérrez, Alejandra Estupiñan)
2. Se llevara apoyo visual y escrito con una descripción detallada de Burnout y como se puede prevenir o disminuir por medio de la logoterapia.
3. Socializar en la organización, a través de una presentación audiovisual de éste documento, los síntomas principales del Burnout, descritos en la primera parte, haciendo énfasis en descuido de la imagen personal, falta de motivación, bajo rendimiento, alteraciones en el apetito; síntomas que se pueden evidenciar con mayor facilidad por el grupo de trabajo y explicar el porqué de la logoterapia, mostrando los temas principales y un breve resumen de la obra cumbre de Viktor Frankl *"El hombre en búsqueda de sentido"*
4. Realizar un ejercicio de autoconciencia de 30 minutos, basado en el libro de Covey con los participantes, teniendo en cuenta el siguiente planteamiento:

Cierre los ojos e imagine que asiste a su propio funeral ¿Qué discurso darían sus familiares, amigos, pareja sobre usted? ¿Cómo le gustaría que lo recordarán? ¿Qué cambiaría? Complementar la sesión con preguntas poderosas como: ¿Qué huella quiero dejar? ¿Hacia a donde quiero ir? ¿Qué me gusta y para que soy bueno? Socializar los resultados entre los participantes que llevaran a cabo el taller, con apoyo del coordinador del taller.

5. Realizar una sesión que permita prevenir los síntomas del agotamiento. El contenido se presenta a continuación:
    a. Actividad cinematográfica de 4 horas, enfocada en el sentido de la vida, la automotivación, los valores y la auto-conciencia, buscando un bien personal para poder desarrollarse de forma adecuada en comunidad.
    b. En los primeros tres encuentros se les dará a las personas oportunidad de ver tres películas (diferentes sesiones, con grupos mezclados); La vida es bella, Patch Adams y En búsqueda de la felicidad.

       Estas películas serán las protagonistas del taller puesto que muestran que el ser humano toma la decisión de asumir los tropiezos según su propio criterio, además de ello de ver como el sentido de la vida nace desde la motivación y lo que se quiere llegar a ser.

       Al final se harán las siguientes preguntas:
        1. ¿Cuál fue el personaje con el cual se identificó? ¿Por qué?
        2. ¿Qué situaciones fueron de su interés? ¿Por qué?
        3. ¿Cuál fue la parte más importante de la película para usted? ¿Por qué?
    c. Al resolver las preguntas se debe solicitar realizar una analogía de la película con la vida del colaborador donde mencione el mayor aprendizaje.

d. En el último encuentro se va a realizar una reunión grupal donde todas las personas que fueron participes pueden dar sus puntos de vista y compartan sus opiniones acerca de los sentimientos y emociones que las sesiones le generaron. Al final cada participante hará una reflexión frente a la experiencia vivida mostrando como puede aplicar de forma positiva los valores y acciones que se dieron en el desarrollo de la actividad; esto podrá ser por medio de un dibujo, un escrito o un mapa mental, dependiendo de si la persona se considera visual, auditivo o kinestésico[8].

CONCLUSIONES

- Partiendo de la investigación realizada, se le han dado las herramientas necesarias al lector para comprender de manera amplia el síndrome del Burnout, entender los instrumentos que ayudan a diagnosticarlo en la realidad colombiana de las organizaciones y la posibilidad de considerar la logoterapia como alternativa al tratamiento temprano del agotamiento.

- El Ministerio de Protección Social, a través de la batería de riesgo psicosocial, ilustra al lector sobre el Marco Teórico acerca del riesgo mental al que están expuestos los colaboradores, debido a la diversidad de demandas que sobre ellos recaen, bien sean cuantitativas, de carga mental, emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, ambientales y de esfuerzo físico.

[8] Personas tranquilas, emocionales y detallistas visualmente que les gusta experimentar por medio de sus cinco sentidos

- Ésta investigación es un instrumento que da a conocer el síndrome de agotamiento laboral o Burnout, partiendo de la fase previa, conocida como estrés y depresión, que son períodos más cortos de exposición a la sobrecarga laboral. El agotamiento es un período prolongado de sobre-exposición continua a las demandas laborales, mientras que el colaborador no cuenta con los recursos necesarios para resolver dichas demandas.

- A través de la Logoterapia, entendida como una rama de la psicoterapia que facilita la búsqueda del sentido a lo que hacemos, damos al lector las herramientas necesarias para su aplicación, tanto en la vida diaria, como en las organizaciones, con el fin de combatir los síntomas del agotamiento, procurando mejorar la calidad de vida de los colaboradores, que a su vez mejora la productividad organizacional, ya que el trabajador que entiende su rol en la vida, buscará la autorrealización personal y profesional, lo que desencadenará un aumento en la calidad de vida y una integración con el entorno organizacional.

