

Revista ConSciencia de la Escuela de Psicología



No. 26

Dic.

Año 12

2015

ISSN 2007-3984

Modelo de la dinámica del comportamiento del trabajador mexicano

Sergio Manuel Madero Gómez
Ricardo Flores Zambada
Antonio G. Castañeda Ríos



LA TERAPIA FAMILIAR: UN ENFOQUE ESTRUCTURAL

Segunda parte

■ Psiconoticias

■ Psicoanálisis y medicina: dos
cuerpos para una carne
Alejandro Salamonovitz

■ Misión Imposible. Cómo
comunicarnos con los
adolescentes, de Alexis
Schreck y Martha Páramo
Riestra
Dabi Hernández

▶ **Diplomado en Música :** Con especialidad Clásico, Jazz – Fusión, Composición y Educación Musical.

▶ **Taller Instrumental para niños, jóvenes y adultos en:**

Piano	Flauta
Guitarra	Clarinete
Canto	Trompeta
Violín	Saxofón
Violonchelo	Guitarra y Bajo eléctricos
Contrabajo	Batería
	Percusiones y otros

▶ **Actividades Extras:**

Clases abiertas, Conferencias, Clínicas y Recitales Didácticos.
Conciertos: de Coros, Ensamblés, Alumnos, Maestros e invitados.

▶ **Visítanos**

 **Música La Salle**

www.ulsac.edu.mx/indexMusica



Directorio

Hno. Manuel Arróyave Ramírez, f.s.c

Presidente del Consejo de Gobierno

Mtro. Ángel Elizondo López

Rector Universidad La Salle Cuernavaca

Ing. Oscar Mario Macedo Torres

Vice-Rector

Lic. Cielo Gavito Gómez

Directora de la Escuela de Psicología

Mtro. Pablo Martínez Lacy

Editor responsable

L.D.G. Bruno Vieyra Gárate

Diseño editorial

L.D.G. Lorena Solorio Ochoa

Edición de imagen

Dabi Xavier Hernández Kaiser

Corrección de estilo



PIN-ULSAC

Portal de Investigación de la Universidad La Salle Cuernavaca

REVISTA CONSCIENCIA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA, Año 11, No. 24, enero-abril de 2015, es una publicación cuatrimestral editada por la Universidad La Salle Cuernavaca, a través de la Escuela de Psicología. Nueva Inglaterra S/N, Col. San Cristóbal, C.P. 62230, Cuernavaca, Morelos. Tel.: (777) 311 5525, Fax: (777) 311 3528, www.ulsac.edu.mx. Editor responsable: Pablo Martínez Lacy. Reservas de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2010-052510230100-102, ISSN ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor: Impreso por Integrarte, Impresión y Publicidad. Carnero 25, local "F", Col. Amatlán, Cuernavaca, Morelos. Tel.: (777) 316 4620, el 1 de abril de 2015, con un tiraje de 400 ejemplares. Fecha de última impresión 1 de diciembre 2014. **ISSN 2007-3984**

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la Universidad La Salle Cuernavaca.

Consejo Editorial

Hortencia Feliciano Aguilera
Patricia Gómez Ramírez
Ma. Elena Liñán Bandín
Pablo Martínez Lacy
José Antonio Rangel Faz
Ofelia Rivera Jiménez
Cecilia Sierra Heredia

Consejo Científico

Francisco Alanís, ULSAC; Eliana Cárdenas, ULSAC; Adriana Castañeda, ULSAC; Gloria Chávez, UPN; Octavio de la Fuente, UAEM, ULSAC; Patricia Gutiérrez-Otero, UIAP; Adela Hernández, ULSAC, UAEM; Rosa Elena Lara E., ULSAC; Ma. Elena Liñán Bandín, ULSAC; Rosa Ma. López Villarreal, UNAM, UAEM, ULSAC; Óscar Macedo, ULSAC; Javier David Molina Alamilla, ULSAC, UPN; Rubén A. Pérez Menéndez, ULSAC, UAEM; Herminio Quaresma, ULSAC; Artemio Ramírez, ULSAC; Guadalupe Rodríguez, ULSAC; Patricia Shepard, ULSAC; Cecilia Sierra H., ULSAC; Carlos F. Soto Chico, ITESM, ULSAC; Luis Tamayo P., UNAM, CIDHEM; Esther Vargas, ULSAM; Ma. Lourdes Vázquez Flores, ULSAC, UNAM; Ma. Guadalupe Vives López, UNAM, IMPAC, Centro ELEIA.

Representación estudiantil

1ª Generación: Georgina González
2ª Generación: Úrsula E. Rincón González, Claudia Tapia Guerrero
3ª Generación: Laura Guillén Grajeda, Francisco A. García Martínez
4ª Generación: Elsa Trujillo Pereyra, Cristina Pintos Gómez
5ª Generación: María Fernanda González Fernández
6ª Generación: Tanya P. Snyder Salgado
7ª Generación: Violeta Córdova Islas
8ª Generación: Alejandra Quiroz Mireles, Leslie M. Bahena Olivares
9ª Generación: Sofía Álvarez Reza, Marie J. Fong Vargas
10ª Generación: Bernardo Narváez Rabiella
11ª Generación: Erika Zagal Becerril, José F. Nieto Leñero, Iztel Ranz Medina
12ª Generación: Laura Cecilia Benítez Osorio, José Fernando Nieto Leñero
Representación de la Maestría en Psicoterapia Dinámica: Ingrid Torres Aguilar

Contenido

5 Editorial

Mtro. Pablo Martínez Lacy

7 Psiconoticias

Ensayos

11 Psicoanálisis y medicina: dos cuerpos para una carne

Alejandro Salamonovitz

Artículos

14 La terapia familiar: Un enfoque clínico estructural (segunda parte)

Carlos F. Soto Chico

27 Modelo de la dinámica del comportamiento del trabajador mexicano

Sergio Manuel Madero Gómez

Ricardo Flores Zambada

Antonio G. Castañeda Ríos



Notas y Reseñas

44 Misión imposible. Cómo comunicarnos con los adolescentes, de Alexis Schreck y Martha Páramo Riestra

Dabi Hernández



Editorial

Mtro. Pablo Martínez Lacy

Los contenidos de este número 26 de la revista *Con-Sciencia* nos invita a reflexionar sobre la tendencia en las ciencias, especialmente ante la complejidad de nuestra sociedad contemporánea. Nos referimos a la necesidad de concertar la multidisciplinaria y la transdisciplinaria, para llevar a cabo los retos de la ciencia desde varias disciplinas o con conocimientos y métodos conjuntos o complementarios. Si bien, en general, en el ejercicio de psicología, que implica de menor a mayor grado la recurrencia y/o concurrencia de otras disciplinas, debemos señalar la necesidad de estar atentos a las posibilidades del diálogo entre las ciencias, pues esto puede tener tanto beneficios como ciertos riesgos. Uno de los problemas o críticas al uso y ejercicio de la psicología, es lo que algunos denominan como “psicologismos”, que es la tendencia a explicar la realidad a partir de preceptos psicológicos. Por otro lado, encontramos algo de lo que Dabi Hernández nos alerta en la reseña que escribe, en este número de la revista, sobre el libro *Misión imposible. Cómo comunicarnos con los adolescentes* que se presenta en esta revista. Afirma que la obra en cuestión “no es un libro de frases de superación personal que da cabida a la psicología de masas, sino que al ubicarnos en la realidad, a partir de los estudios y la investigación, así como la experiencia que han tenido como terapeutas...”, y que agregaríamos de la transcendencia, es decir de efectos terapéuticos importantes en la relación padres e hijos adolescentes. El punto es que en nuestra sociedad con sus grandes medios de comunicación masiva, dinámicos y altamente accesibles, encontramos esta corriente de la psicología de masas no solamente con frases de superación personal, sino altamente cargadas de ideología, de fórmulas y que si bien hacen un esfuerzo legítimo a favor de la sociedad y contribuyen a ella, sensibilizando a las personas, posiblemente, tienen limitaciones, carecen del rigor científico y metodológico atributos de la ciencia. No obstante lo anterior, nos encontramos ante una duda o dilema: ¿la ciencia y tecnología es capaz de resolver los problemas del hombre? En principio podríamos tener una respuesta afirmativa, pero en un segundo momento debemos recordar que el desarrollo de la ciencia en la historia de la humanidad, no es sino un fracción y, en los últimos tres siglos, por decir un lapso de tiempo, que la ciencia ha sentado sus reales y ha influido en todos los ámbitos de la sociedad. Si encontramos mejoras innegables debido a la ciencia –mayor salud, nivel de vida, etcétera–, no cabe sino preguntarnos si el hombre contemporáneo es más feliz, más sano psicológicamente; si no nos hemos complacido demasiado la vida. Estas preguntas no tiene respu-

estas claras ni definidas, solamente recordemos que este proyecto editorial tiene el objetivo de difundir y promover la ciencia psicológica y que quizá un atisbo o hipótesis a trabajar. Es la vertiente social de la psicología que de alguna manera engloba los saberes particulares de esta disciplina –clínica, educativa–; no debemos de perder de vista el conjunto de la situación ni el diálogo con otras disciplinas.

Con esto en mente, en el número 26 de la revista *ConCiencia* contamos con trabajos que en gran medida dan cuenta del estado de la ciencia psicológica. En la sección de Ensayos tenemos un texto de Alejandro Salamonovitz, titulado “Psicoanálisis y medicina: dos cuerpos para una carne”. En éste afirma que el cuerpo de la medicina es el cuerpo orgánico, pero no es el único cuerpo que existe; hay un cuerpo en el ámbito de los deseos. Para Alejandro Salamonovitz el síntoma orgánico es un intento de hablar del cuerpo, que da testimonio del deseo de que otro lo escuche y que tiene derecho a ser reconocido en sus dos cuerpos: por la medicina y el psicoanálisis. Así, Salamonovitz nos recuerda la necesidad del dialogo interdisciplinario que en nuestra sociedad, con una fuerte tendencia a la especialización disciplinaria, se ha olvidado. Recordemos que el psicoanálisis fue concebido por un médico llamado Sigmund Freud y que si su propuesta evolucionó hacia una metapsicología, durante mucho tiempo se discutió si el psicoanálisis debía ejercerse por personas de otras disciplinas distintas a la medicina.

En el camino de la interdisciplina, Ma. Valeria Matos Pérez, en su ensayo “Lectura breve de otra lengua: el arte”, nos plantea precisamente que el pensamiento se relaciona con crear universos útiles para tratar de entender hechos, por lo que para la autora resulta interesante y audaz mezclar conceptos de teorías que a simple vista no tendrían nada en común. De aquí la importancia de la interdisciplina, ya que su ejercicio hace factible traspasar los horizontes conocidos, proponer ideas nuevas a viejos problemas.

En la sección de Artículos encontramos el trabajo de Carlos F. Soto, “La terapia familiar: un enfoque clínico estructural” (segunda parte). En esta segunda entrega, el autor nos explica que la familia debe abordarse desde su estructura, que se entiende como la forma en que los miembros de la familia interactúan entre sí, incluyendo la acción y la comunicación, lo cual ayuda a describir las secuencias predecibles, estableciendo reglas que rigen las transacciones de cada uno de sus miembros. Con la propuesta de Soto nos encontramos la reiteración más que justificada de una intervención de la psicología que, por su flexibilidad y acceso, es prometedora. No nada más sus posibilidades terapéuticas son alentadoras, que en este caso el trabajo nos proporciona herramientas de forma clara y accesible, sino que el estudio de la familia y posiblemente del parentesco nos ayuden a desentrañar los aspectos más importantes del hombre y de su sociedad.

El último artículo de esta sección es de Sergio Manuel Madero Gómez, Ricardo Flores Zambada, Antonio G. Castañeda Ríos y se titula “Modelo de la dinámica del comportamiento del trabajador mexicano”. En este trabajo se estudian las experiencias de trabajo positivas y negativas en relación a factores cognoscitivos, afectivos y conductuales para construir un modelo. Lo relevante del artículo es que retoman la teoría de actitudes. Destaca la metodología y la forma en que las abordan, concluyendo convincentemente que lo que favorece el trabajo son aquellas situaciones que contribuyen el compañerismo y la cooperación, la valoración del trabajador, la consecución de las metas propuestas, las promociones y ascensos, el trato igualitario, la confianza depositada y la libertad de acción y en la toma de decisiones. Por último, habla bien de los autores al incluir en los anexos el instrumento utilizado, no solamente en términos de rigurosidad metodológica, sino también en la posibilidad de replicar el modelo propuesto.

DIGNIDAD EN SALUD MENTAL

En el marco del Día Mundial de la Salud Mental, la Secretaría de Salud a través de los Servicios de Salud de Morelos y la Escuela de Psicología de la Universidad La Salle Cuernavaca

INVITAN

4^º FORO DE SALUD MENTAL "PONTE EN MI LUGAR. CONECTA CONMIGO"

• 16 De Octubre de 2015

• Auditorio SUMMA de la Universidad La Salle
Cuernavaca

ENTRADA LIBRE

PROGRAMA

- 8:30 Registro al Foro
- 9:00 Inauguración del 4^º Foro de Salud Mental
- 9:20 Conferencia Magistral "Cultura de la Discapacidad"
A cargo de la Dra. Ma. Elisa Zamudio Ábrego,
Directora General del Sistema DIF Morelos.
- 10:30 Presentación de la Revista ConSciencia,
Por el Dr. Carlos Fernández Gaos.
- 11:15 RECESO
- 11:30 TALLERES (Registro previo únicamente)
Pública en General.
 1. "Retos para la inclusión de personas con incapacidad intelectual". Maestra Ofelia Rivera.
ULSAC
 2. Dignidad en Salud Mental. Un desafío de viva voz.
Lic. Carlota M.Hammeken Pérez.
Voz Pro Salud Mental Ingenium. Morelos
 3. "Discriminación: ¿cómo la vivo?, ¿cuándo la ejerzo?"
Maestra. Mónica Matilde Ramírez.
ULSAC
- 13:00 Plenaria
- 14:00 Clausura del Foro

Registro de talleres. CUPO LIMITADO

Informes e Inscripción:

Tel. 3 11 55 25 ext. 853

escueladepsicologiaulsac@gmail.com

saludmental.morelos@ssm.gob.mx

Profesionales
con **valor**

Psiconoticias

El 16 octubre de 2015 se celebró el 4^º Foro de Salud Mental "Ponte en mi lugar: Conecta conmigo" en el Auditorio Summa. La inauguración estuvo a cargo del Mtro. Ángel Elizondo López, quien destacó el compromiso de la Universidad La Salle Cuernavaca con el modelo educativo basado en el desarrollo social y humano. Subrayó la importancia de la Escuela de Psicología por el compromiso de los estudiantes de esta carrera hacia la comunidad que ha contribuido en favor de la salud mental del estado de Morelos.

La Mtra. Cielo Gavito, directora de la Escuela de Psicología, realizó una interesante reflexión sobre la salud mental. Desde su perspectiva, la enfermedad mental no tiene que ver únicamente con los síntomas sino con

la forma en la que es tratada. Para ejemplificar esta situación presentó un caso, es decir, abordó la propia problemática y las experiencias de una joven. Destaca que el énfasis está puesto en la dignidad en contra de la discriminación y en favor de la inclusión. La Mtra. Gavito señaló que el foro abre la posibilidad de un diálogo horizontal; busca sensibilizar, estudiar y conocer diversas propuestas desde un enfoque multi y transdisciplinario. Esto posibilita la construcción de estrategias y alternativas para una vida más justa y digna.

La conferencia magisterial "Cultura de la discapacidad" fue impartida por la Dra. Ma. Elisa Zamudio Ábrego, directora general del sistema DIF Morelos. En esta conferencia la Dra. Zamudio afirma que la educación sobre este tema nunca debe de terminar. Al plantear su propuesta de la cultura de la discapacidad como un

modo de vida, hace un recuento histórico de cómo se ha atendido a personas con estos padecimientos. Por ejemplo, después de la Segunda Guerra Mundial hubo consecuencias de una gran cantidad de discapacitados, frente a eso la sociedad generó diversas formas de atención y llegó a formular la necesidad de determinar y definir los derechos de los discapacitados. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) la discapacidad es toda restricción que el ser humano pueda tener. En este sentido existen numerosos prejuicios que la definen de distintas maneras como: inválido, minusválido, ciego, mudo, entre otros tantos. Con base en estos prejuicios, la sociedad ha tenido la concepción de que las personas con estos padecimientos son concebidas como enfermas, nocivas y peligrosas, por lo que se les ha recluso y custodiado. Otra perspectiva o prejuicio es que son denominados unos “ángeles”, por lo tanto son dignos de lástima, de muchas necesidades y atención. Finalmente, encontramos la idea de que son personas con necesidades para la vida normal y deriva en dos circunstancias: la integración en todos los ámbitos de la sociedad y la de valorarlos en la educación.

La Dra. Zamudio resalta que es importante pensar en el trasfondo, ya que se pregunta si la sociedad es

discapacitante o si sólo es una cuestión de tipo mental. Así, actualmente encontramos tres perspectivas: la referencial, que es la que se presenta a nivel orgánico; la discapacidad personal y la minusvalía, que se da a nivel social. Por último, destacó cómo también, en el proceso de atención a la enfermedad mental, existe todavía la encrucijada de dos paradigmas: el modelo médico y el social, y en su opinión debe predominar un modelo multidimensional y difundir una cultura de la discapacidad.

Dentro de las actividades del 4° Foro de Salud Mental se organizaron los siguientes talleres: el primero se tituló “Retos para la inclusión de personas con incapacidad mental”, impartido por la Mtra. Ofelia Rivera Jiménez (ULSAC). En este taller se planteó que las personas con incapacidad mental tienen mayor dificultad para insertarse en el mercado laboral, más que las personas con otro tipo de incapacidades, tales como las motoras. Esto es debido a que al tener limitaciones con el pensamiento abstracto y en la capacidad de planeación, no comprenden del todo las instrucciones, tienen problemas para tomar decisiones y manejar aspectos de la vida cotidiana, o los asuntos relacionados con el uso del dinero y del transporte público. Con base en

Estudiantes y directora de la Escuela de Psicología.



dos preguntas hechas por la Mtra. Rivera se formaron dos grupos de discusión y posteriormente presentaron las conclusiones.

El segundo taller: “Dignidad en salud mental. Un desafío de viva voz”, impartido por la Lic. Carlota Hammeken Pérez, de la Asociación Voz pro Salud Mental, se trabajó desde el punto de vista de la familia: cómo incluir y tratar a uno de sus miembros con algún trastorno o enfermedad mental. Después de la explicación de la propuesta de Voz pro Salud Mental, se ofrecieron tres testimonios de familiares que dieron cuenta de lo que para ellos ha significado la convivencia con un pariente con un trastorno mental. Estos testimonios variaron en función de las características del trastorno que cada familia enfrenta. El objetivo de la asociación es generar consciencia, aprender cómo pueden ser atendidos y tratarlos sin discriminarlos.

