

La Autogestión y la Capacidad de Elegir Ser Responsable | Jorge Campora

En su obra *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*, Stephen Covey (1999), planteó que su fuente de inspiración en la interpretación de los comportamientos humanos fue el Dr. Viktor E. Frankl (1979), psiquiatra y escritor, creador de la Logoterapia sustentada desde su experiencia personal como haber sobrevivido a los campos de concentración de la Segunda Guerra Mundial.

El Dr Viktor E. Frankl planteó que el hombre no se limita a existir sino que por el contrario es él quien decide si se resiste o cede ante ciertas circunstancias.

En otras palabras, definió que “[...] la esencia íntima de la existencia humana, está en su capacidad de ser responsable” (Frankl, 2005, pág. 153).

Es por ello que el ser humano puede elegir cambiar en cada momento y por esta razón, su personalidad individual siempre será impredecible.

Si bien se puede predecir el futuro de un hombre dentro de un amplio marco estadístico, la base de cualquier predicción conjugaría las condiciones biológicas, psicológicas o sociales, el Dr. Frankl afirmó además que resultaba necesario considerar que una de las características de la existencia humana es la capacidad que posee la persona para elevarse por encima las circunstancias y trascenderlas, pues posee la capacidad de ser autotranscendente (2005).

$$\begin{array}{c} \text{A} \quad + \quad \text{R} \quad = \quad \text{Resultado} \\ \text{(Acción / Circunstancia)} \quad \text{(Respuesta)} \\ \text{"lo que pasa / o nos pasa"} \end{array}$$

Figura 1: El Ser humano y su Capacidad de Elegir.

Fuente: Cámpora, Jorge. Elaboración propia.

Asignatura: Liderazgo y Coaching Organizacional,

Maestría en Coaching y Cambio Organizacional, Facultad de Ciencias de la Administración,
Universidad del Salvador, Buenos Aires, Argentina, 2007.

LA CAPACIDAD DE ELEGIR SER RESPONSABLE.

El autor del presente trabajo no solamente comparte ese concepto, sino que además lo considera como el fundamento básico del ser humano, ya sea en el ámbito organizacional o social (Campora, 2014).

Por lo expuesto ha profundizado en el análisis y desarrolló en el marco espacio académico una línea de pensamiento que vincula lo citado precedentemente con el Coaching Organizacional.

En tal sentido, puede observarse en la figura N° 1 la síntesis de:

- a) Lo que pasa o nos pasa: Las acciones o circunstancias que nos tocan vivir se enmarcan en aquello que pasa o nos pasa. Dichos contextos son exógenos a la persona y se consideraron simplemente como información. En el gráfico desarrollado se las describió con la letra A.
- b) Cada ser humano responde a las circunstancias que le tocan vivir. De acuerdo a lo planteado precedentemente, en cada instante la persona elige responsablemente desde su libertad personal (Frankl, 1979) cada una de sus respuestas. En el gráfico citado se describe a las respuestas con la letra R.
- c) El espacio de libertad personal que existe en cada instante para que cada persona elija su respuesta, ha sido definido originariamente por Viktor Frankl (1979) y han seguido la misma línea de pensamiento, varios autores muchos de ellos directamente relacionados con la gestión organizacional, entre otros, Stephen Covey en sus obras *Los siete hábitos de la gente altamente efectivas* (1999) y *El 8° Hábito. De la efectividad a la grandeza*, (2005), Alex Patakos en su obra *En busca de sentido* (2005).

En el gráfico precedente, la capacidad de elegir de cada persona se ha definido mediante el símbolo + que se posicionó entre las circunstancias y las respuestas de cada persona.

LA CAPACIDAD DE ELEGIR SER RESPONSABLE.

Tras esa línea de pensamiento puede comprenderse que los resultados que las personas obtienen son producto de las circunstancias exógenas que les tocan vivir y las respuestas que las personas dan. En el modelo, se interpretaron entonces las siguientes posibilidades: si los resultados son satisfactorios se comprende que las respuestas dadas son las adecuadas, mientras que en caso que los resultados sean insatisfactorios, la persona podrá cambiar sus respuestas en cada instante y las veces que sean necesarias, hasta alcanzar el resultado deseado.

Surge de lo expuesto que la libertad que posee el ser humano de cambiar sus respuestas, puede verse limitada por tres factores:

- 1) A pesar de que los resultados logrados son insatisfactorios y desea lograr una posibilidad futuro mejor que la presente, la persona no puede cambiar su respuesta.
- 2) A pesar de que los resultados logrados son insatisfactorios y desea lograr una posibilidad futuro mejor que la presente, la persona no quiere cambiar su respuesta.
- 3) A pesar de que los resultados logrados son insatisfactorios y desea lograr una posibilidad futuro mejor que la presente, la persona no sabe brindar una respuesta diferente.

Es entonces que en la tercera alternativa puede actuarse desde el Coaching Organizacional, acompañando a las personas, los grupos, equipos y organizaciones, en el desarrollo de sus talentos y competencias, para asistirlos en el logro de su máximo potencial.

En esa línea de pensamiento, cada ser humano, desde la libertad que posee de elegir cada una de sus respuestas y en cada instante, puede lograr ser interpretado y valorado en su verdadera dimensión humana, incluso comprendiendo que posee un potencial interior que una vez desarrollado puede ser puesto al servicio del entorno inmediato y mediato.

Bibliografía

Campora, J. (22 de Septiembre de 2014). La Evolución Personal en la Gestión

Organizacional. CABA: Universidad de Palermo.

Covey, S. (1999). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires: Paidós.

Covey, S. (2005). *El 8° Hábito. De la efectividad a la Grandeza*. Buenos Aires: Paidós
Empresa.

Frankl, V. (1979). *El Hombre en busca de Sentido*. Barcelona: Herder.

Frankl, V. (2005). *El Hombre en busca de sentido último*. Buenos Aires: Paidós.

Pattakos, A. (2005). *En busca de sentido*. España: Paidós PLural.