El reto del líder empresarial, que dirige y gestiona el personal a su cargo será el de analizar la cultura y el clima organizacional predominante en la organización, e identificar las necesidades (reconocimiento, prestigio o autorrealización) y motivaciones de sus colaboradores, para potencializarlos en lo que hacen con mayor empeño y dedicación, incentivándolos con un sistema de recompensas con el fin de trasmitir las lecciones aprendidas, la cultura organizacional y generar sentido de pertenencia. Esta investigación debe ser el punto de partida para adquirir conocimientos adicionales sobre las necesidades internas de la organización y los trabajadores, explorando alternativas adicionales para contribuir con las metas empresariales y personales.

RECOMENDACIONES

Tanto la información que se brinda como el taller que se propone por medio de este escrito están encaminados a evidenciar causas, efectos y posibles soluciones para el síndrome de Burnout en las organizaciones, por esto, el reto del líder empresarial, que dirige y gestiona el personal a su cargo será el de analizar la cultura y el clima predominante en la organización, e identificar las necesidades de reconocimiento, prestigio, autorrealización y motivaciones de sus colaboradores, para potencializarlos en lo que hacen con mayor empeño y dedicación, incentivándolos con un sistema de recompensas, con el fin de trasmitir las lecciones aprendidas y generar sentido de pertenencia.

Esta investigación debe ser entonces, el punto de partida para adquirir conocimientos adicionales sobre las necesidades internas de la organización y los trabajadores, explorando alternativas adicionales para contribuir con las metas empresariales y personales.

REFERENCIAS

Aguirre, Francisco. 2018. Logoterapia, la terapia en busca de sentido. *Revista Vinculando.* [En línea] Colonia Condesa, 2018. [Citado el: 22 de Junio de 2018.] http://vinculando.org/psicoterapia_corporal/logoterapia_la_terapia_en_busca_de_sentido.html.

Castellano del Castillo, M. A. y Vazquez Gigirey, E. 2001. Fibromialgia. *Medicina General.* [En línea] 2001. [Citado el: 28 de Abril de 2018.] http://www.mgyfsemg.org/medicinageneral/diciembre2001/945-947.pdf.

Coach Existencial. Logoterapia organizacional. *Coach Existencial.* [En línea] [Citado el: 18 de Noviembre de 2017.] https://coachexistencial.wordpress.com/category/logoterapia-organizacional/.

Covey, Stephen R. 2011. *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.* s.l. : Colección Booket, 2011.

Figueroba, Alex. La Logoterapia de Viktor Frankl: teoría y técnicas. *Psicología y Mente.* [En línea] [Citado el: 25 de Octubre de 2017.] https://psicologiaymente.net/clinica/logoterapia.

Frankl, Viktor. 2017. *El hombre en busca de sentido.* Barcelona : Herder, 2017.

Gerry, Lisa M. 10 Signs You're Burning Out -- And What To Do About It. *Forbes.* [En línea] [Citado el: 13 de Noviembre de 2017.] https://www.forbes.com/sites/learnvest/2013/04/01/10-signs-youre-burning-out-and-what-to-do-about-it/#52a4ec9a625b.

González, Luis Felipe El-Sahili. 2015. *BURNOUT Consecuencias y Soluciones.* México D.F. : El Manual Moderno, S.A. de C.V., 2015.

López Espino, Manuel y Mingote Adán, José Carlos. Fibromialgia. *SciELO.* [En línea] Publicaciones Copm. [Citado el: 28 de Abril de 2018.] http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742008000300005.

Ministerio de Protección Social. 2010. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Fondo Riesgos Laborales.* [En línea] Julio de 2010. [Citado el: 22 de Junio de 2018.] http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf.

Mucci, Roberto Jua. La Logoterapia de Viktor E. Frankl. *Sociedad Mexicana de Análisis Existencial y Logoterapia S.C. (SMAEL).* [En línea] [Citado el: 13 de Noviembre de 2017.] http://www.logoterapia.com.mx/logoterapia/logoterapia-viktor-e-frankl.

Persum Clínica de Psicoterapia y Personalidad. Fases en el síndrome de quemarse en el trabajo. [En línea] [Citado el: 3 de Julio de 2018.] http://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/quemarse-fases/.

Portafolio. 2017. La productividad, el ítem más ‘difícil de calcular’ para definir el salario mínimo. *Portafolio.* [En línea] EL TIEMPO Casa Editorial, 2017. [Citado el:

13 de Diciembre de 2017.] http://www.portafolio.co/economia/la-productividad-el-item-dificil-de-calcular-para-definir-el-salario-minimo-511622.

Revuelta Evrad, E., Segura Escobar, E. y Tevar, J. Paulino. Depresión, ansiedad y fibromialgia. *SciELO.* [En línea] [Citado el: 28 de Abril de 2018.] http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-80462010000700006.

Sarner, Moya. How burnout became a sinister and insidious epidemic. *The Guardian.* [En línea] [Citado el: 4 de Marzo de 2018.] https://www.theguardian.com/society/2018/feb/21/how-burnout-became-a-sinister-and-insidious-epidemic.

Universidad de Lima . La logoterapia en el trabajo. *Universidad de Lima Scientia et Praxis.* [En línea] [Citado el: 25 de Octubre de 2017.] http://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/noticias/la-logoterapia-en-el-trabajo.