El último taller se denominó “Discriminación: ¿Cómo la vivo? ¿Cómo la ejerzo?”, a cargo de la Mtra. Mónica Matilde Ramírez (UAEM, UNAM). Se desarrolló a partir de algunas dinámicas de grupos que generó la reflexión, es decir, cómo sus participantes en alguna ocasión han sido discriminados y ellos a su vez, en determinado momento de su vida, han discriminado a alguna persona. Lo anterior proporcionó la base para que los participantes se percataran que la sociedad en gran parte induce estos procesos de discriminación. Lo valioso del taller de la Mtra. Ramírez fue el tomar consciencia de estas determinaciones y, en su caso, contar con herramientas para poder ponerlas en duda.

Finalmente, dentro de las actividades del 4º Foro de Salud Mental “Ponte en mi lugar. Conecta conmigo”, se realizó la presentación del número 24 de la revista *Con-Sciencia* de la Escuela de Psicología. La presentación estuvo a cargo de la Mtra. Patricia Gómez Ramírez, quien resaltó los contenidos, y en sus palabras afirmó que: “pensé que una revista es también, más allá de los contenidos de sus textos, a los que siempre otorgamos el valor casi único... En este número los textos en sus diferentes modalidades aparecen con una profundidad sustancial en donde ciencia, filosofía, artes plásticas y literatura se reúnen para dar a nuestra disciplina (la psicología) el punto de confluencia del pensamiento creativo y escudriñador de sus autores”. Por ejemplo, para la Mtra. Gómez esta revista congrega, además del planteamiento de la Mtra. Ofelia Rivera, en su texto a propósito de la obra de Noam Chomsky sobre la gramática generativa, el pensamiento de una joven psicóloga egresada de nuestra escuela, Jocelyn Arellano, que reflexiona sobre el inconsciente, los sueños y la actividad creativa, situándose en la misma línea de la creación artística. El artículo de Fernando Zamora que, con la utilización de conceptos psicoanalíticos, realiza

interesantes reflexiones sobre la intencionalidad de Degas al crear su escultura llamada *La pequeña bailarina*, hasta la reseña escrita por Erandi Cerbón Gómez, acerca de la última publicación de Massimo Recalcati, psicoanalista que nos habla del complejo de Telémaco en su volumen titulado *El complejo de Telémaco; padres e hijos tras el ocaso del progenitor*. Erandi Cerbón proyecta y expresa esta cualidad contemporánea, declarando que: “la obra de Massimo Recalcati no puede resultarnos ajena, no es sencillamente una minoría selecta la que se reconoce en ella, pues su fenómeno de estudio –la caída de la autoridad paterna– es esencial en cualquier configuración contemporánea. Interesante tema para debate ¿no les parece?” Se pregunta.

El día 7, 8 y 9 de octubre se realizó en Cancún el XXIII Congreso Mexicano de Psicología, titulado: “Alcances de la psicología en la construcción de políticas nacionales”. El congreso fue una oportunidad para conocer distintas investigaciones realizadas recientemente en México y otros países. Participaron estudiantes y académicos de diversas universidades. La Escuela de Psicología de la Universidad La Salle Cuernavaca tuvo presencia con la participación de las estudiantes Sofía Álvarez Reza, que presentó el trabajo “Investigación-acción: Intervención preventiva ante el consumo de sustancias en una secundaria pública”, y Marie Jannine Fong Vargas expuso el trabajo “Reclutamiento externo de puestos gerenciales como factor característico del liderazgo”; y por último, la Mtra. Anayeli Adame Tapia, profesora de la Escuela de Psicología, mostró los resultados de la investigación “Estrés y satisfacción laboral en trabajadoras domésticas del estado de Morelos”. Estos espacios enriquecen la formación de los profesionales de la ciencia psicológica, especialmente desde una perspectiva multi y transdisciplinaria.

De junio a octubre de 2015 se llevó a cabo el XVII Concurso Lasallista de Investigación, Desarrollo e Innovación, Premio “Hermano Salvador González”. El concurso inició en 1988 y con receso de cinco años ha llegado hasta el 2015 en su versión XVII. Dos estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad La Salle participaron: Miriam G. Gómez Varela, con el trabajo: “Tipos de motivación en equipos de iniciación en futbol soccer”, y Natalia Loredó, con el trabajo: “La educación presencial y a distancia y su relación con el desempeño académico”.

Dentro de las actividades de la Escuela de Psicología de esta universidad, en el semestre agosto-diciembre 2015, se realizaron cinco conferencias en el marco del Seminario de Psicología social y comunitaria. El 7 de septiembre, la candidata a doctorado Lilita Coutiño Escamilla (UAS, FLACSO-INSP), nos ofreció la conferencia: “De la clínica a la acción social: Muchos puentes

por construir”, y la Mtra. Anayeli Adame Tapia (ULSAC, UAEM) nos presentó los resultados de la investigación “Estudio del trabajo doméstico en Morelos, desde una perspectiva de la psicología social y comunitaria”. El 5 de octubre contamos con la participación de la postulante a doctorado, Mónica Matilde Ramírez (UAEM, UNAM), quien impartió la conferencia “Dinámicas identitarias en Pueblos Originarios Conurbados”. El 9 de noviembre, el Dr. Roberto Manero Brito (UAM-X) nos ofreció la conferencia “Sociedades sacrificiales, sistemas judiciales y gestión de la violencia: el concepto del deseo”, y el Mtro. Pablo Martínez Lacy (UAM-X, UIA, ULSAC) nos presentó la conferencia “Uso y aprovechamiento del agua de manantial en Atotonilco, Morelos”. Del 7 al 13 de noviembre de 2015, se llevó a cabo la 22ª Semana de Ciencia y Tecnología, organizada por Conacyt en el Zócalo de la Ciudad de México. Para la Universidad La Salle Cuernavaca significó una oportunidad, no solamente por dar a conocer y difundir la revista *ConSciencia*, sino también distribuir otros importantes materiales editoriales producidos por la Universidad La Salle Cuernavaca, como la revista *Impulsa*, la guía de orientación vocacional: “Un proyecto para la vida”, entre otros materiales, con más de mil unidades. En este evento se dieron cita, además de diversos estantes de revistas indexadas a Conacyt, varios institutos de investigación, empresas y, en general, instancias que están innovando en la ciencia y en la tecnología que reciben algún tipo de apoyo por parte de Conacyt. La experiencia fue muy gratificante e importante al participar en estos eventos, en lo relativo a la ciencia y dar a conocer las investigaciones que se realiza en la Universidad La Salle Cuernavaca.



Stand de difusión de la Revista ConSciencia en la Vigésima segunda semana de Ciencia y Tecnología, organizada por CONACYT en noviembre de 2015.



Psicoanálisis y medicina: dos cuerpos para una carne

Alejandro Salamonovitz¹

¿Qué diferencia existe entre cuerpo y carne?

A mi entender, el cuerpo es un concepto que da forma, volumen, unidad, a la carne que habitamos. El concepto de cuerpo ya es en sí una construcción teórica que constriñe a la carne a ser vista desde una óptica científica específica.

Si pensamos en el cuerpo como un conjunto de órganos, cada uno con funciones especiales, pero al mismo tiempo interrelacionados en una armonía funcional que hace de un conjunto de órganos en cuerpo; si estos órganos y este cuerpo se rigen por las leyes biológicas y su materialidad,

es verificable desde las teorías físico-químicas, entonces estamos hablando del cuerpo como cuerpo de estudio de la medicina. El cuerpo de la medicina es el cuerpo orgánico. Sin embargo, eso no es el único cuerpo que existe. Hay un cuerpo que está más allá de las necesidades biológicas y queda enmarcado en el ámbito de los deseos. Un cuerpo también sufriente, pero que hace de sus síntomas un intento de hablar. Cuerpo que en su doliente angustia da testimonio de estar vivo, expresando a través de sus males neuróticos el deseo de que otro lo escuche. Cuerpo que busca desenarnar la palabra amordazada.

Un cuerpo que en sus heridas quiere hablar, necesita de la escucha psicoanalítica y no de la mirada médica. Es así como nos encontramos frente al cuerpo erógeno. Un cuerpo sobre el que se ha escrito la historia singular del

1. Taller de Investigación Psicoanalíticas A.C.

que lo habita. Cuerpo que lleva el sello de la cultura y la sexualidad inconsciente de ese sujeto, cuyos pareceres han sido sobredeterminados por la red histórico-social que lo sujeta. Cuerpo totalizado por la mirada de la madre y a la vez despedazado por las pulsiones parciales que lo habitan. Pulsiones que no son orgánicas, no son instinto. Pulsiones eróticas que lejos de nacer del mapa orgánico que nos traza la biología, emanan de los trazos que sobre nuestra carne han dejado los otros, nuestros semejantes. Ellos, con sus miradas, sus caricias y sobre todo sus palabras, han trazado sobre nuestra carne otro cuerpo, que se rige por las leyes inconscientes de cada paciente, y que hace de cada sujeto un mapa singular y único. El cuerpo del psicoanálisis es el cuerpo erótico.

Hasta aquí puede parecer que la diferencia entre ambos cuerpos, el orgánico y el erótico, no sea razón de conflicto para muchos clínicos. Sin embargo, el problema radica en que ambos cuerpos habitan la misma carne. Son dos cuerpos para una carne. De ahí que esta carne se convierta a veces en un campo de disputa entre las dos prácticas que le incumben.

Médicos y psicoanalistas tienden, a veces, a desconocer y negar la presencia del otro cuerpo, oponiendo y absolutizando el saber de uno en desmedro del otro. Por esta vía, la intolerancia profesional transforma la necesidad de un encuentro, en una exclusión que en todos los casos resulta en sufrimiento para el paciente. Ese ser que nos trae su carne sufriente, doliente, desgarrada, y que tiene derecho a ser reconocido en sus dos cuerpos por los dos saberes que la medicina, por un lado, y el psicoanálisis, por otro, son capaces de brindarle.

Lectura breve de otra lengua: el arte

Ma. Valeria Matos Pérez¹

El alcance del pensamiento se relaciona con crear universos útiles para tratar de entender hechos. Así, a veces, resulta interesante, igual que audaz, mezclar conceptos de teorías que a simple vista no tendrían nada en común, como algunos de lingüística con historia del arte.

Diacrónico y sincrónico. Más que palabras: puentes. Para fines de este ensayo, con el primer término me referiré a todo lo relativo a las evoluciones, a los cambios, no de la lengua (como lo propuso Saussure), sino del arte plástico. Será utilizado entonces para rebasar el discurso planteado a través de cierta pieza artística en su tiempo –lo que podría equipararse con lo sincrónico–, que se relaciona con el aspecto estático de la plástica, como su propuesta formal, inicial, virgen de discursos extemporáneos (Saussure, 2008), y así reflexionar sobre interpretaciones propias en un momento distinto, el actual.

Lo diacrónico en el arte lo vinculo, pues, con el tejido de los tiempos y las diferentes lecturas que sobre éste son po-

sibles. Lo sincrónico, en cambio, se sostiene en lo irrefutable, en lo inamovible, en la propuesta prístina de una obra, en su descripción formal.

Para lo dicho, propongo un par de ejemplos: dos cuadros de Ángel Zárraga, *La bailarina desnuda*, realizada entre 1907 y 1909, y *La mujer y el pelele*, también de 1909.

Desde lo sincrónico: la primera pintura, de colores pálidos, presenta una muchacha desnuda; sólo le cubre la cabeza un velo oscuro, de encaje español, casi transparente, y un par de zapatos forrados con una tela beige, quizá satinada. Está en una terraza al aire libre; simula moverse hacia el espectador como si danzara sutilmente, sus pechos son pequeños y el pubis apenas muestra rastros de vello.

Desde lo diacrónico: se trata de una adolescente indefensa que tras esa postura seductora pidiera protección. Sobre el barandal de la terraza descansan en armonía su ropa y un mantón que evocan a la imaginación de una escena



Ángel Zárraga, *La bailarina desnuda*, 1907-1909



Ángel Zárraga, *La mujer y el pelele*, 1909

previa: la muchacha desvestiéndose sin prisa para mostrar esa belleza efímera. A la derecha está una figura enigmática que realza el contraste del tiempo, aquél que hace estragos inminentes sobre el cuerpo. Se trata de una anciana sentada, lleva un vestido negro, de luto, con un abanico cerrado, quien mira también al espectador con gesto triste, tal vez por el recuerdo de la juventud perdida o por la resignación ante la muerte que tiene cerca. Además, está a la expectativa; espera el efecto que producirá la escena a quien las observa, como si tuviera el anhelo de ser también protegida, aunque fuera por lástima.

En el caso de *La mujer y el pelele*, se vinculan tanto lo diacrónico como lo sincrónico en el discurso pictórico. Según Fausto Ramírez, el título y la idea misma del cuadro derivan de la novela de Pierre Louys, publicada en 1898, donde narra la historia de don Mateo, un rico hidalgo español que por obra y seducción de la inobtenible Conchita termina humillado y sometido por ella (Ramírez, 1987).

Esta escena se compone de una voluptuosa joven que muestra su cuerpo desnudo; de su cuello pende una fina mascada que cubre uno de sus pechos y del brazo izquierdo cae hasta el suelo un mantón de Manila negro con flores rojas. Luce un dije, figura de calavera, y en cada uno de los dedos lleva anillos, multiplicando así los signos de artificiosidad con que engalana y amplifica el poder de su belleza dominadora. Aparece el detalle de la época: sostiene graciosamente los hilos que accionan el cuerpo desmadejado de un pelele, arrodillado ante ella, inmóvil. Éste viste una túnica carnavalesca floreada en tonos rosas pastel, de la que emergen los dedos gruesos y flácidos de una mano y un brazo hechos de trapo. Llama la atención el rostro, entre demonio y anciano demacrado, cara manchada de blanco, negro y bermellón, como si fuera una máscara decadente. La escena se convierte mucho más intensa al contraste con un paisaje azul que se asoma del lado derecho; un par de grandes cipreses acentúan la verticalidad de la dominadora y, por lo tanto, la relevancia de la humillación del títere.

La reinterpretación se presenta en mis palabras con el fin de ir más allá de la lengua plástica temporal para develar una intención poco obvia en su momento: ambas composiciones relacionan a los pecados encarnados en las mujeres. Sus cuerpos desnudos se anteponen en las obras como primera imagen con un carácter inofensivo que esconde en su postura la vil intención de atrapar al hombre para drenarlo por completo a su servicio. No olvidemos que en esa época, hacia la muerte decimonónica, se fortaleció la idea de que la mujer haría todo lo posible por arrastrar al hombre a su reino erótico a través de la sexualidad lujuriosa: “Aunque no manifestase abiertamente ninguna intención viciosa, su presunta incapacidad para el pensamiento autónomo y su ser parásito innato la llevaban a interferir en el desarrollo intelectual del varón. Ésa era la creencia generalizada” (Dijkstra, 1994, p. 221).

Me pregunto, ¿puede el arte deslindarse de discursos sociales, filosóficos y/o políticos, con el objetivo de expresar la belleza pura? Imposible. Por lo menos, en este caso lo es, pues en la resignificación artística se observa cómo a través del arte de finales del siglo XIX y principios del XX se sublimó el miedo masculino ante las mujeres liberadas; así se remarcó en la pintura de la época la idea de que la mujer necesitaba del varón para sobrevivir, pero no por amor, sino por cubrir sus necesidades materiales. Por lo tanto, se vuelven recurrentes los temas pictóricos donde se representa a la mujer fatal que lo atrae a través de sus encantos físicos (Dijkstra, 1994).

En fin, la historia se entreteje y otras tantas veces se enreda para crear símbolos, significados y representaciones. La clave es ponerlos a prueba, ¿descifrarlos?

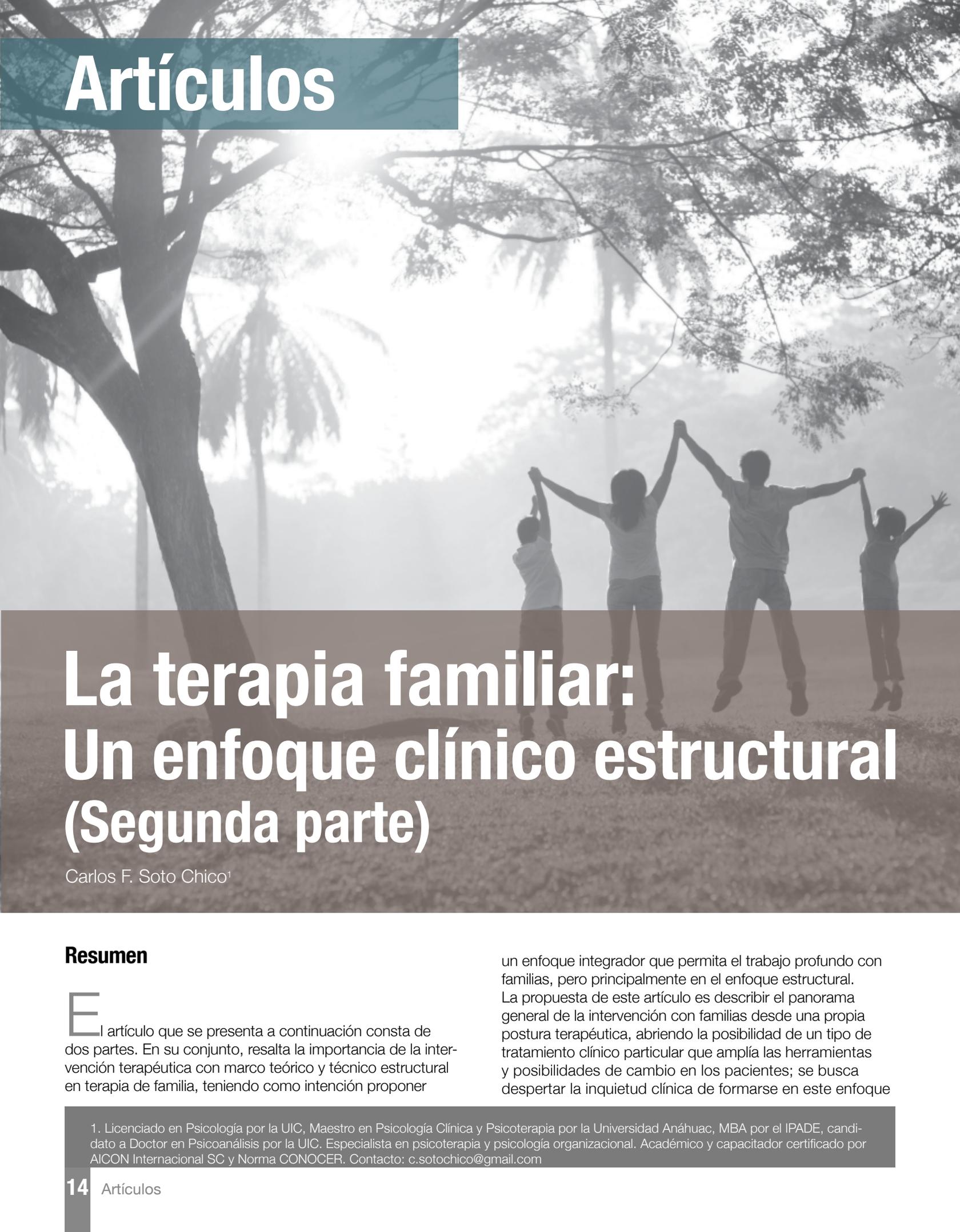
Notas

2. Maestra en Estudios de la Mujer por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-Xochimilco), y licenciada en Historia por el Instituto Cultural Helénico, incorporado a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Su carrera profesional ha sido guiada gracias al interés en el análisis de los procesos históricos y los productos culturales (en especial el arte), con el objetivo de visibilizar la participación de las mujeres y la inequidad entre los géneros. Es, ante todo, heredera de la insurrección a través del pensamiento.

“Es sincrónico todo lo que se refiere al aspecto estático de nuestra ciencia, y diacrónico todo lo que tiene que ver con las evoluciones”, en Saussure (2008), p. 121.

Bibliografía

- Dempsey, A. (2008). *Estilos, escuelas y movimientos. Guía enciclopédica del arte moderno*. Barcelona: Blume.
- Dijkstra, B. (1994). *Ídolos de perversidad. La imagen de la mujer en la cultura de fin de siglo*. Madrid: Debate.
- Duby, G. (coord.) (1993). *Historia de las mujeres*. Madrid: Taurus.
- Litvak, L. (1979). *Erotismo de fin de siglo*. Barcelona: Antoni Bosch.
- Pollock, G. (2007). “Diferenciando: el encuentro del feminismo con el canon”, en Cordero Reiman, K. y Sáenz, I. (comps.). *Crítica feminista en la teoría e historia del arte*. México: Universidad Iberoamericana-Universidad Nacional Autónoma de México-Programa Universitario de Estudios de Género-Consejo Nacional para la Cultura y las Artes-Fondo Nacional para la Cultura y las Artes, pp. 141-158.
- Ramírez, F. (1987). *Arte moderno en México*. Colección Andrés Balaista. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Saussure, F. (2008). *Cursos de lingüística general*. México: Fontamara.



La terapia familiar: Un enfoque clínico estructural (Segunda parte)

Carlos F. Soto Chico¹

Resumen

El artículo que se presenta a continuación consta de dos partes. En su conjunto, resalta la importancia de la intervención terapéutica con marco teórico y técnico estructural en terapia de familia, teniendo como intención proponer

un enfoque integrador que permita el trabajo profundo con familias, pero principalmente en el enfoque estructural. La propuesta de este artículo es describir el panorama general de la intervención con familias desde una propia postura terapéutica, abriendo la posibilidad de un tipo de tratamiento clínico particular que amplía las herramientas y posibilidades de cambio en los pacientes; se busca despertar la inquietud clínica de formarse en este enfoque

1. Licenciado en Psicología por la UIC, Maestro en Psicología Clínica y Psicoterapia por la Universidad Anáhuac, MBA por el IPADE, candidato a Doctor en Psicoanálisis por la UIC. Especialista en psicoterapia y psicología organizacional. Académico y capacitador certificado por AICON Internacional SC y Norma CONOCER. Contacto: c.sotochico@gmail.com

a nivel posgrado y profundizar en el abordaje terapéutico con familias. Este artículo tiene el respaldo experiencial del autor como parte de los textos presentados en las jornadas de investigación del Hospital Psiquiátrico Dr. Juan N. Navarro (2004), ubicado en la Ciudad de México, producto del trabajo clínico dentro del Departamento de Terapia de Familia y de Pareja (Soto, 2004). El artículo es parte del trabajo clínico del autor a lo largo de dos años (2002-2004) con población adulta, referidos al Departamento por tratarse de ser la familia, padres o parientes de los pacientes identificados (menores de edad con diversos motivos de consulta, sintomatología diversa y diagnósticos psiquiátricos y clínicos igualmente diversos). Además, es la propuesta teórico-técnica del trabajo clínico con familias mexicanas, presentándose las conclusiones en la segunda parte del mismo, por lo que es importante y recomendable que los lectores revisen las dos partes para que mantengan el contexto del artículo en su conjunto.

Abstract

The article presented below consists on two parts. The article as a whole, highlights the importance of therapeutic intervention with structural theoretical and technical framework in family therapy, with the intention to propose an integrated approach to working with families mainly in the structural approach of family therapy. The purpose of this article is to describe the overall picture of family intervention from a particular therapeutic stance, opening the possibility of a particular type of clinical treatment that extends the tools and possibilities for change in patients, seeking to awaken clinical concern for formed in this approach to postgraduate level and deepen the therapeutic approach with families. The article has the experiential support the author as part of the papers presented at the conference research Psychiatric Hospital Dr. Juan N. Navarro, located in the City of Mexico, resulting from clinical work within the Department of Family and Couple Therapy (Soto, 2004). The article is part of the clinical work of the author over two years (2002-2004) with adult population referred to the Department because it is being the family, parents or relatives of identified patients (children with various reasons for consultation miscellaneous symptoms and equally diverse) psychiatric and clinical diagnostics. This article is the theoretical and technical proposal of clinical work with Mexican families, presenting the conclusions in the second part of it, so it is important and recommended that readers review the two sides to maintain the context of the article as a whole.

Palabras clave: Terapia familiar, tratamiento con familias, psicología clínica, teoría y técnica en terapia familiar, salud mental, familiogramas, Salvador Minuchin.

Key words: Family therapy, treatment with families, clinical psychology, theory and technique in family therapy, mental health, Salvador Minuchin.

Componentes de la terapia familiar estructural

Los componentes esenciales del modelo estructural se relacionan con los conceptos de estructura, subsistemas y límites. Estos tres elementos interactúan entre sí para darle forma a la comprensión del sistema familiar por parte del terapeuta. Por estructura debemos entender la forma en que los miembros de la familia interactúan entre sí, incluyendo la acción y la comunicación que mantienen los miembros, lo cual nos ayudará a describir las secuencias que puedan ser predecibles y que, al mismo tiempo, involucra y establece ciertas reglas que rigen las transacciones de cada uno de ellos. Otra forma de acercarse a la familia desde el modelo estructural es definiendo los subsistemas; cuando se establecen, se comienzan a derivar ciertas funciones para los miembros que los constituye.

Cada miembro y subsistema de la familia siempre estarán en una constante interrelación a través de determinados límites que regulan la relación de uno y otro integrante. Estos límites pueden considerarse como rígidos o difusos: serán rígidos si se presentan como restrictivos y no permitan el contacto con los demás subsistemas. Este tipo de límites produce personas y subsistemas aislados e incommunicados, pero también tienen una función positiva: crean una mayor independencia, crecimiento y autonomía. En el caso de los límites difusos, se puede decir que se caracterizan por tener un alto grado de apoyo mutuo, pero no hay una adecuada independencia y autonomía, lo que fomenta la dependencia y la autoestima (Sánchez y Gutiérrez, 2000).

Los cambios, según Minuchin (1974), siempre se orientan desde la sociedad hacia la familia y no viceversa. En la mayor medida que la familia presente flexibilidad y adaptabilidad frente a los cambios de la sociedad, mayor importancia representará la familia como matriz del desarrollo psicosocial en el individuo; se encuentra en un proceso continuo de apertura para la transformación, pues constantemente recibe y envía hacia el medio extrafamiliar, buscando adaptarse a las diferentes demandas de las etapas de desarrollo que enfrentan sus miembros.

Minuchin (1974), basándose en las ideas freudianas sobre la psicoterapia, señalaba que la terapia modifica las pautas neuróticas en las miserias normales de la vida, y lo mismo comentaba acerca de la terapia familiar. Una familia normal no podrá ser distinguida de una anormal por su ausencia de problemas; es decir, la estructura es la de un sistema sociocultural abierto en proceso de transformación constante. Toda familia, además, muestra un desarrollo que se da a través de un cierto número de etapas que exigen, para la familia y sus integrantes, una reestructuración importante. Otro punto fundamental que debe ser abordado para comprender de manera clara el fenómeno de la familia, es el que se refiere a la adaptación. Toda familia, de una u otra

manera, busca adaptarse a las circunstancias cambiantes para mantener una continuidad y crecimiento psicosocial de cada integrante.

Para el adecuado funcionamiento familiar se requiere que cada uno de los miembros, distribuidos y organizados en subsistemas, se mantenga y sostenga los diferentes niveles de poder para aprender habilidades diferenciadas. Las reglas que rigen a cada subsistema se constituyen a partir de la definición de quiénes participan y de qué manera en las interacciones familiares. Las demandas específicas y las funciones que el sistema familiar le impone a sus miembros sirve como protección para ellos mismos, que por medio de la diferenciación pueden establecer límites más claros y concisos, salvaguardando la integridad del sistema. Las funciones de los límites deben ser claras y que permitan desarrollarlas sin interferencias indebidas; pero, al mismo tiempo, deben permitir un mayor contacto entre los miembros de un subsistema con los demás subsistemas.

Para evaluar adecuadamente a una familia, un parámetro importante sería la claridad con la que se establecen los límites entre los subsistemas y los miembros dentro de la familia. Se pueden presentar dos tipos de límites: del tipo “aglutinamiento” y del tipo “desligamiento”. Desde el punto de vista interaccional, las familias pueden funcionar de mejor forma si se mantienen en equilibrio entre estos dos extremos de los límites. Los miembros de las familias aglutinadas, nos comenta Minuchin (1974), se ven afectados por el abandono de la autonomía de sus miembros. Existe una clara diferenciación de los subsistemas, lo que no permite una adecuada exploración y dominio autónomo de los problemas. El desarrollo cognitivo-afectivo puede verse seriamente inhibido, además de que se presentarían problemas en la toma de decisiones diferenciadas por parte de sus miembros.

En el caso de los límites del tipo desligados, las familias podrán funcionar de manera más autónoma, pero mantendrán un desproporcionado sentido de la independencia, careciendo de sentimientos de lealtad y pertenencia, además de verse seriamente afectados al momento de buscar ayuda y en el establecimiento de la interdependencia. El terapeuta estructural operará como un delineador de límites, clarificando los difusos y abriendo los rígidos. Se puede llegar a un adecuado diagnóstico de una familia, así como a una eficiente aplicación de las intervenciones terapéuticas, si se realiza una adecuada evaluación de los límites dentro de un sistema familiar.

Existen diferentes fuerzas de tensión que someten a la familia a diferentes periodos de crisis. Por un lado, la evolución de los miembros y subsistemas de la familia y la presión exterior originada en los requisitos para acomodarse a las instituciones y mecanismos sociales, son factores que constantemente afectan el funcionamiento familiar. Se le

exige una transformación constante a las familias a modo de respuesta a los diferentes requerimientos. Estos cambios son inevitables, requieren un proceso de cambio y continuidad para acomodarse a las nuevas situaciones.

La familia, como sistema social en transformación, pasa por varios procesos transicionales que demandan diferentes posturas y habilidades de parte de sus miembros. La etiqueta de “familia patológica” debe reservarse a determinadas familias que ante las tensiones incrementan la rigidez de sus pautas y límites transaccionales y resisten o evitan toda posibilidad de exploración de nuevas variantes. El terapeuta familiar debe confiar en la motivación de la familia como el camino para la transformación; pero en el caso de aquella con patrones patológicos de relación, el terapeuta debe convertirse en capitán de la nave familiar, insertándose en las diferentes coaliciones para modificar el sistema y desarrollar un nivel diferente de homeostasis (Minuchin, 1974).

Las tensiones que se presentan en cada familia pueden originarse en cuatro fuentes (Minuchin, 1974):

1. *El contacto tensionante de un miembro con fuerzas extrafamiliares:* La obligación y la brindación de apoyo a sus miembros son las principales funciones de la familia. La asistencia a terapia se da cuando se presentan dificultades de contacto de alguno de sus miembros con el medio extrafamiliar. Llevar a cabo una adecuada evaluación de la situación y de la flexibilidad presentada por la familia es fundamental para comprender el factor de tensión. La familia debe realizar cambios adaptativos para apoyar al miembro que está siendo afectado por la tensión exterior.

2. *El contacto tensionante de la familia en su totalidad con fuerzas extrafamiliares:* Se refiere a la sobrecarga de factores sociales, económicos y políticos que son tensionantes y que reciben las familias dentro de la sociedad. Se debe analizar la organización de la familia en cuanto a la manera en que se enfrenta a los eventos tensionantes del exterior, para tener un mayor margen de maniobra al momento de realizar intervenciones por parte del terapeuta.

3. *Tensión en los momentos transicionales de la familia:* Dentro de las diferentes fases en la evolución natural de las familias, se requieren distintos niveles de negociación de reglas. Se deben plantear nuevos subsistemas y nuevas líneas de diferenciación. A lo largo de estos procesos se presentan conflictos importantes que pueden ser resueltos por medio de negociaciones, de transición, con lo cual la familia se adaptaría satisfactoriamente a las nuevas etapas. Los conflictos ofrecen la oportunidad de crecimiento a los miembros; de lo contrario, los problemas transicionales pueden llegar a plantear serias dificultades para los integrantes.



Los problemas transicionales se pueden dar cuando se producen cambios originados en la evolución de los miembros de la familia y por diferentes cambios en su composición. Cuando las familias acuden a terapia se pueden observar las negociaciones bloqueadas para transitar a otra etapa de crecimiento.

4. Tensiones referentes a problemas de idiosincrasia:
Al momento de acercarse a la realidad de un familia, se debe tener cuidado de tomar en cuenta todas las circunstancias y las pautas transaccionales disfuncionales que se presentan. Se pueden observar problemas de idiosincrasia transitorios pero que se deben detectar para buscar un cambio benéfico.

Las familias aparentemente normales presentan una constante transformación a lo largo del tiempo, buscando mejores adaptaciones y reestructurándose continuamente, con lo que asegura su funcionamiento. La estructura familiar sólo puede observarse en movimiento, y es por esta razón que la fortaleza del sistema depende de su capacidad de movilizar sus pautas transaccionales alternativas cuando las condiciones externas e internas de la familia así lo exijan (Minuchin, 1974). Ante toda nueva reestructuración, los límites deben ser claros y firmes, pero sin ser rígidos, que le permitan una modificación continua cuando las condiciones y las circunstancias cambian.

La manera peculiar en la que una familia se adapta a las tensiones debe asegurarle la continuidad, al mismo tiempo que les permita a los miembros lograr una mejor reestructuración. Si responde con rigidez a las tensiones, se comen-

zarán a presentar pautas disfuncionales, lo que requeriría de la intervención de un profesional en el área de terapia familiar.

El enfoque estructural no puede reducir a una familia a los aspectos biopsicodinámicos individuales de sus miembros (Minuchin, 1974). Cada uno se vincula de tal manera que dichas relaciones están gobernadas por ciertas disposiciones en las transacciones. La realidad de la estructura familiar pertenece a un orden diferente a la realidad individual. Al asociarse con la familia, el terapeuta puede lograr recabar una gran información si logra asociarse con ésta, lo cual le ayudará a mejorar su diagnóstico estructural.

El terapeuta familiar puede responder a los acontecimientos que se producen en la familia y puede ir elaborando hipótesis acerca del funcionamiento de la estructura familiar. Podrá señalar los límites y las pautas transaccionales, estableciendo, de esta manera, un mapa familiar que le servirá de esquema organizativo y donde podrá organizar los datos que recoge. Este nuevo esquema permite formular hipótesis acerca de las áreas dentro de la familia que pueden estar funcionando correctamente y en las que no sucede así. Se pueden determinar los objetivos terapéuticos que son cruciales para las intervenciones posteriores.

Al momento de interactuar con la familia, el terapeuta se siente como un miembro activo en relación con el sistema terapéutico. Existe una marcada diferencia entre la concepción del enfoque psicodinámico y el enfoque estructural,

donde se considera que los cambios, en el primer enfoque, se producen en el individuo a través del reencuentro cognitivo-afectivo con el pasado introyectado (Minuchin, 1974); se espera que refrene sus respuestas personales, controlando sus impulsos, observando pasivamente, obligando al paciente a investigar y examinar su relación con las figuras significativas de su pasado, poniendo especial interés en este pasado conflictivo e interpretando en el presente sus intervenciones. A diferencia del enfoque recién explicado, la teoría estructural en el trabajo con familias considera que el cambio se produce a través del proceso de asociación con la familia y la reestructuración de ésta de manera planificada para lograr transformar las pautas transaccionales disfuncio-

representadas como sectores que ceden en capacidad al hacer frente a situaciones tensionantes y que pueden agotar los recursos del sistema familiar.

Algunas técnicas terapéuticas con enfoque estructural

Para Minuchin (1981) implementar las técnicas terapéuticas debe ser una arte, pues él mismo debe ir descubriendo y aplicando las técnicas que concuerden con cada familia en el aspecto transaccional así como con la personalidad del propio terapeuta. Según este autor, los detalles de la terapia



nales de sus miembros. Cabe mencionar que todo proceso terapéutico busca, como principal factor de curación, el establecimiento de una relación con el terapeuta, pues se intenta que el paciente integre dentro de su estructura mental al terapeuta al desarrollarse la etapa, como se observa en el psicoanálisis, de la neurosis de transferencia.

En una estructura disfuncional, el terapeuta deberá explorar dicha estructura y conocer las áreas de posible flexibilidad y cambio. Se pueden esclarecer ciertas partes de la estructura familiar que no han sido tomadas en cuenta por los miembros. El terapeuta familiar deberá poseer una adecuada flexibilidad para desligarse y observar el efecto de sus indagaciones, y lograr esclarecer su cuadro diagnóstico del sistema familiar (Minuchin, 1974). Ante todo, el terapeuta buscará que la homeostasis familiar se vea desequilibrada para abrir la posibilidad de la transformación y el cambio.

Ningún tipo de modelo familiar es normal o anormal, sano o enfermo. La diferencia entre una familia y otra radica en su idiosincrasia, que se relaciona con su propia composición, la etapa del desarrollo y la misma cultura familiar que maneja. Todo modelo tiene deficiencias inherentes que pueden ser

son personales. Cada aspecto y detalle de las técnicas terapéuticas deben ser enseñados a cada terapeuta y mostrarle que existen tres procesos estructurales que se dan durante cualquier terapia, para lo cual se deben aplicar ciertas técnicas.

Las técnicas que se utilizan cuando se interviene en los procesos que se dan en la terapia estructural son (Minuchin, 1981):

1. Acercamiento o incorporación a la familia

Para lograr incorporarse a la familia o acercarse a la misma, el terapeuta estructural debe recibirla con una posición de experto y de conocimiento, con el objetivo de que la familia perciba al terapeuta como la persona indicada para tratar sus problemas. Debe tener claro cuál es el paciente identificado (PI), aunque, como se había mencionado anteriormente, Minuchin (1978) considera a toda la familia como disfuncional, ya que forman patrones que se rigidizan y se fomentan de homeostasis patológica.

Todo tratamiento familiar representa un reto y confrontación

para el terapeuta, que debe aceptar y comprender a los miembros de la familia. Cuando uno de ellos se niega o asume una posición defensiva en cuanto a la asistencia al tratamiento, el terapeuta deberá buscar la forma de integrarlo a las sesiones.

Minuchin (1974) determinó tres tipos de acercamiento a la familia; la idiosincrasia y estructura familiar influirán en la aplicación de cada técnica, lo cual determina hasta qué punto se le permite al terapeuta su acercamiento:

1. **Posición cercana o dirigiendo:** El terapeuta llega a afiliarse con los miembros de la familia, realizando coaliciones con alguno de ellos.
2. **Posición media o participando:** El terapeuta puede intervenir desde una posición neutral, escuchando y ayudando a hablar a sus miembros, ingresando y saliendo del sistema familiar.
3. **Posición alejada o distanciándose:** El terapeuta participa como director y no como actor dentro de la familia.

Es durante la interacción con la familia cuando se puede estudiar su estructura. Lo que importa para este modelo terapéutico es la percepción dinámica de la acción de la familia y no lo que dicen qué pasa o lo que el terapeuta cree que sucede. Al comenzar a hablar sobre sí misma, comienza a emerger su dinámica. Cuando el terapeuta estructural busca el acercamiento, observa a la familia platicando en los momentos de interacción. El terapeuta puede seleccionar una conducta que considere más relevante y, para comenzar a tener hipótesis acerca de qué es lo que está manteniendo el síntoma.

Al trabajar con técnicas de secuencia espontánea, el terapeuta busca que todos opinen y comenten entre ellos para provocar la interacción, descubriendo con esto, dentro de la estructura, quién es el más central y quién el más periférico, cuáles serían los límites, las coaliciones, los territorios, las jerarquías, la geografía de la familia, entre otras cosas. El terapeuta puede, además, utilizar el recurso de la espontaneidad que le permite ver de forma clara la estructura familiar.

Toda estructura familiar dentro del ámbito terapéutico puede ser evaluada por los parámetros de diagnóstico utilizado en este modelo. Los parámetros de diagnóstico son los siguientes (Sánchez y Gutiérrez, 2000):

- **Jerarquías:** Se refiere a la forma en que se distribuye el poder dentro de la familia. El poder, desde este modelo, deberá encontrarse en la díada parental.
- **Límites:** Éstos definen el funcionamiento familiar,

permitiendo a los integrantes y a toda la familia delimitar sus funciones y responsabilidades. Se pueden observar límites rígidos, flexibles, ascendentes y descendentes. Para este modelo las familias funcionales son las que mantienen límites definidos, sin llegar al establecimiento de un sistema de amalgamamiento-desvinculación.

- **Alianzas:** El terapeuta estructural observa las alianzas que se dan entre dos o más miembros de la familia. Las alianzas pueden ser transitorias, flexibles, patológicas, rígidas o permanentes; también se pueden observar en el establecimiento contra uno o más integrantes de la familia.
- **Coaliciones:** El terapeuta debe estar muy alerta para detectar el momento en que las alianzas se convierten en el objeto de perjudicar a un tercero.
- **Territorio:** Se refiere al espacio que ocupa cada miembro, en el tiempo y lugar dentro de la familia. El terapeuta debe tener cuidado de notar las dos polarizaciones patológicas: cuando alguien de la familia ocupa demasiado espacio y cuando un miembro de la familia se encuentra periférica.
- **Geografía:** Es la ubicación de la familia en el hogar, la manera en cómo duermen, cómo comen, etcétera. La geografía puede reflejarse en la manera de sentarse en las sesiones de terapia familiar.

2. La utilización del mapa de la estructura familiar o familiograma

Es necesario, desde la posición de este modelo, que el diagnóstico estructural de la familia se pueda esquematizar a través de un instrumento que permita tener una representación de la familia. La intención es representar a la familia en el momento de iniciar la terapia y ayuda a aclarar cómo se presenta su patología; además puede ser muy útil para establecer los objetivos terapéuticos y determinar cuál debe ser el familiograma de acuerdo con el diagnóstico estructural.

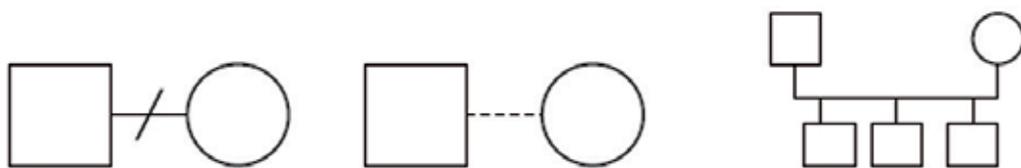
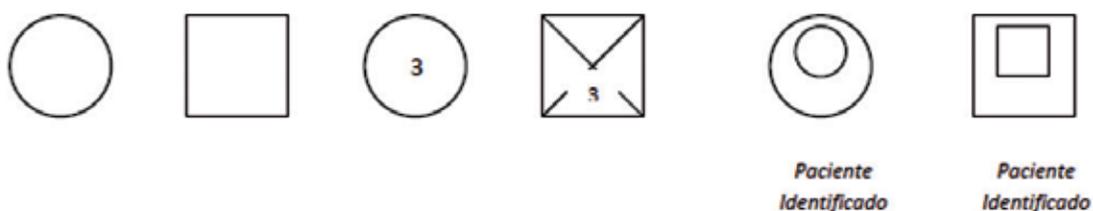
La construcción del familiograma se basa en la interpretación de la teoría familiar sistémica, por lo que también son utilizados por otros modelos de terapia familiar (Laveman, 1993). Es una herramienta muy útil para plantear los objetivos de la terapia, aunque, como es un esquema estático, no permite detallar en ellos todas las vicisitudes de la familia. Este familiograma se esquematiza en forma de árbol genealógico llegando a representar hasta tres generaciones. En cuanto a su formulación vertical nos sirve para recopilar información a través de las generaciones; la horizontal nos presentará los cambios suscitados en una familia durante su ciclo de vida.

La construcción de los familiogramas se realiza con base en tres niveles, los cuales se describen a continuación (Sánchez y Gutiérrez, 2000):

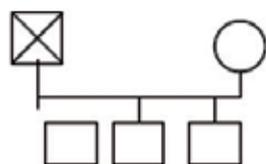
Mapeo de la estructura familiar: Donde se describen las diferencias biológicas, la relación legal, edad y psicopatología, utilizando cierto tipo de nomenclatura, la cual tiene un cierto significado para los profesionales de este campo.

Ejemplos:

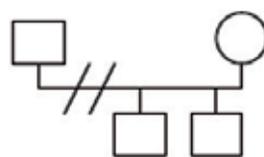
Ejemplos:



Familia nuclear intacta



Padre fallecido



**Padres divorciados
y padre ausente**

Recoger información familiar: Después de definir el familiograma se pueden añadir datos sobre la demografía, el funcionamiento y eventos críticos. La demografía se relaciona con las edades, fecha de nacimiento y muerte, ocupación, educación. También es necesario conocer los datos médicos y funcionales de cada miembro. Es necesario revisar los eventos que se viven como crisis familiares y sucesos que pudieron afectarlos.

Delinear las relaciones familiares: El terapeuta debe realizar una observación directa, además de basarse en el reporte de la familia. Se refieren a los límites, las coaliciones, el involucramiento, la desviación y el sobreinvolucramiento.

Ejemplos:

Ejemplos:

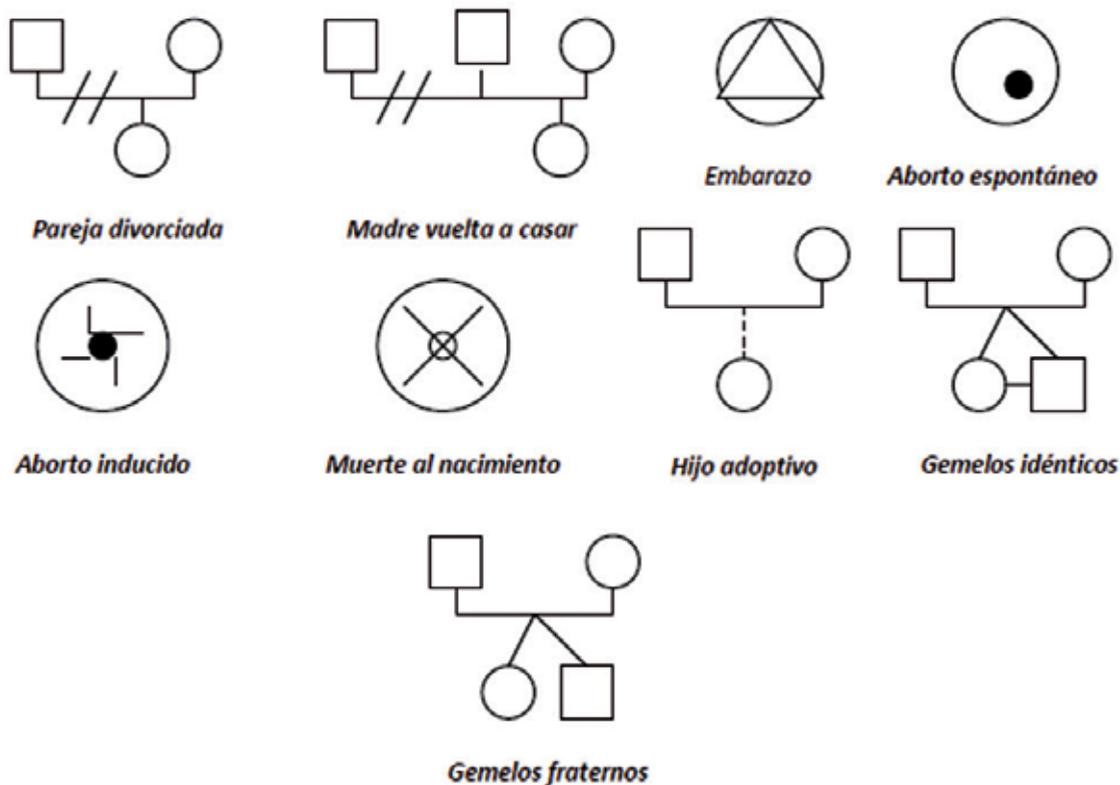
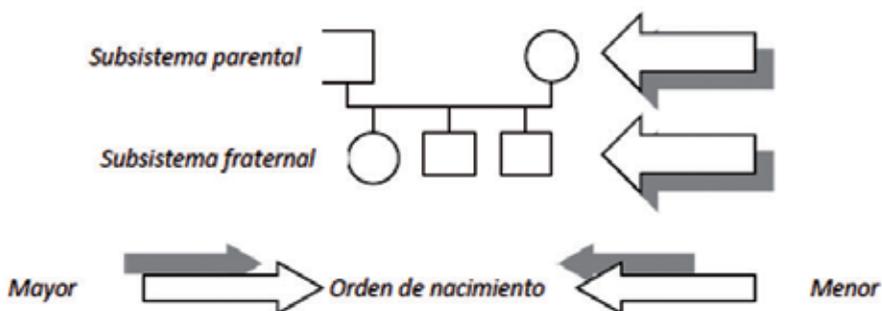
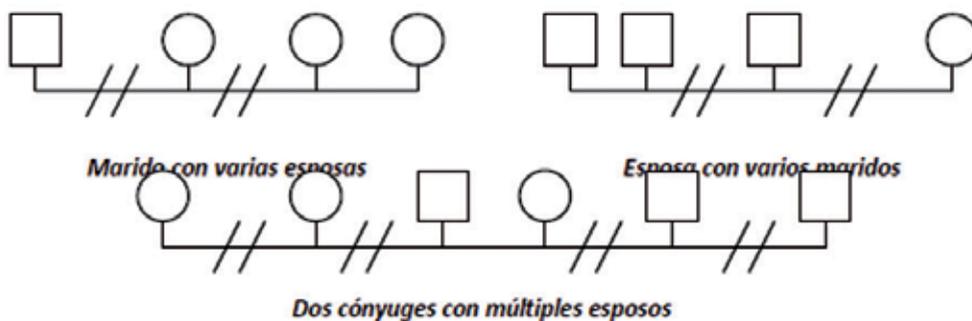
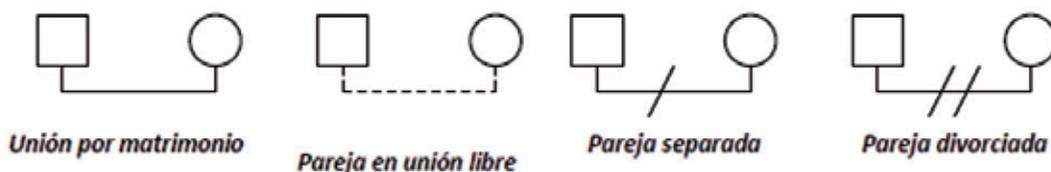
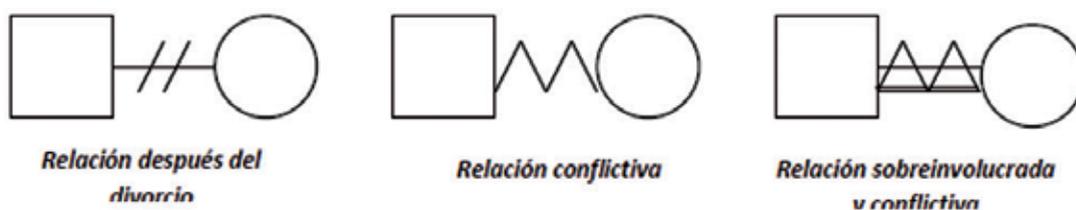
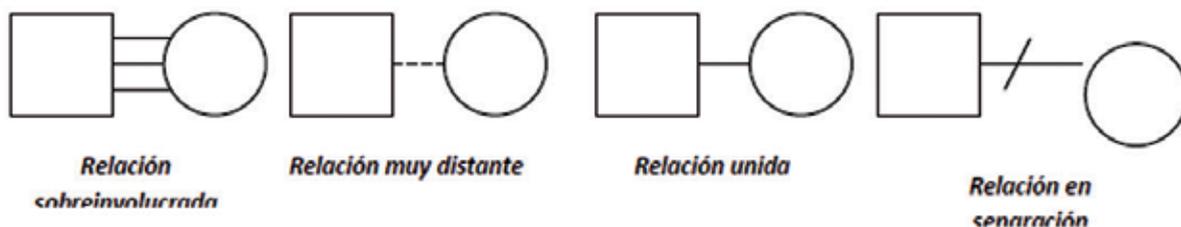


Figura 2. Familiogramas para recoger información familiar (Laveman, 1993).

Delinear las relaciones familiares: El terapeuta debe realizar una observación directa, además de basarse en el reporte de la familia. Se refieren a los límites, las coaliciones, el involucramiento, la desviación y el sobreinvolucramiento.

Ejemplos:



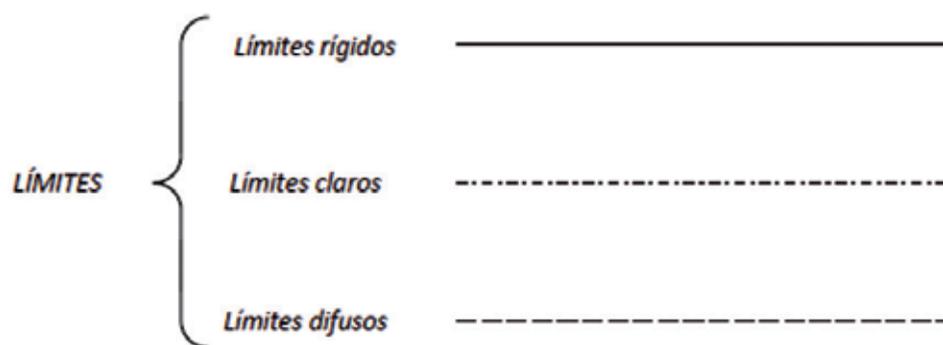


Figura 3. Familiogramas para delinear las relaciones familiares (Laveman, 1993).

3. Técnicas de intervención

Las técnicas de intervención del modelo estructural se dividen, según Sánchez y Gutiérrez (2000), en las siguientes:

- Técnicas de diagnóstico

1. **Dramatización:** Esta técnica se basa en pedirle a la familia que interactúe en presencia del terapeuta, para que de esta forma se obtenga información que la familia no considere importante. Se puede dar de manera espontánea, que se observa después del proceso de acercamiento o durante la primera sesión. También existen las interpretaciones provocadas, donde el terapeuta propicia a que las cosas sucedan, pues se busca establecer un nuevo escenario para cambiar las secuencias de interacción familiar. Por último, se pueden llevar a cabo las interacciones alternativas, donde se busca explorar la posibilidad de desarrollar una transacción poco común en la familia, y el terapeuta mantendrá cierta distancia durante la interacción familiar.

2. **Focalización:** El terapeuta observa a la familia y recibe información que debe seleccionar para darle un significado. Se deben observar los límites, las fuerzas, los problemas; busca determinar el familiograma así como la estrategia terapéutica, seleccionando primero el foco y luego desarrolla el tema terapéutico del trabajo.

3. **Intensidad:** El terapeuta hace escuchar el mensaje a la familia utilizando esta técnica, buscando rebasar sus defensas. Esta técnica se puede dar en: a) repetición de mensaje hasta que se comprenda, b) mensaje isomórfico, c) cambio del tiempo o ritmo de la familia, d) cambio de distancia y e) resistencia a la presión de la familia, donde se busca establecer el liderazgo ante la familia y hacer lo que el terapeuta haya planeado.

- **Técnicas de reestructuración:** Estas técnicas buscan cuestionar la estructura familiar y los límites, así como la manera en que se llevan a cabo las interacciones y la forma de solucionar los problemas por su parte.

1. **Límites:** Esta técnica brinda una mayor permeabilidad a los límites que separan a los subsistemas. Los límites se pueden dividir en:

- **Distancia psicológica:** Se refiere a la manera en que los miembros de la familia se sientan durante la sesión, refleja los niveles de sus afinidades, las diadas, las tríadas y la distancia que existe entre ellos. El terapeuta debe realizar movimientos que establezcan nuevos límites dentro de la familia.

- **Tiempo de interacción:** El terapeuta puede acortar o extender el proceso, lo cual aumentaría la intensidad y demarcaría o separaría sistemas; lo importante es que ocurra la transacción.

2. **Desbalance:** El objetivo del terapeuta será cambiar la relación jerárquica de los miembros de un subsistema. Esta técnica puede tener cuatro categorías de acuerdo a lo que la familia requiera:

- **Afiliación con miembros de la familia:** La posición de experto y de confianza de parte del terapeuta, le permite realizar intervenciones dentro de la familia.

- **Alternando afiliaciones:** El terapeuta puede alternar afiliación con dos subsistemas en conflicto.

- **Ignorar a miembros de la familia:** Sólo se utiliza en estructuras patológicas muy rígidas, consiste en hablar y actuar como si ciertos miembros de la familia fueran invisibles.

- **Coalición contra miembros de la familia:** Cuando un miembro de la familia está en desventaja en relación a los demás, el terapeuta puede realizar una coalición con el primero para darle más fuerza.

3. **Complementariedad:** El terapeuta buscará hacer ver y experimentar a los miembros de la familia que pertenecen a una entidad y que ésta es tan grande como su yo individual.

El terapeuta deberá retar a la familia en dos aspectos: a) Desafiando el problema, observar que por lo regular los síntomas familiares se presentan en una persona –el PI–, para lo cual el terapeuta buscará desafiar esta verdad familiar; b) Desafiar la puntuación de eventos: el terapeuta retará la epistemología familiar, introduciendo el concepto de expansión temporal.

4. **Paradojas:** Estas intervenciones se basan en las siguientes premisas: a) La familia es un sistema autorregulador; b) los síntomas tienen una función autorreguladora; c) el sistema se resistirá al cambio como consecuencia de los dos anteriores. Las paradojas se pueden utilizar como:

- *Intervenciones directas:* Son referidas a consejos, explicaciones, sugerencias e interpretaciones y tareas a realizar.

- *Intervención paradójica:* Donde se dice lo opuesto a lo que se quiere que se realice.

- *Intervención reversible:* Sucede cuando una persona cambia de opinión respecto a algo para que los demás lo comprendan en forma de mensaje paradójico.

- *Técnicas de apoyo*

1. **Construcciones:** Cada familia tiene una organización cognitiva particular y constituye una visión propia del mundo. El terapeuta debe ofrecerles una realidad diferente mediante las verdades de la familia que fomenten la reconstrucción de una nueva realidad de su mundo. El terapeuta buscará cuestionar la concepción del mundo que tiene la familia y pueden ser: a) las construcciones cognitivas y b) la búsqueda de sus lados fuertes.

2. **Realidades:** La familia además de tener una estructura, tiene un esquema cognitivo para la organización. El terapeuta buscará reparar esta organización, creando nuevas realidades, basándose en verdades que son iguales para todas las familias; por ejemplo: a) símbolos universales; b) verdades familiares, basándose en la idea de que la manera en que se desarrollan las estructuras familiares son análogas a como se desarrollan los procesos sociales; c) consejo de especialista, que se refieren a los consejos del terapeuta como experto en la materia.

En el modelo estructural es fundamental poner especial atención al manejo de las técnicas, pues son la base de las maniobras necesarias para realizar los cambios en las estructuras familiares.

A modo de conclusión

Existe, según Minuchin y Nichols (1993), una forma de orga-

nización peculiar en la que cada familia se relaciona, y dicha organización tiene que ver con la concepción que ella tiene de sí misma, además de relacionarse, a lo largo del tiempo, con la construcción de un mito familiar que reforzaría la estructura y que estaría guiando el movimiento habitual de la familia. Dentro de la terapia familiar del modelo estructural, las familias acuden buscando ayuda por determinados problemas, pero no porque en ellas exista algo intrínsecamente malo o patológico, sino porque están pegadas a una estructura que ya no les funciona, para lo cual el terapeuta familiar debe descubrir qué es lo que paraliza a determinada familia o pareja y comienza a conectar pautas de interacción entre sus miembros.

Dentro del marco teórico estructural en el trabajo con familias, todos los individuos son constantemente estímulos y respuestas (Minuchin y Nichols, 1993). Es necesario, para comprender a una familia, observar el proceso de interacción y escuchar el contenido de la comunicación, para llegar a la conclusión de que los modos de interacción tienen más importancia que el contenido de la comunicación. Al momento de comprender los modos de interacción de los miembros de una familia, el experto en intervención terapéutica puede liberar posibilidades no utilizadas por parte de los afectados.

Toda familia organiza a sus individuos siguiendo determinadas pautas. Para que las familias se puedan sentir seguras, las personas deben participar en interacciones que sean predecibles para sus miembros. Cuando estos factores predecibles se convierten en moldes inflexibles y los miembros de la familia emplean únicamente algunas conductas limitadas a las que podrían tener acceso, los problemas comienzan a surgir (Solís, 2002). Existen, además, reglas invisibles, que prescriben modalidades de comportamientos y que dichas opciones elegidas, la familia las percibe como inmodificables o inevitables.

En toda familia se presentan diferentes tipos de pautas. Desde las familias más funcionales hasta las más desorganizadas, las pautas nos muestran la manera en que la familia o pareja se mantiene unida, por medio de las pautas estructurales subyacentes. Dentro de los consultorios de terapia familiar, el terapeuta observará que cada familia tiene una peculiar forma de hacer las cosas, y en su gran mayoría han agotado sus recursos y su flexibilidad, aferrados a patrones repetitivos de solución que no les han traído ningún resultado favorable. El terapeuta puede implementar ante estos puntos de vista fijos y rígidos, elementos importantes de incertidumbre que les permitan lograr un cambio.

El proceso de cambio dentro de la estructura y dinámica familiar requiere cierta dosis de crisis. El terapeuta buscará unirse, obteniendo aceptación y confianza, para lograr motivar a la familia a que ingrese en un momento de incertidumbre. Las que se resisten al cambio no han podido explorar

recursos que un terapeuta hábil podrá mostrarles rápidamente, o a lo largo de las sesiones convenidas.

Para comprender la estructura familiar es necesario acercarse al principio que define toda relación: la complementariedad. En cualquier familia, según Minuchin y Nichols (1993), la conducta de un individuo está estrechamente enlazada con la conducta de las otras. Las acciones de los miembros de una familia no tienen una independencia definida, sino que se encuentran co-determinadas, sujetadas a fuerza recíprocas que pueden respaldarse o polarizarse. Otro principio esencial es que dos o más personas que se unen comienzan a constituir una relación, llegando a constituir un todo (Soria y Martínez, 2002).

El artículo (primera y segunda parte) busca despertar la inquietud sobre este tipo de intervención con familias. El enfoque estructural en terapia familiar resulta útil para quienes inician su abordaje con familias y que buscan generar cambios en un sistema más amplio que el individuo. Se busca generar un diálogo entre los profesionales de la psicoterapia para abrir un espacio en evaluar las ventajas y desventajas del modelo estructural en nuestro ejercicio terapéutico, dejando en claro que para intervenir en contextos familiares es necesario una adecuada preparación clínica y académica. Por último, el autor resalta la importancia de la formación en terapia familiar con enfoque estructural, ya que esta área de intervención clínica ofrece herramientas, técnicas y teoría que nos apoyarían en el ejercicio terapéutico con nuestros pacientes. En la medida en que ampliemos nuestros marcos teóricos y técnicos para el abordaje con familias y nos mantengamos en constante ejercicio, la labor del psicoterapeuta será más profesional y comprometida con los resultados del cambio terapéutico en nuestros pacientes (Soto, 2007). En nuestro país tenemos la suerte de contar con varias instituciones serias en la formación en terapia familiar; este artículo tiene la intención de realizar una invitación a la comunidad interesada en el tema a formarse de manera especializada en este rubro.

Bibliografía

- Bateson, G. (1972). *Pasos hacia una ecología de la mente*. Buenos Aires: Lohlé-Lumen.
- Basaglia, F.; Langer, M.; Caruso, I.; Szasz, T.; Verón, E., Suárez, A. y Barrientos, G. (1978). *Razón, locura y sociedad*. México: Siglo XXI Editores.
- Braunstein, N.; Pasternac, M., Benedito, G. y Saal, F. (1975). *Psicología: ideología y ciencia*. México: Siglo XXI Editores.
- Campuzano, M. (2001). *La pareja humana: su psicología, sus conflictos, su tratamiento*. México: Plaza y Valdés.
- Elizundia, P. M. (1999). *Hombre y cultura*. México: Porrúa.
- Espejel, E. (1987). *El cuestionario de la evaluación familiar. Tesis de Maestría en Psicología Clínica*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Freud, S. (1984). *El malestar en la cultura*. México: Alianza.
- Fromm, E. (1955). *El arte de amar*. México: Paidós.
- Fromm, E. (1957). *¿Tener o ser?* México: Fondo de Cultura Económica.
- Fromm, E. (1962). *Marx y su concepto del Hombre*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fromm, E. (1976). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fromm, E. (1983). *El miedo a la libertad*. México: Paidós.
- Fromm et al. (1970). *La familia*. Barcelona: Península.
- Giddens, A. (2000). *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización e nuestras vidas*. México: Taurus.
- Haley, J. (1981). *Terapia para resolver problemas*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hieber, B. (2002). *Una reflexión psicosocial acerca de la salud mental*. Tesis de Licenciatura en Psicología. México: Universidad Intercontinental.
- Hospital Psiquiátrico Infantil. (2004). Hospital Psiquiátrico Infantil Dr. Juan N. Navarro. En: www.ampi-ac.org/hpijnn.htm
- Huntington, S. (1996). *El choque de civilizaciones y la reconfiguración del orden mundial*. Buenos Aires: Paidós.
- Jáidar, I. (2001). *Alma y psique: del mito al método*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Jiménez, M. E. (1994). *Ambiente familiar y rendimiento escolar*. Tesis de Maestría en Psicología Educativa. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Kardiner, A. (1939). *El individuo y su sociedad*.

México: Fondo de Cultura Económica.

- Kempler, W. (1978). *Principles of gestalt family therapy: A gestalt-experiential handbook*. California: The Kempler Institute.
- Korbman, R. (1984). *El dibujo de la familia como instrumento director de conflicto familiar en niños*. Tesis de Doctorado en Psicología Clínica. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Laveman, L. y Borck, J. (1993). "Relationship conflict resolution model: a short-term approach to couples counselling". *Family Therapy*, 20 (3), 146-164.
- Lipovetsky, G. (1988). *La era del vacío: ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. México: Anagrama.
- Minuchin, S.; Montalvo, B.; Guerney, B., Baker, L. y Schumer, F. (1967). *Families of the slums*. Nueva York: Basic Book.
- Minuchin, S. (1974). *Familias y terapia familiar*. Buenos Aires: Gedisa.
- Minuchin, S. (1984). *Caleidoscopio familiar*. México: Paidós.
- Minuchin, S., Rosman, B. y Baker, L. (1978). *Psychosomatic families: Anorexia nervosa in context*. Cambridge: Harvard University Press.
- Minuchin S. y Fishman, H. Ch. (1981). *Técnicas de terapia familiar*. Buenos Aires: Paidós.
- Minuchin, S. y Nichols, M. (1993). *La recuperación de la familia*. Buenos Aires: Paidós.
- Palomar, J. (1998). *Funcionamiento familiar y calidad de vida*. Tesis de Doctorado en Psicología. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Reich, W. (1973). *La psicología de masas del fascismo*. México: Roca.
- Rogers, C. y Rosenberg, R. (1989). *La persona como centro*. Barcelona: Herder.
- Sánchez y Gutiérrez, D. (2000). *Terapia familiar: Modelos y técnicas*. México: Manual Moderno.
- Sandler, J. (1987). *El paciente y el analista: las bases del proceso psicoanalítico*. Buenos Aires: Paidós.
- Solís, H. G. (2002). "La pareja 'quién vuelve loco a quién' y los mecanismos defensivos interpersonales". *Revista Psicología*, 27- 30.
- Soto, C. (2004). *La importancia de la Terapia familiar, de pareja y de grupo en el Hospital Psiquiátrico Infantil Dr. Juan N. Navarro* (Intervención clínica y estudio de casos). Tesis para obtener la Licenciatura en Psicología. México: Universidad Intercontinental.
- Troya, E. (2000). *De qué está hecho el amor: Organizaciones de la pareja occidental entre el siglo XX y el siglo XXI*. México: Lumen.



Modelo de la dinámica del comportamiento del trabajador mexicano

Sergio Manuel Madero Gómez¹

Ricardo Flores Zambada²

Antonio G. Castañeda Ríos³

Resumen

Esta investigación desde un punto de vista inductivo, tiene la finalidad de describir cómo se manifiestan diversos factores del comportamiento en los trabajadores mexicanos, además de explorar las experiencias de trabajo positivas y negativas para poder deducir una serie de aspectos que son relevantes y que de alguna manera afectan en la dinámica de comportamiento del trabajador mexicano. En una muestra de 526 trabajadores de la zona centro de México, se aplicó un cuestionario en el que se encontró un conjunto de factores positivos y negativos que influían en el comportamiento de los trabajadores al momento de estar realizando una actividad en su lugar de trabajo, los cuales se clasificaron en tres: 1. Factores cognoscitivos (Ambiente Social, Núcleo Personal, Eficiencia Productiva y Pertenencia), 2. Factores

afectivos (Disfrutar, Sentimientos Encontrados, Exaltación del Ego y Expectativas) y 3. Factores conductuales (Conducta Productiva, Voluntad de Hacer, Conducta de Apoyo y Ser Positivo), que fueron la base para construir el modelo resultante de esta investigación.

Palabras clave: actitudes, motivación, comportamiento organizacional, trabajador mexicano, enfoque inductivo.

Abstract

This research has an inductive perspective in order to describe specifically how the issues about the behavior of Mexican workers have showed, besides this research tries to explore the positive and negative experiences in the job that are necessary to consider in order to deduce the main issues affecting the dynamic of the Mexican worker behavior. With a survey applied to 526 workers from the Central region of

1. Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey, Escuela de Negocios, Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Gestión Empresarial y Talento Humano, Ave. Garza Sada 2501 sur. Monterrey, Nuevo León, C.P. 64849, México. Tel. (81) 8328-4090, smadero@itesm.mx

2. Tecnológico de Monterrey, Vicerrectoría de Talento y Cultura, Zona Metropolitana de Monterrey, Ave. Garza Sada 2501 sur. Monterrey, Nuevo León, C.P. 64849, México. Tel. (81) 8359-2458, riflores@itesm.mx

3. Tecnológico de Monterrey, Campus Querétaro, Dirección de Administración y Ciencias Sociales, Departamento de Psicología Organizacional. Epigmenio González 500 Fracc. San Pablo, Querétaro, Querétaro, C.P. 76130, México. Tel. (442) 238-3100 ext. 3294, acastane@itesm.mx

México, we found 86 positive issues and 93 negatives, which were classified in Cognitive Factors (Social Environment, Personal Core, Productive Efficiency and Commitment); Affective Factors (Enjoy, Mixed Feelings, Triumph the ego, Expectancy) and Behavioral Factors (Conduct Productive, Will to do, Behavior Support and Be Positive), that we use to create the model of this research.

Keywords: attitudes, motivation, organizational behavior: Mexican worker, inductive perspective.

I. Introducción

En la mayoría de los trabajos relacionados con la industria de manufactura el mejor trabajador produce 2 o 3 veces más que el peor trabajador, en cambio en otros lugares y puestos de trabajo existen diferencias, incluso de mayor magnitud, tal como lo mencionan los trabajos de Zimmerman y Darnold (2009), Bayo-Moriones y De Cerio (2002), Locke (1982) y Lawler (1994). Por eso es importante entender cada vez con mayor detalle cuáles son las principales razones por las que las personas son más productivas en sus diversas actividades asignadas en sus respectivos centros de trabajo.

Además, hay que mencionar que los trabajadores pueden ser afectados en su motivación, en el desempeño y por un gran número de situaciones que suceden en el mismo ambiente empresarial, como pueden ser: la descompostura de las máquinas, la baja calidad de los materiales, el inadecuado suministro de materia prima, la mala relación con el jefe inmediato, la reducción de personal, etcétera (Sidin, 2014; Tangthong, Trimetsoontorn y Rojniruntikul, 2014; Madero, 2011).

Es generalmente aceptado que al examinar lo que dirige la conducta, uno debe considerar dos aspectos; el primero, lo que energiza la conducta desde dentro, y en segundo lugar lo que lleva la conducta, hacia una meta que de algún modo se considera como externa, tal como lo indican Marescaux, De Winne y Sels (2013) y Lawrence y Jordan (2009), sin embargo también es relevante considerar el momento de la etapa de la carrera profesional en que se encuentra la persona y su edad, pues son factores que hay que tener en cuenta, según Kordbacheh, Shultz y Olson (2014).

Dragnic (2014) y George (2003) señalan que las actitudes de rechazo de los empleados en una organización pueden mostrar efectos considerables con impacto en los principales indicadores, como son huelgas, tortuguismo, ausentismo y rotación de los empleados (SamGnanakkan, 2010), bajo desempeño, mala calidad de los productos y descuidado servicio al cliente, robo por parte de los empleados, entre muchos más.

Por el contrario, están las actitudes favorables que tienden a relacionarse con los resultados de una manera positiva (Jong y Schalk, 2010), es decir, la alta productividad, mejor satisfacción y motivación de los empleados (Lawrence y Jordan, 2009), un mayor interés por el medio ambiente, conciencia por la responsabilidad social (Lakshman, Ramaswami, Alas, Kabong y Rajendran, 2014), entre otros más.

Queriendo contribuir en los aspectos que favorecen el buen desempeño organizacional nos proponemos realizar una investigación con un enfoque inductivo en torno a la dinámica del comportamiento del trabajador mexicano.



Objetivos de la investigación

Los objetivos que perseguimos en esta investigación son dos:

1. Inducir los factores más importantes que inciden en la dinámica de comportamiento para los trabajadores en organizaciones empresariales mexicanas.
2. Proponer un modelo que sirva a la dirección de recursos humanos, especialmente en organizaciones mexicanas con la finalidad de diseñar estrategias de innovación en los procesos empresariales.

II. Revisión de la literatura

Es importante mencionar que el estudio del mexicano es una tarea difícil, desde cualquier perspectiva que se decida analizarlo, ya sea cultural, antropológica o psicológica, principalmente por la diversidad de estereotipos en los que se puede clasificar, además de la gran variedad de regiones, etnias y dialectos que hay a lo largo de todo el territorio nacional y que impactan directamente en la cultura y en el pensamiento de la persona. Para el desarrollo de la presente investigación se ha decidido nada más hacer un análisis de los aspectos motivacionales y actitudinales del trabajador mexicano.

La motivación en el trabajador mexicano

Se ha dicho que el mexicano tiene un complejo de inferioridad, pero sabemos que eso es sólo una actitud y que consiste en no saber valorar la importancia que tiene el individuo, ya que lo relevante en México no es cada persona, sino el grupo en que se desenvuelve y la familia que éste forme. Kras (1995), Olivas-Luján *et al.* (2008) y Madero (2010) reportan que los mexicanos colocan a la familia delante del trabajo, estatus antes que riqueza, cortesía antes que franqueza, armonía sobre competencia, evitan la confrontación, ejercen favores con familiares y amigos en el lugar de trabajo y valoran la lealtad por encima del mérito.

Díaz Guerrero (1999) dice que los mexicanos presentan cierta inseguridad a lo largo del tiempo y de las actividades que realizan, sin embargo los niños y adolescentes mostraron tanta seguridad en sí mismos y en ocasiones hasta más que los de otros países, por ejemplo los niños presentan una tendencia a obedecer a sus padres, a permanecer mucho más cerca de ellos. El mismo autor afirma que el mexicano socializa en todas partes y la familia satisface a veces con exageración esta necesidad. Mientras que el norteamericano posiblemente, por la falta de una familia de lazos intensos, tiene la necesidad de buscar afectos humanos, amistad o relaciones interpersonales en su lugar de trabajo, tal como lo mencionan Berman, West y Richter (2002).

En cuanto a la motivación económica el mexicano valoriza

el dinero (Madero, 2010), porque cree encontrar en él la solución a todos los problemas; con dinero no hay hambre, se puede cuidar la salud, pero no lo soluciona todo, si se da más dinero al trabajador, por medio de un determinado incentivo, seguramente producirá más, pero sólo de manera temporal.

Por otra parte, en lo que respecta a la necesidad de estima, al trabajador mexicano le duele no tener una adecuada estima propia y niega esta necesidad. Parece que fuera imposible valorarse altamente en relación a otros y en relación a sí mismo, en ocasiones prefiere hablar de más aunque no sea cierto. En la amistad se va a encontrar la manera más fácil y feliz de mantener la propia estima; con los amigos se puede fanfarronear sin que aparezca el crítico efectivo que demande la evidencia. Una forma idónea de desarrollar la propia estima es un sano, profundo, activo y original sentido del humor.

Los mexicanos perciben el trabajo como una necesidad u obligación. Su principal responsabilidad en el lugar donde labora es hacer amigos, establecer "relaciones" que le ayuden y ajustarse a la sociedad. En México es virtuosa la abnegación, la obediencia, el propio sacrificio, la sumisión, la dependencia, la educación, cortesía, todas las formas pasivas de manejar el estrés, relacionándolo con la frase, "éste es un valle de lágrimas", adaptándose a un determinado conformismo, es decir, "pues ni modo".

El mexicano individualmente es poco e insignificante porque por humildad se ha impuesto esta insuficiencia, escasez y reducción a fin de destacar mejor la grandeza de los símbolos en los que cree: Dios, la Virgen de Guadalupe, los santos, las iglesias, y en personas e instituciones que son todo para él: La familia, la madre, el padre, el hermano mayor, el amigo, etcétera.

Todo el poder en manos del hombre y todo el amor en manos de la mujer. Las decisiones finales en la cultura mexicana se toman más por afiliación que por poder. La solidaridad que se tiene se hizo presente en 1985 durante los sismos en la Ciudad de México con efectos devastadores. La sociocultura mexicana es una cultura afiliativa y jerárquica.

El mexicano prefiere el amor sobre el poder, lo folklórico por encima de lo material, la armonía con la familia y con los amigos sobre el dinero, confrontar los problemas por auto-modificación más bien que por autoafirmación, a ser flexible que ser severo, a cooperar más que a competir (Olivas-Luján *et al.*, 2008).

Las razones fundamentales para trabajar de los mexicanos no son ni el trabajo en sí mismo, ni su propio y personal éxito. Trabajan por razones extrínsecas, como por la familia, por darles una educación a los hijos, por considerar el trabajo como un deber.

Es interesante comparar los hallazgos antes mencionados con los que resulten de esta investigación, en relación a la motivación del trabajador mexicano en el medio empresarial. La empresa por su parte es fuente de diversos eventos que procuran generar gratificaciones internas y recompensas externas, las cuales seguramente impactarán en la motivación del trabajador y potencialmente en el involucramiento que tenga con la organización.

De cualquier manera es muy útil tener una semblanza que permita entender desde ahora el porqué de las actitudes del trabajador mexicano, que pueden tomar en cuenta cuando se enfrente a diversas situaciones que se le vayan presentando en su vida personal y laboral.

¿Qué son las actitudes?

El comportamiento organizacional tiene como objetivo el estudio y aplicación de conocimientos sobre la manera en que las personas –tanto en lo individual como en grupos– actúan en las organizaciones (Robbins y Judge, 2011).

De entre los diversos temas del comportamiento organizacional, existe un apartado dedicado a las actitudes, y una de las principales actitudes que estudiaremos en el desarrollo del presente trabajo es la actitud de involucramiento.

Cook y Claire (1964) consideran la actitud como una disposición fundamental que interviene junto con otras influencias en la determinación de una diversidad de conductas hacia un objeto o clase de objetos, las cuales incluyen declaraciones de creencias y sentimientos acerca del objeto y acciones de aproximación-avoidancia con respecto a él. Existe el consenso general de que una actitud es una predisposición a responder a un objeto y no la conducta efectiva hacia él; la disposición a conducirse es una de las cualidades características de la actitud.

La actitud tiene una cualidad direccional, indica preferencia en los resultados que implican al objeto, a evaluaciones del mismo, o a impresiones positivas, neutrales o negativas provocadas por él. Además, las actitudes pueden ser más o menos intensas. Según el punto de vista de Katz y Stotland (1959) y Krech (1962), una actitud consiste en tres componentes: a) cognoscitivo, b) emocional y c) de tendencia a la acción, y se puede observar en Brief y Roberson (2006), Jorgensen y Stedman (2001), Brief, Butcher y Roberson (1995), Breckler (1984) y Ostrom (1969).

Lo que se requiere como base de inferencia respecto a la actitud, son muestras de conducta que revelen las creencias, sentimientos y tendencias a la acción propias del individuo referente al objeto en cuestión. Cualquier expresión conductual que refleje o exprese las cogniciones del individuo, particularmente sus creencias evaluativas a un objeto, puede servir como base de inferencia.

De manera análoga, cualquier expresión conductual que manifieste una emoción ya sea en forma verbal o fisiológica, puede ser importante para hacer inferencias. Las manifestaciones conductuales que revelan la disposición del individuo a actuar hacia un objeto, positiva o negativamente, pueden usarse como bases provisionales de inferencia en la actitud.

III. Materiales y método

La investigación realizada es de tipo cualitativa-exploratoria, porque buscamos obtener información fresca sobre la actitud de las personas, preguntando directamente a trabajadores mexicanos. La decisión de hacer un estudio con estas características fue por el anhelo de saber de primera mano qué es lo que en verdad permite que el mexicano se involucre directamente en su trabajo o bien muestre una actitud diferente ante la situación.

Por otra parte, nos dimos cuenta que la literatura relativa presenta resultados válidos para otros países, pero no para todos los habitantes de México, pues realmente se tienen ciertas diferencias debido a la ubicación geográfica de las personas, ocasionando con ella varias subculturas. Por eso la relevancia de realizar un estudio exploratorio relacionado a los factores de involucramiento de los trabajadores mexicanos en sus organizaciones.

La investigación es descriptiva, ya que tiene como función describir con detalle cómo se manifiestan los diversos factores de involucramiento en trabajadores mexicanos, midiendo estos factores y señalando los más importantes, además explora las experiencias de trabajo positivas y negativas, de donde podrá deducirse una serie de aspectos relevantes. De acuerdo a nuestro enfoque inductivo, hay que ir de lo sensible a lo inteligible, de las experiencias concretas de trabajo al entendimiento de la dinámica de comportamiento del trabajador mexicano.

Participantes

La muestra en la que se llevará a cabo la investigación está constituida por trabajadores que laboran actualmente o han laborado en alguna organización privada sea del sector agrícola, industrial o de servicios de la economía mexicana, de cualquier nivel jerárquico de la organización. La muestra es no probabilística, a este tipo de muestra también se le llama dirigida, es decir, es por la decisión de un investigador o grupo de encuestadores, tal como lo observamos en Hernández, Fernández y Baptista (2010). El total de la muestra es de 526 sujetos de la región centro del país, en las ciudades de Querétaro, Qro.; San Juan del Río, Qro., Puebla, Pue. y Cortazar, Gto. Sin embargo, es conveniente mencionar que los resultados obtenidos de la investigación se aplican únicamente a la muestra en sí y no son generalizables a toda la población.

Recolección de datos

En nuestro caso decidimos crear nuestro propio instrumento de recolección de datos, dada la naturaleza exploratoria de nuestra investigación, generando un cuestionario con tres preguntas abiertas.

- a) Qué aspectos o qué cosas había ahí que hicieron que aquella experiencia fuera tan positiva o negativa. Aquí puede describir, informar libremente sobre las cosas que hicieron que la experiencia positiva o negativa se diera.
- b) Cómo se sintió en esa experiencia positiva o negativa, cuáles fueron sus sentimientos, sus emociones en el contexto de la experiencia.
- c) Cómo actuó, qué comportamientos o conductas ejerció en el contexto de esa experiencia positiva o negativa.

Al momento de aplicar el cuestionario se le pide al participante que se tome unos momentos para representarse en su mente la mejor y la peor experiencia de trabajo que ha tenido en su vida laboral, estas experiencias pueden haber sido en la empresa en la que actualmente trabaja, pero también pudieron haber sucedido en sus trabajos anteriores; no importaba en qué empresa, sino que recordara la experiencia vivida.

Una vez que el sujeto haya podido tener la representación mental o bien que haya recordado aquel incidente, se le pide que nos diga dónde fue esa experiencia, cuándo fue, en qué situación o contexto se dio. Luego se le pide que del modo más espontáneo posible cuente.

Estrategia para la recolección de datos

Una vez diseñado el instrumento de recolección de datos, se localizó a los gerentes de recursos humanos de varias empresas ubicadas en las diversas ciudades de la región centro del país, en otros casos se buscó el contacto con los dueños o con quien percibimos que tenía el poder de decisión para permitir el estudio. Una vez que se aceptaba la invitación para realizar la investigación, se concretaba una cita y se acudía al lugar de trabajo y en pequeños grupos se aplicaba el instrumento. El investigador explicaba de qué se trataba el estudio y la importancia de las tres preguntas, asegurando que las respuestas serían anónimas y que los resultados se agregarían a los de otras empresas. El tiempo promedio para responder el cuestionario fue de 20 minutos aproximadamente.

Análisis de contenido

El análisis de contenido es una técnica para estudiar y analizar la información de una manera objetiva sistemática

y cuantitativa (Thrush, Putten, Rapp, Pearson, Berry et al., 2007; Berelson, 1971). Los datos recibidos en cada encuesta fueron clasificados de acuerdo a una matriz realizada *ex profeso* para empezar a ordenar las respuestas, de donde posteriormente se podrían inducir los factores de experiencias positivas y negativas de trabajo.

El camino hacia la teoría de la dinámica del comportamiento del trabajador mexicano empieza en el relato –narrativa– de las mejores experiencias positivas y las peores experiencias negativas de los trabajadores. Éstas se clasifican de acuerdo a una matriz formada con las palabras que los trabajadores expresaron en sus respuestas al cuestionario. De la lectura de esta información clasificada, es decir las respuestas de cada cuestionario se van induciendo y clasificando los factores de tipo cognoscitivo, afectivo y conductual que arrojan cada una de ellas, dando un total de 179, de los cuales 86 fueron factores positivos y 93 negativos.

Los factores se miden de acuerdo a la frecuencia en que son mencionados, asignándoles un número, lo que se conoce como codificación. Posteriormente se agruparon y se formaron las categorías de cada uno de los factores, las cuales resultaron cuatro por cada aspecto (cognoscitivo, afectivo, conductual), así el total de categorías de factores positivos fueron 12 y la misma cantidad la obtuvimos de categorías de factores negativos, en total 24 categorías de factores. De acuerdo con las experiencias positivas, enseguida se mencionan las 12 categorías resultantes, que serán explicadas posteriormente. Los factores cognitivos son: 1. El ambiente social, 2. El núcleo personal, 3. La eficiencia productiva y 4. La pertenencia. Para los factores afectivos están: 1. El disfrutar, 2. Los sentimientos encontrados, 3. La exaltación al ego y 4. Las expectativas. Finalmente las categorías de los factores conductuales son: 1. La conducta productiva, 2. La voluntad de hacer, 3. La conducta de apoyo y 4. El ser positivo.

IV. Resultados

Tomando en cuenta la clasificación de los datos antes mencionada, identificamos que existe mucha información relevante, por lo que consideramos que los análisis realizados forman parte de un insumo importante en el desarrollo de la investigación, es decir, son un recurso esencial para explicar la dinámica del comportamiento de los trabajadores mexicanos y así poder cumplir con los objetivos previamente planteados.

Dinámica del comportamiento del trabajador mexicano

A continuación se presenta el análisis y la clasificación de los elementos en cada uno de los tres factores (cognoscitivos, afectivos y conductuales), de acuerdo a las experiencias de trabajo positivas.

1. Factores cognoscitivos en experiencias de trabajo positivas

En nuestra investigación encontramos 31 factores cognoscitivos, resultado de la agrupación de las respuestas, de acuerdo a las experiencias positivas del trabajador. Estos factores cognoscitivos describen qué cosas o qué aspectos había en la experiencia de trabajo que la hizo ser tan positiva, enseguida se presentan los 10 factores que fueron mencionados con mayor frecuencia, asimismo se menciona la interpretación que se le da a cada factor, de acuerdo a las respuestas obtenidas (ver Tabla 1). En la sección de anexos se puede localizar el listado completo de los factores cognoscitivos resultantes del análisis de contenidos.

Tabla 1

Frecuencias de los factores cognoscitivos en experiencias de trabajo positivas

	Factor	Frecuencia	Interpretación
1	Ambiente amigable	273	Es la percepción de ser aceptado
2	Valoración	185	Es el reconocimiento de la persona y sus contribuciones
3	Capacitación	159	Factor ligado a realizar mejor el trabajo
4	Apoyo	132	Sentirse acompañado cuando se requiere ayuda
5	Logro, reto	116	Es el hecho de conseguir metas establecidas
6	Crecimiento	109	Existen perspectivas de desarrollo
7	Libertad	105	Es no sentirse vigilados para hacer las cosas
8	Buen trato	100	Buena relación jefe-colaborador
9	El trabajo mismo	100	Interés y gusto por hacer el trabajo asignado
10	Comunicación	98	Se refiere a la forma de relacionarse entre las personas

Fuente: Elaboración propia.

Como podemos ver, el factor más importante resultó ser el ambiente agradable de trabajo. Es cuando el trabajador capta que el ambiente en el que se desarrolla el trabajo es bueno, satisfactorio. Él sabe y siente si es aceptado por los compañeros y por los superiores. Al trabajar con gente con quien se lleva bien hace que el trabajador se sienta bien y que su trabajo sea más llevadero.

Enseguida encontramos que el sentirse valorado y reconocido es otro factor importante de experiencia positiva de trabajo. Referente a la capacitación encontramos que el conocer y saber más está ligado a hacer mejor el trabajo; el apoyo es considerado como una forma de cooperación y ayuda.

El logro y el reto en el trabajo ha sido para muchos de los encuestados un factor importante de experiencia positiva. El crecimiento dentro de la organización es visto como una forma de encontrar desarrollo al momento de estar realizando sus actividades en su puesto de trabajo.

Los resultados anteriores contradicen de algún modo la imagen que mucha gente tiene de que los mexicanos son atraídos mayormente por las recompensas externas como el dinero y una serie de incentivos monetarios para realizar mejor el trabajo.

Por el contrario, la investigación ha mostrado que los factores cognoscitivos más importantes resultaron ser sociales y personales en términos de convivencia, de desarrollo y logro personal.

Después de tener todos los factores cognoscitivos tomados de experiencias de trabajo positivas, se analizaron detenidamente los contenidos y se hizo una integración en la que se muestran las categorías o agrupaciones realizadas, que son cuatro: Ambiente Social, Núcleo Personal, Eficiencia Productiva y Pertenencia. La Tabla 2 es una representación de estas categorías encontradas.

Tabla 2
Factores cognoscitivos obtenidos de las experiencias positivas de trabajo

Ambiente Social	Núcleo Personal	Eficiencia Productiva	Pertenencia
Ambiente agradable	Valoración	Pago justo	Sentirse parte
Apoyo	Capacitación	Hacer bien con calidad	Prestigio
Buen trato	Logro y reto	Organización	Seguridad física
Comunicación	Crecimiento	Horarios	Instalaciones adecuadas
Trabajo en equipo	Libertad	Flexibilidad	
	El trabajo mismo	Recursos y herramientas	
	Confianza	Información	
	Respeto	Limpieza	
	Poder	Liderazgo	
	Motivación	Comedor	
	Apertura al cambio		
	Calidad humana		

Fuente: Elaboración propia.

En la categoría Ambiente Social se incluyen todos aquellos factores que tienen que ver con ambiente agradable y de apoyo. En lo que respecta al Núcleo Personal tiene que ver con los que están ligados directamente al individuo. Por otra parte, Eficiencia Productiva incluye los que tienen que ver con la tarea, y finalmente la categoría Pertenencia considera los factores que tienen que ver con sentirse parte de la organización.

2. Factores afectivos en experiencias de trabajo positivas

En el aspecto afectivo las respuestas de los trabajadores nos dicen qué o cómo se sintieron al tener una experiencia positiva, por lo cual expresan los sentimientos, emociones y sus afectos. Se obtuvieron 28 factores, y los 10 con mayor frecuencia se muestran enseguida, además se presenta la interpretación que se da a cada factor de acuerdo al análisis de contenido realizado (ver Tabla 3). En la sección de anexos se puede localizar el listado completo de todos los factores afectivos.

Tabla 3**Frecuencias de los factores afectivos en experiencias de trabajo positivas**

	Factor	Frecuencia	Interpretación
1	Satisfacción	112	Estado que viene al haber conseguido algo que se considera beneficioso
2	Sentirse bien	75	Sentimiento de estabilidad y tranquilidad
3	Sentirse feliz, alegre	75	Estado más explosivo que puede implicar risas, gritos, euforia
4	Contento	70	Sentimiento más tranquilo y estable, es más momentáneo
5	Orgulloso	49	Se sienten realizadas en su ego, tiende a ser mayor su autoestima
6	Motivado	46	Implica que las personas estén animadas y dispuestas para conseguir las metas
7	A gusto	45	Estado de paz y tranquilidad duradera
8	Optimista	43	Estado de ánimo que tiene la persona y lo hace capaz de vencer la adversidad
9	Confianza	33	Percepción de estabilidad en el trabajo, llegan a creer en los que se les dice, especialmente de los jefes
10	Importante	17	Sentimiento que aumenta el autoestima al ver que lo que se hace es significativo

Fuente: Elaboración propia.

Para establecer las categorías afectivas nos servimos como marco teórico del análisis fenomenológico de la emoción. Cerdá (1975) afirma que cuando el objeto de la emoción es beneficioso, la emoción básica es sentir agrado. La dirección de la emoción es hacia ese objeto que consideramos beneficiosos, por ejemplo una promoción.

Si el objeto no está presente lo deseamos, si está presente lo disfrutamos. Si el objeto por el contrario es perjudicial, nos desagrada; la dirección de la emoción es en contra de ese objeto, si no está presente lo rechazamos, si llega a estar presente nos produce tristeza, lo soportamos. La descripción de la fenomenología de la emoción nos ha permitido dar nombre a las categorías de factores afectivos obtenidos de experiencias de trabajo positivas.

Las categorías obtenidas de los factores afectivos de experiencias de trabajo positivas son: Disfrutar, Sentimientos Encontrados, Exaltación del Ego y Expectativas. La categoría Disfrutar incluye aquellos factores que van en la línea de experimentar satisfacción, estar a gusto, sentirse bien, etcétera; después de un gran esfuerzo o de un trabajo bien hecho que es reconocido, la gente siente bienestar, satisfacción, disfruta los logros alcanzados.

La categoría Sentimientos Encontrados que agrupa aquellos factores contrastantes y que sin embargo se dan en el seno de una experiencia positiva, por ejemplo hay personas que ante algo positivo pueden sentirse felices, alegres y al mismo tiempo nerviosos, temerosos, también hay personas que están contentas por algo que les salió bien y al mismo tiempo no lo pueden creer, se sienten incrédulas.

La categoría Exaltación del Ego incluye aquellos aspectos ligados al orgullo, a sentirse importante, ganador, a saberse respetado, halagado.

Finalmente la categoría Expectativas muestra los aspectos que empujan a las personas a alcanzar algo, como la motivación, el amor por el trabajo, cariño a la empresa, etcétera. En la Tabla 4 se pueden ver las categorías de factores afectivos obtenidos de experiencias de trabajo positivas, así como cada uno de los principales aspectos que fueron mencionados en el análisis de contenido.

Tabla 4
Factores afectivos obtenidos de las experiencias de trabajo positivas

Disfrutar	Sentimientos Encontrados	Exaltación del Ego	Expectativas
Satisfacción	Feliz, alegre	Orgullosa	Motivado
Sentirse bien	Contento	Importante, halagado	Optimista, emocionado
A gusto	Nerviosismo	Ganador, éxito	Amor por el trabajo
Confianza y seguridad	Temor	Respetado	Cariño a la empresa
Agradecido, fiel	Gusto	Sensación de poder	Con energía
Realizada	Incredulidad		Útil
Armonía, tranquilidad	Humildad		
Amistad, simpatía	Divertido		

Fuente: Elaboración propia.

3. Factores conductuales en experiencias de trabajo positivas

Ahora se presentan los factores relacionados con el aspecto conductual. Estos factores son obtenidos al preguntar a los trabajadores sobre los comportamientos o conductas que adoptaron en el contexto de la experiencia positiva de trabajo. Fueron 27 las conductas encontradas que tienen una importancia especial en el medio de trabajo. Asimismo, en la Tabla 5 se muestran los 10 factores que tuvieron mayor frecuencia y su interpretación de acuerdo a la integración de los datos que se llevó a cabo en el análisis de contenido. En el apartado de anexos se puede encontrar el total de conductas encontradas.

Tabla 5**Frecuencias de los factores conductuales en experiencias de trabajo positivas**

	Factor	Frecuencia	Interpretación
1	Trabajar mejor	109	Desempeñar un trabajo de más calidad
2	Compromiso, responsabilidad	73	Implica cumplir las promesas y no tomar las cosas a la ligera
3	Echarle más ganas	57	Enfatiza aspectos de intensidad y calidad en el trabajo
4	Positiva	45	Buena disposición
5	Mejor comportamiento	38	Señala un cambio favorable en el comportamiento
6	Estimulado	36	Ánimo interno para moverse a la acción
7	Superarse, interesarse	35	Indica que algo es importante, que lo hace estar atento
8	Dar apoyo	26	Cooperar con los demás, no dejarlos solos
9	Conseguir retos	17	Ponerse metas ambiciosas y conseguirlas
10	Participación activa	16	Existe más dinamismo para colaborar activamente

Fuente: Elaboración propia.

Observamos que el factor conductual de mayor frecuencia es Trabajar Mejor, lo que indica la calidad en el trabajo desempeñado, seguidos del compromiso y la responsabilidad, echarle más ganas en el trabajo y buen comportamiento. Las categorías de conducta resultantes fueron cuatro: Conducta Productiva, Voluntad de Hacer, Conducta de Apoyo y Ser Positivo.

En Conducta Productiva entran aquellos factores que repercuten directamente en hacer mejor la tarea. En Voluntad de Hacer tenemos aquellos aspectos que implican compromiso. En Conducta de Apoyo se recalcan los aspectos colaborativos del trabajo. Y en la categoría de Ser Positivo están aquellos factores que llevan a ser mejores personas.

En la Tabla 6 se muestran las categorías conductuales obtenidas y los principales aspectos que se consideraron en ese factor.

Para resumir esta parte del trabajo se presenta la Tabla 7, en la cual encontramos todas las categorías de factores obtenidas de experiencias de trabajo positivas con sus respectivas frecuencias obtenidas del análisis de contenido, divididas en cada uno de los tres aspectos considerados.

Tabla 6

Factores conductuales obtenidos de las experiencias de trabajo positivas

Conducta Productiva	Voluntad de Hacer	Conducta de Apoyo	Ser Positivo
Trabajar mejor	Compromiso	Dar apoyo	Persona positiva
Mejor comportamiento	Echarle más ganas	Participación activa	Ser natural
Superarse, interesarse	Estimulado	Hacer en equipo	Respetar
Conseguir retos	Más iniciativa	Valorar la amistad	Agradecer
Buscar capacitarse	No faltar, ser puntual	Disposición a cambiar	Serio
	Llegar temprano		Vivir valores
	Preguntar		
	Todo a su tiempo		
	No presionarse		
	Resolver problemas		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Resumen de las categorías de los factores obtenidos por experiencias positivas en el trabajo

Cognoscitivas	F	Afectivas	F	Conductuales	F
Núcleo personal	986	Disfrutar	301	Conducta productiva	209
Ambiente social	680	Sentimientos encontrados	186	Voluntad de hacer	207
Eficiencia productiva	253	Expectativas	107	Ser positivo	70
Pertenencia	67	Exaltación al ego	77	Conducta de apoyo	60
Total	1,986	Total	671	Total	536

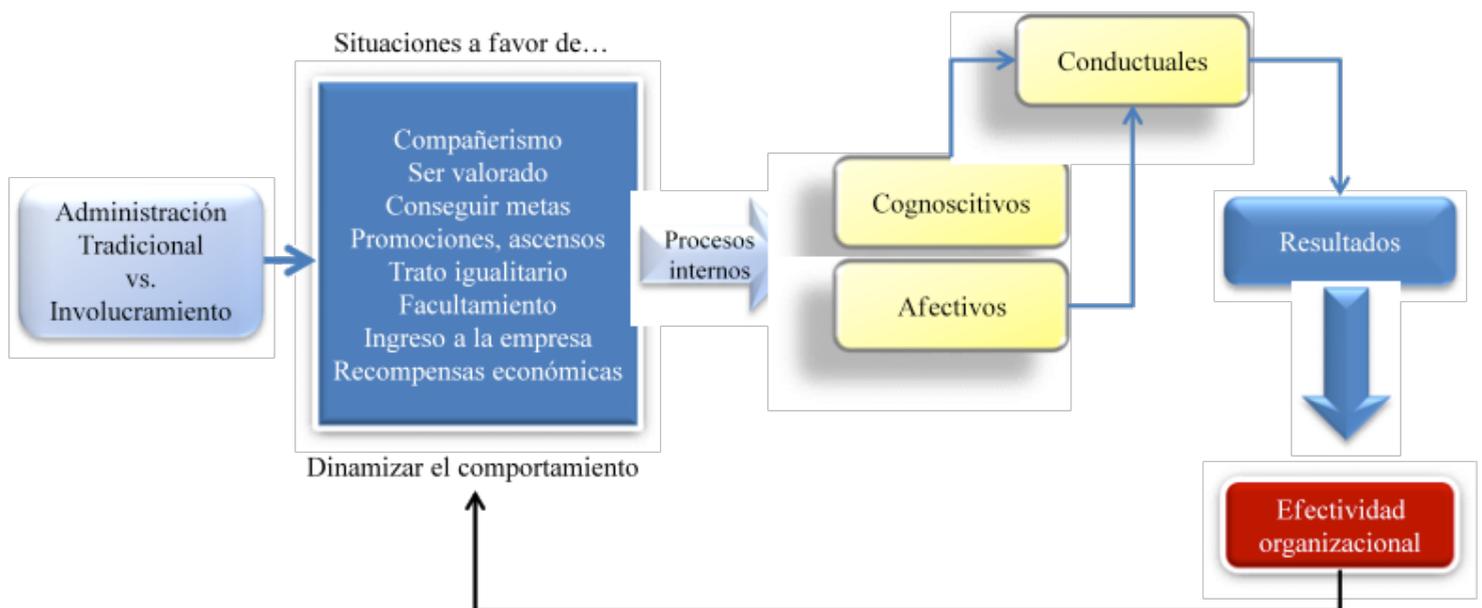
Fuente: Elaboración propia.

V. Discusión y conclusiones

Modelo de la dinámica del comportamiento del trabajador mexicano

Después de haber hecho un recorrido desde las experiencias positivas induciendo los factores cognoscitivos, afectivos y conductuales, que se obtuvieron de las encuestas y entrevistas, así como la realización de la codificación y categorización de los factores y de las diversas situaciones encontradas, pensamos que se tienen las condiciones para presentar el modelo llamado “Dinámica del comportamiento del trabajador mexicano”, que muestra los diversos impulsos que inciden en el desempeño a los trabajadores mexicanos que participaron en la investigación. En la Figura 1 presentamos este modelo.

Figura 1. Modelo de la dinámica del comportamiento del trabajador mexicano



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a este modelo, se inicia la propuesta de una comparativa de la administración por involucramiento vs. la administración tradicional, en la que se muestran diversas situaciones en cuyo contexto se dan las experiencias percibidas como positivas o negativas. El modelo se concentra en los aspectos positivos y detecta las situaciones que se pueden considerar como patrones favorecedores de una serie de experiencias de trabajo positivas.

Las situaciones más relevantes generadoras de experiencias positivas resultaron ser aquellas a favor del compañerismo y la cooperación, de ser valorado en su trabajo, de conseguir las metas propuestas, así como lograr promociones y ascensos, con un trato igualitario, permitiendo las facultades para realizar las actividades en su puesto de trabajo, recibir las recompensas económicas por lo que hace, proporcionando una serie de gratificaciones de diversos tipos.

Las recompensas que influyen se pueden considerar de tipo externo como dinero, premios, ascensos, reconocimientos públicos, etcétera, mientras que las gratificaciones son aquellas cosas que hacen sentir bien al trabajador internamente, es decir, que le dan satisfacción. Una gratificación puede ser el trabajo mismo, el sentir que puede, el saberse apreciado y valorado. El trabajador procesa las situaciones presentadas internamente y puede expresar aquello que es causa de comportamientos externos.

En nuestra investigación los trabajadores mexicanos encuestados mencionan que los factores cognoscitivos más importantes que impactan en sus experiencias de trabajo positivas son tener un ambiente agradable, sentirse valorado, recibir capacitación que le permita realizar de un modo más eficiente su tarea, así como tener apoyo de los compañeros y de la empresa, poder alcanzar las metas y retos trazados, sentir que está creciendo y desarrollándose.

También resultaron factores cognoscitivos importantes como la libertad de acción, el buen trato, el gusto por el trabajo, la comunicación, el pago justo y la confianza. Cuando existen en las empresas los aspectos antes mencionados, los trabajadores experimentan estados afectivos de diversos tipos, como satisfacción, sentirse bien, estar feliz, alegre, contento, sentirse orgulloso, motivado, optimista y emocionado. Todo este proceso psicológico del sujeto de los componentes cognitivos (el aspecto cognoscitivo y afectivo internos al sujeto), tiene repercusiones externas a través de la conducta, es decir, trabajar mejor (con más calidad), tener compromiso y responsabilidad, echarle más ganas (cantidad), ser una persona positiva, tener mejor comportamiento, superarse e interesarse por realizar sus actividades, teniendo repercusiones para bien en la efectividad organizacional.

Los puntos que han sido explicados son referentes a los factores encontrados más importantes, pero hay otros que están incluidos en la categoría cognoscitiva como: Núcleo Personal, Ambiente

Social, Eficiencia Productiva y Pertenencia. En la categoría afectiva están: Disfrutar, Sentimientos Encontrados, Expectativas y Exaltación del Ego, mientras que en la categoría conductual encontramos: Productiva, Voluntad de Hacer, Ser Positivo y Apoyo.

Creemos que es importante incluir el modelo tripartita de las actitudes al ámbito de la gestión administrativa, donde sigue predominando, por desgracia, el aspecto racional.

Bibliografía

- Bayo-Moriones, A. y De Cerio, J. (2002). "Human Resource Management, Strategy and Operational Performance in the Spanish Manufacturing Industry". *M@n@gement*, 5(3), 175-199.
- Berelson, B. (1971). *Content Analysis in Communication Research*. Nueva York: Free Press.
- Berman, E. M., West, J. P. y Richter, M. N. (2002). "Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers)". *Public Administration Review* 62(2), 217-230.
- Breckler, S. J. (1984). "Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude". *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(6), 1191-1205.
- Brief, A., Butcher, A. y Roberson, L. (1995). "Cookies, Disposition, and Job Attitudes: The Effects of Positive Mood-Inducing Events and Negative Affectivity on Job Satisfaction in a Field Experiment". *Organizational Behavior & Human Decision Processes*. 62(1), 55-62.
- Brief, A. y Roberson, L. (2006). "Job Attitude Organization: An exploratory study". *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 717-727.
- Cerdà, E. (1975), *Una Psicología de Hoy*. (6ª edición). Barcelona: Herder.
- Cook, S.W. y Claire, S. (1964). "A multiple Indicator Approach to Attitude Measurement". *Psychological Bulletin*, 62, 36-55.
- De Jong, J. y Schalk, R. (2010). "Extrinsic Motives as Moderators in the Relationship between Fairness and Work-Related Outcomes Among Temporary Workers". *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 175-189.
- Díaz Guerrero, R. (1999). *La psicología del mexicano*. (6ª edición). México: Editorial Trillas.
- Dragnic, D. (2014). "Impact of Internal and External Factors on the Performance of Fast-Growing Small and Medium Businesses". *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 19(1), 119-159.

- George, E. (2003). *External Solutions and Internal Problems: The Effects of Employment externalization on Internal Workers' Attitudes*. *Organization Science* 14(4), 386-402.
- Hernández S. R., Fernández C. C. y Baptista L. P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª edición). México: McGraw-Hill.
- Jorgensen, B. y Stedman, R. (2001). "Sense of Place as an Attitude: Lakeshore Owners Attitudes Toward their Properties". *Journal of Environmental Psychology*, 21(3), 233-248.
- Katz, D. y Stotland, E. (1959). "A Preliminary Statement to a Theory of Attitude Structure and Change", en la obra de Sigmund Koch. *Psychology: A Study of a Science*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Kordbacheh, N., Shultz, K. S. y Olson, D. A. (2014). "Engaging Mid and Late Career Employees: The Relationship Between Age and Employee Engagement, Intrinsic Motivation, and Meaningfulness". *Journal of Organizational Psychology* 14(1), 11-25.
- Kras, E. (1995). *Management in Two Cultures: Bridging the Gap Between USA and Mexican Managers*. Yarmouth: Maine Intercultural Press.
- Krech, D. (1962). *Individual in Society*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Lakshman, C., Ramaswami, A., Alas, R., Kabongo, J. F., y Rajendran P. J. (2014). Ethics Trumps Culture? A Cross-National Study of Business Leader Responsibility for Downsizing and CSR Perceptions. *Journal of Business Ethics* 125(1), 101-119.
- Lawler III, E. (1994). *Motivation in Work Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Inc., Publishers, p. 1.
- Lawrence, S. y Jordan, P. (2009). "Testing an explicit and implicit measure of motivation". *International Journal of Organizational Analysis*, 17(2), 103-120.
- Locke, E. (1982). "The Ideas of Frederick W. Taylor: An Evaluation". *Academy of Management Review*, 7(1), 14-24.
- Madero, S. M. (2010). "Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador". *Contaduría y Administración UNAM*, 232:109-130.
- Madero, S. M. (2011). "Ambiente laboral, estrategias de austeridad y criterios de excelencia, usadas en situaciones de crisis desde la perspectiva del trabajador". *Revista Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 53: 49-55.
- Marescaux, E., De Winne, S. y Sels, L. (2013). "HR practices and HRM outcomes: the role of basic need satisfaction". *Personnel Review*, 42(1), 4-27.
- Olivas-Luján, M.; Monserrat, S.; Ruiz-Gutiérrez, J.; Greenwood, R.; Madero Gómez, S., Murphy Jr, E.

y Bastos, N. (2009). Value and Attitudes towards women in Argentina, Brazil, Colombia and Mexico. *Employee Relations*, 31(3), 227-244.

- Ostrom, T. (1969). "The Relationship between the Affective, Behavioral, and Cognitive Components of Attitude". *Journal of Experimental Social Psychology*, 5(1), 12-30.
- Robbins, S. y Judge, T. (2011). *Organizational Behavior*. Prentice Hall (14th edition).
- SamGnanakkan, S. (2010). "Mediating Role of Organizational Commitment on HR Practices and Turnover Intention among ICT Professionals". *Journal of Management Research*, 10(1). 39-61.
- Sidin, J. P. (2014). "Organizational Factors and Quality of Production in Malaysia's Manufacturing Companies". *International Journal of Business and Management*. 9(4), 1-9.
- Tangthong, S., Trimetsoontorn, J., y Rojniruntikul, N. (2014). "The Effects of HRM Practices on Employee Attrition in Thailand Manufacturing Industry". *International Journal of Social Science and Humanity*, 4(6): 498-503.
- Thrush, C. R.; Putten, J. V.; Rapp, C. G.; Pearson, L. C.; Berry, K. S. et al. (2007). "Content Validation of the Organizational Climate for Research Integrity (OCRI) Survey". *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 2(4), 35-52.
- Zimmerman, R. D. y Darnold, T. C. (2009). "The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model". *Personnel Review*, 38(2), 142-158.

Anexos

Los factores cognoscitivos encontrados así como sus frecuencias, que están entre paréntesis, son los siguientes:

1. Ambiente Agradable (273).
Es la percepción de que se llega a un lugar donde es aceptado por parte de los compañeros y superiores, donde no se está tenso porque está en armonía con el ambiente de cordialidad y compañerismo. No se percibe rechazo, hay un clima de camaradería.
2. Valoración (185).
Es el reconocimiento de la valía de cada persona y sus contribuciones en la organización, lo cual es fuente de autoestima y autoconfianza. El saber que algo se hizo bien permite que la persona lo experimente en su interior y se valore, esto se acaba de reforzar cuando viene la retroalimentación externa por parte de compañeros, superiores, clientes, etc.
3. Capacitación (159).
Es un factor ligado a hacer mejor el trabajo a través del desarrollo de habilidades y conocimientos que contribuyen a que el trabajador se sienta más seguro de lo que hace.
4. Apoyo (132).
Implica solidaridad y cooperación por parte de superiores y

compañeros en las tareas a desempeñar, es no quedarse solo cuando se requiere ayuda.

5. Logro, reto (116).

Pone énfasis en conseguir metas previamente establecidas, también señala los retos que muchas veces parecían inalcanzables y que sin embargo el esfuerzo de las personas los hicieron posibles.

6. Crecimiento (109).

Es la percepción de que en ese lugar hay perspectivas de desarrollo, se ve que puede haber ascensos, tener más conocimientos, mejores sueldos, buenas relaciones, etc.

7. Libertad (105).

Las personas valoran el hecho de no sentirse vigiladas para hacer las cosas, sienten que se les reconoce como responsables y se permite que se organicen para cumplir con sus obligaciones.

8. Buen trato (100).

Aquí se señala sobre todo el buen trato del jefe, que sigue siendo una parte importante para estar bien o mal en una organización.

9. El trabajo mismo (100).

Es el interés y gusto por hacer el trabajo que se está desempeñando. Existe la opinión de que estando ubicados en lo que realmente gusta, las cosas pueden salir mucho mejor.

10. Comunicación (98).

Es la forma de relacionarse las personas de la organización al saludar, negociar, interactuar, pedir las cosas, sugerir, platicar, saber del trabajo y de la organización.

11. Paga justa (89).

Es la percepción que tiene el trabajador de que la remuneración que recibe, está de acuerdo a las condiciones del mercado laboral y a sus contribuciones en la empresa.

En relación a la paga el trabajador se compara con los demás compañeros y muchas veces de eso depende el que se sienta conforme o no con su paga. Por otra parte los trabajadores quieren siempre ganar más de lo que actualmente están percibiendo.

12. Confianza (86).

Para los trabajadores confianza significa credibilidad, buena fe en que las cosas son como se dicen, en que no se va a traicionar cuando se confía.

13. Trabajo en equipo (77).

Aunque no todos los lugares encuestados trabajan formalmente en equipo, se expresa el espíritu de equipo cuando hay una alineación entre los intereses individuales y los del grupo o equipo, o cuando se busca la colaboración de otros para conseguir metas.

14. Hacer bien con calidad total (60).

Significa que las personas hacen bien los productos y prestan un buen servicio: son amables, rápidos, dispuestos a ayudar, etc.

15. Pertenencia (48).

Consiste en sentirse parte de la organización, en muchas ocasiones al ingresar a la empresa, o al recibir su planta, después de haber sido trabajadores eventuales.

16. Respeto (41).

El respeto implica darle a cada uno su lugar, no dañar a nadie, guardar la distancia debida entre las personas.

17. Poder (41).

El poder se señaló especialmente en la capacidad para tomar decisiones sin necesidad de estar consultando siempre, o pidiendo la autorización a terceros.

18. Organización (33).

Implica que hay una adecuada distribución de funciones de acuerdo a una estructura, al perfil de las personas, a la planificación que se hace.

19. Motivación (30).

Es todo lo relacionado con animar a la gente, estimularla para que se mueva, incentivarla de diversas formas.

20. Horarios (18).

Significa que a las personas les acomodan los horarios como fueron establecidos.

21. Prestigio (16).

Es la percepción del estatus o valoración social tanto personal como organizacional.

22. Seguridad física (15).

Va en la línea de reconocer que se tienen instalaciones seguras, que no se les van a caer encima.

23. Flexibilidad (15).

Señala la posibilidad de adecuación y negociación de los trabajadores.

24. Recursos y herramientas (14).

Significa que las personas tienen lo que necesitan para desempeñar su trabajo.

25. Apertura al cambio (11).

Es la disponibilidad a aceptar los cambios necesarios en la organización, asimilando las cosas nuevas y no poniendo resistencias.

26. Información (10).

Implica informes, memorándum, mail, datos o comunicaciones relevantes en relación con la tarea y a la organización.

27. Limpieza de áreas (5).

Impacto positivo del espacio físico donde se va a trabajar, o donde se hacen las necesidades fisiológicas, o en general las áreas de la empresa.

28. Liderazgo (5).

Señala fundamentalmente el empuje que se da a la organización por parte del director o jefe.

29. Comedor (4).

Algunos lugares tienen comedor para sus trabajadores y esto lo perciben algunos como bueno.

30. Buenas instalaciones (4).

Impacto positivo de lo confortable y moderno de las instalaciones.

31. Calidad humana y ética (3).

Valores morales y congruencia de las personas.

Los factores afectivos encontrados así como sus frecuencias, que están entre paréntesis, son los siguientes:

1. Satisfacción (112).

Es un estado afectivo que viene normalmente después de haber conseguido algo que se considera beneficioso: metas, reconocimiento, premios, logros, retos, esfuerzos. Las personas satisfechas disfrutaban lo que consiguieron y que antes anhelaban.

2. Sentirse bien (75).

Es un estado afectivo de estabilidad y tranquilidad que se experimenta como positivo.

3. Sentirse feliz, alegre (75).

Se relata como un estado afectivo más explosivo, que puede implicar risas, gritos, euforia.

4. Contento (70).

Es un sentimiento más tranquilo y estable que la explosión

de alegría y felicidad que es más momentáneo.

5. Orgulloso (49).

Las personas se sienten reafirmadas en su ego, crecen en su autoestima.

6. Motivado (46).

Como estado afectivo implica que la gente está animada, dispuesta, dinamizada para conseguir las metas.

7. A gusto (45).

Estado de paz y tranquilidad duradero, las gentes lo experimentan muchas veces por años, y por eso no se cambian de trabajo.

8. Optimista, emocionado (43).

Sentirse optimista es estar con un ánimo positivo que es capaz de vencer la adversidad. Estar emocionado es conmoverse internamente –muchas veces hasta las lágrimas–, lo cual repercute normalmente para bien.

9. Confianza y seguridad (33).

Indica que las personas se sienten estables en el trabajo y que pueden creer en lo que se les dice, especialmente en lo que dicen los jefes.

10. Importante, halagada (17).

La gente aumenta su autoestima al ver que lo que hace es significativo y que así se lo hacen sentir.

11. Nervioso (11).

Manifiesta que se siente la persona ansiosa, preocupada, exitada. Esto sucede muchas veces al iniciar una tarea que no se sabe cómo saldrá, o al recibir alguna encomienda y no se sabe con certeza cómo se va a responder, etc.

12. Agradecido, fiel (10).

Es una forma de reaccionar a favor de una persona u organización de quien se recibió algún beneficio.

13. Temor (9).

Es un estado afectivo que experimenta el individuo cuando siente que puede fallar, cuando se corren riesgos de no cumplir con las expectativas. Es un temor del bueno, que ayuda a dar el mejor esfuerzo.

14. Amistad, simpatía (9).

Es un sentimiento de cariño, comprensión, empatía con los compañeros.

15. Gusto (9).

Es un estado interno de agrado por algo.

16. Armonía, tranquilidad (9).

Las personas se sienten en paz consigo mismas y en calma.

17. Realizada (8).

Las personas sienten que han sido cumplidas sus expectativas.

18. Amor por el trabajo (6).

Mayor apego al trabajo porque le gusta a las personas, no sólo el trabajo, sino también las circunstancias en que se realiza.

19. Ganador, con éxito (5).

Sensación de triunfo que experimentan las personas, muchas veces al competir u obtener algún premio.

20. Incrédula, con suerte (5).

Ante ciertos acontecimientos largamente anhelados o que no se esperaban, las gentes se sienten incrédulas y piensan que no es verdad, muchas veces lo que les sucede lo atribuyen a la buena fortuna.

21. Cariño a la empresa (5).

Amor a la camiseta, al lugar donde se está, en respuesta a lo que se recibe.

22. Humildad, sencillez (4).

Aunque los acontecimientos sean positivos, o se tengan éxitos, las personas prefieren no agrandarlos y optan por ser sencillas y sin aspavientos.

23. Respetado (3).

Significa no ser invadido en su privacidad, ser tratado con dignidad.

24. Útil (3).

Saber que lo que haces sirve para algo o para alguien.

25. Con energía (3).

Las personas se perciben con más fuerza

26. Divertido (3).

Las gentes gozan con lo que hacen.

27. Sensación de poder (3).

Las personas se tienen confianza a sí mismas y saben que pueden realizar muchas cosas.

28. Convencida (1).

Significa que la persona se siente más compenetrada de lo que hace.

Los factores conductuales encontrados así como sus frecuencias, que están entre paréntesis, son los siguientes:

1. Trabajar mejor (109).

Significa desempeñar un trabajo de más calidad, hay una orientación a la excelencia.

2. Compromiso, responsabilidad (73).

Implica cumplir las promesas, querer cumplir las metas de la organización, y no tomar las cosas a la ligera, sino responder de ellas.

3. Echarle más ganas (57).

Enfatiza el aspecto de intensidad en el trabajo y la cantidad de trabajo.

4. Persona positiva (45).

Persona con buena disposición, que se va por el lado amable de las cosas.

5. Buen o mejor comportamiento (38).

Señala un cambio favorable en el modo cómo las personas se comportan.

6. Estimulado (36).

Muestra que hay un ánimo interno para moverse a la acción, gracias a que se ha incentivado bien a la persona.

7. Superarse, interesarse (35).

Indica que algo es importante, que lo hace estar atento, lo cual favorece la superación personal.

8. Dar apoyo (26).

Consiste en cooperar con los demás, en no dejarlos solos, sobre todo cuando las tareas u otras circunstancias personales lo ameritan.

9. Conseguir retos (17).

Manifiesta el hecho de ponerse metas ambiciosas, y conseguirlas.

10. Participación activa (16).

Indica que hay dinamismo colaborando como miembro activo de la organización.

11. Convencimiento, iniciativa (12).

No esperar órdenes, tener la iniciativa para obtener lo que se persigue, estar seguro de que las cosas son así y deben de hacerse.

12. Ser natural (11).

Consiste en no creerse ni más ni menos de lo que se es, en mostrarse de un modo normal ante los demás.

13. Buscar capacitarse (10).

Obtener las habilidades y conocimientos para desempeñar un trabajo de calidad.

14. No faltar, ser puntual (10).

Llegar a tiempo a los compromisos, sean personales o de grupo.

15. Hacer equipo (8).

Capacidad de interactuar con otros y obtener fines valiosos, que difícilmente podría alcanzar un individuo aislado.

16. Valorar la amistad (7).

Implica conservar las amistades como algo especialmente importante.

17. Entusiasmo (6).

Como conducta implica actuar con mucho ánimo y de buena gana. La persona entusiasmada se siente con mucha energía.

18. Respetar (5).

Implica no hacer a otro, lo que no se quiere para sí.

19. Preguntar si hay dudas (3).

Supone dejar a un lado la pena, o el qué dirán, y preguntar con naturalidad cuando no se saben o no se está seguro de las cosas.

20. Todo a su tiempo (3).

Señala el hecho de no precipitarse y saber que cada cosa tiene su tiempo.

21. Agradecer (3).

Es actuar con gratitud, en correspondencia a un beneficio recibido.

22. Llegar temprano (3).

Indica el hecho de estar a tiempo en las actividades.

23. Dispuesta a cambiar (3).

Flexibilidad para estar en el lugar que se le indica, o donde se necesita.

24. Seriedad (2).

Implica que no se toman a juego las cosas.

25. No presionarse (2).

Hacer las cosas sin angustiarse o estresarse.

26. Resolver problemas (1).

Atender inmediatamente a los problemas y llegar a una solución.

27. Vivir valores (1).

Indica autenticidad en las personas.



***Misión imposible. Cómo comunicarnos con los adolescentes*, de Alexis Schreck y Martha Páramo Riestra, Grijalbo, México, 2015**

Dabi Hernández¹

Como su título lo indica, la misión de los padres en la relación con sus hijos adolescentes no solamente tiene que ver con una estructura afectiva, sino también acertiva, de acuerdo al contexto social, económico y cultural en el que viven. Desde las condiciones actuales, en nuestro país, Alexis Schreck y Martha Páramo Riestra abordan el tema sin prejuicios ni tabúes; al contrario, toman los elementos que giran a nuestro alrededor: la sexualidad, las drogas, las redes sociales, el bullying; la actitud de abandono o sobreprotección de los padres hacia sus hijos; en qué consiste la comunicación y cómo debe establecerse a partir de ciertos patrones familiares.

El libro está dividido en tres partes fundamentales: la primera es saber el significado de comunicación; la segunda es el proceso del adolescente, tanto físico como emocional, la relación que va perdiendo con sus padres y al mismo tiempo va construyendo sus gustos, su propio estilo y sus relaciones personales; y la última, es cómo se dirigen los padres hacia sus hijos y sus propias actitudes respecto a los cambios que éstos van adquiriendo.

Además de contextualizar los tres puntos, también hay que considerar que *Misión imposible* está basado en la realidad mexicana; por ejemplo, las autoras toman en cuenta el papel de la madre como principal figura familiar, puesto que la ausencia del padre, según estadísticas, es alto. Es ella quien trabaja, procura, mantiene y sobreprotege al hijo y le prodiga los bienes que quizá

1. Investigadora. Coautora de *Héctor Xavier: el trazo de la línea y los silencios* (de próxima publicación).

no tuvo. La ausencia de padre puede ser por diversas razones: migración, violencia, muerte, irresponsabilidad, enfermedad, etcétera.

Misión imposible resulta un libro imprescindible porque en el tema de la relación de los padres hacia los hijos, cómo acercarse a ellos, cómo actuar en consecuencia y cómo hacer de los adolescentes adultos autónomos y responsables, las autoras plantean el problema y las distintas posibilidades para solucionarlo. No es un libro de frases de superación personal que da cabida a la psicología de masas, sino que al ubicarnos en la realidad, a partir de su investigación y la experiencia que han tenido como terapeutas, puede ser de gran utilidad. Servirá de apoyo de manera inteligente para tratar de entender y comprender al adolescente, y de qué forma pueden acercarse los padres a ellos para que no se pierda o se rompa el hilo de comunicación y que se construya una relación acertiva, sana y estructural dentro de la familia.

Alexis Schreck es psicoanalista y psicoterapeuta de adolescentes y adultos. Docente de posgrado. Fue coordinadora del Doctorado de la Asociación Psicoanalítica Mexicana. Es autora de *Mitos del diván* y *La compulsión de repetición: la transferencia como derivado de la pulsión de muerte en la obra de Freud*.

Martha Páramo Riestra es terapeuta familiar y psicoterapeuta. Cuenta con más de treinta años de experiencia en el sector educativo en distintas universidades de nuestro país y más de veinte años de experiencia clínica como psicoterapeuta. Imparte cursos y talleres en diferentes escuelas que abordan temas sobre violencia, acoso escolar y otros. Coordina el programa Escuelas en red unidas en la prevención de riesgos psicosociales en la adolescencia de la UNAM-DGIRE, al cual pertenecen desde hace cuatro años más de cuarenta instituciones educativas del país.

Bases para las participaciones en la revista ConCiencia de la Escuela de Psicología de la Universidad La Salle Cuernavaca

GENERALES. Para las participaciones en la Revista ConCiencia de la Escuela de Psicología de la ULSAC se deberán observar los siguientes puntos:

1. Podrán participar con ensayos, artículos o documentos de otra índole (fotos, dibujos) todos aquellos psicólogos o estudiantes de Psicología y aquellos que estén interesados en la ciencia psicológica y ciencias afines.
2. La revista comprende las siguientes secciones:
 1. Editorial
 2. Ensayos críticos
 3. Artículos
 4. Reseñas
3. Limitar las participaciones de artículos y ensayos un máximo de 10 cuartillas, a un espacio, con letra 12, tipo Times New Roman, incluyendo bibliografía. Los cuadros o figuras deberán ir numerados, dentro del texto, con cifras arábigas. Los títulos de los cuadros y los pies de figuras deben ser claros, breves y llevar el número correspondiente.
4. Las reseñas no serán mayores de una cuartilla, a un espacio (sencillo), con letra 12, tipo Times New Roman, incluyendo bibliografía.
5. Los materiales propuestos para su publicación deberán estar escritos en español, en forma clara y concisa. Se entregará una versión impresa en papel tamaño carta y en programa Word.
6. Los ensayos son reflexiones críticas sobre determinados temas, y en este caso se recomienda que contengan tres secciones: 1. Introducción (objetivo o propósito del ensayo o, en su caso, hipótesis de trabajo, etc.), 2. Cuerpo del ensayo, en el cual el autor desarrollará el argumento de su trabajo, y 3. Conclusión.
7. Los artículos básicamente son resultados o aportes de investigaciones. Deben contener las siguientes partes: introducción, antecedentes y objetivos, metodología, resultados, discusión teórica y referencias bibliográficas. Los artículos deberán ir, en todo caso, acompañados de un resumen que muestre claramente los contenidos.
8. Para las referencias bibliográficas de ensayos o artículos, el autor debe apegarse al siguiente formato que, en general, sigue los lineamientos comúnmente aceptados: las referencias en los textos se anotan con el apellido del autor y año de publicación entre paréntesis y de ser necesario el número(s) de página(s). Al final del texto se anota la bibliografía completa en orden alfabético y de acuerdo con el apellido y nombre del primer autor, año de publicación, título del libro o referencia en cursivas, lugar de impresión y editorial.

Si la cita es textual se pondrá entre comillas y entre paréntesis se apuntará el nombre del autor y el año de la publicación con el o los números de la(s) página(s).

Al final del texto se anota la bibliografía completa. Si la cita textual es de más de cinco renglones, se sugiere que se escriba con letra 10, con renglones de 3 cm a 3 cm y se procederá de la manera señalada anteriormente. Por ejemplo: "...en la terapia uno tendrá que sacar ventaja en lo posible de los cambios ambientales (Bellak, 1980)..." y al final del libro en la sección dedicada a la bibliografía: Bellak, M. D. Leopold, Small, S. D., Leonard, 1980, Psicoterapia breve y de emergencia, México: Editorial Pax. O también puede incluirse al autor sin paréntesis: por ejemplo, en un libro de Otto Klineberg encontramos el siguiente renglón: "Por una parte, Hartley y Hartley (1952) hablan de actividades físicas..." y en la sección dedicada a la bibliografía: E. L. Hartley y R. E. Hartley (1952). *Fundamentals of Social Psychology*.

9. Cuando se cita por segunda ocasión a un autor, se anota de nuevo su apellido y año de publicación o se puede hacer la referencia con las locuciones latinas utilizadas comúnmente para el caso, ambas opciones entre paréntesis. Si la cita es de internet se anota el nombre del autor o de la institución, nombre o título del artículo o ensayo, la dirección completa de la web y la fecha de extracción de la información.

10. Si la información proviene de una entrevista o de otra fuente, se anota el nombre del entrevistado o, en su caso, solamente como informante y la fecha, y/o como documento mecanografiado y en el estado en el que se encuentra (en proceso de publicación, etc.). Si es una fuente documental se anotan los datos disponibles, por ejemplo autor, nombre de la revista o periódico, fecha.

11. Por cuestión de costos, las gráficas que lleguen a incluirse en los textos deben ser en blanco y negro. Las fotografías en color, por las razones mencionadas, serán incluidas en blanco y negro.

12. Los trabajos serán revisados y en su caso aprobados por el Consejo Editorial en colaboración con el Consejo Científico.

13. Los materiales al momento de ser propuestos para ser publicados no deberán de estar comprometidos para ser incluidos en otras publicaciones periódicas o permanentes.

14. Cualquier controversia acerca de los contenidos de la revista, no prevista en las bases, será resuelta por el Consejo Editorial.

Para recibir los trabajos o para más información comunicarse con Pablo Martínez Lacy, al correo electrónico: conpsic@ulsac.edu.mx, Teléfono: 311-55-25 ext. 852, Escuela de Psicología, ULSAC.

Por que el aprendizaje siempre sigue, conoce más.



Nueva imagen
Búscala ya!

Una publicación de:





Universidad
La Salle[®]
Cuernavaca



Preparatoria Licenciaturas

- Licenciatura en Administración
- Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas
- Licenciatura en Arquitectura
- Licenciatura en Comercio y Negocios Internacionales
- Licenciatura en Ciencias de la Comunicación
- Licenciatura Contaduría y Finanzas
- Licenciatura Derecho
- Licenciatura en Diseño Gráfico y Digital
- Licenciatura Mercadotecnia
- Licenciatura en Psicología
- Ingeniería Civil
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Mecatrónica

Posgrados

- Maestría en Administración
- Maestría en Desarrollo Humano
- Maestría en Educación: Área de Gestión Educativa
- Maestría en Educación: Área de Intervención Docente
- Maestría en Psicoterapia Dinámica
- Maestría en Ingeniería Mecatrónica Industrial
- Especialidad en Educación: Área Gestión Educativa
- Especialidad en Educación: Área Intervención Docente
- Especialidad en Mercadotecnia y Publicidad
- Especialidad en Logística y Cadena de Suministro
- Especialidad en Finanzas Corporativas y Bursátiles
- Especialidad en Gestión y Administración de Proyectos
- Especialidad en Ingeniería Mecatrónica Industrial

ulsac.edu.mx



Universidad
La Salle Cuernavaca



(777) 311 5525

Nueva Inglaterra s/n,
Col. Sn. Cristóbal, 62230,
Cuernavaca, Morelos, México.

Profesionales
con **valor**

Cursos, Talleres y Diplomados
Desarrollados para tus objetivos específicos