



Informativo CEI 3(3)

ISSN 2389-7910

ISSN Electrónico 2389-8127

Tercer cuatrimestre de 2016



II Encuentro Internacional de Grupos de Investigación pág. 7
Universidad Mariana comprometida con la investigación pág. 18
Investigaciones de alto impacto jurídico en Nariño pág. 100

Informativo CEI

Boletín Informativo CEI

Hna. **Nohemí Quezada Paniagua**
Superiora General

Hna. **María Esperanza Benavides Narváez**
Superiora Provincial

Hna. **Amanda Lucero Vallejo**
Rectora Universidad Mariana

Hna. **Marianita Marroquín Yerovi**
Directora Centro de Investigaciones

Luis Alberto Montenegro Mora
Director Editorial UNIMAR

Centro de Investigaciones

Hna. **Marianita Marroquín Yerovi**
Directora Centro de Investigaciones

Alexandra Luna Acosta
Coordinadora Investigación Estudiantil

Yaqueline Elizabeth Ureña Prado
Coordinadora Gestión del Conocimiento

Luz Dary Vergara Gil
Auxiliar Centro de Investigaciones

Nehira Lucía Patiño Cerón
Auxiliar Centro de Investigaciones

Boletín Informativo CEI 3(3)

Tercer cuatrimestre de 2016

ISSN 2389-7910

ISSN Versión Digital 2389-8127

500 ejemplares

Editorial UNIMAR

Luis Alberto Montenegro Mora
Director/Editor Editorial UNIMAR

Luz Elida Vera Hernández
Corrección de Estilo Editorial UNIMAR

Ana Cristina Chávez López
Corrección de Estilo Editorial UNIMAR

David Armando Santacruz Perafán
Diseño y Diagramación Editorial UNIMAR

Correspondencia

Editorial UNIMAR

Universidad Mariana

Calle 18 No. 34 – 104

Tel: (00) 57-2-7314923 Ext. 185

Email: editorialunimar@umariana.edu.co

<http://www.umariana.edu.co/EditorialUnimar/>

<http://www.umariana.edu.co/InformativoCIP/>

Las opiniones contenidas en el *Boletín Informativo CEI* no comprometen a la Editorial UNIMAR ni a la Universidad Mariana, puesto que son responsabilidad única y exclusiva de los autores. Se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos aquí consignados sin fines comerciales siempre y cuando se cite la fuente. Las notas se encuentran en texto completo en la dirección electrónica: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/BoletinInformativoCEI>

Colaboradores en esta edición

Karol Vanessa Villarreal Díaz
Estudiante de Psicología

María Angélica Torres Dejoy
Estudiante de Psicología

Karen Julieth Díaz Lopera
Estudiante de Psicología

Juan Pablo Herrera
Docente Programa de Psicología

Juliana Arias Paredes
Estudiante de Psicología

Erika Daniela Lasso Vásquez
Estudiante de Psicología

Eliana Lizeth Bucheli España
Estudiante de Psicología

Jenny Paola Burbano
Estudiante de Psicología

Jesús Muñoz
Docente de Psicología

Nivia Maryely Muñoz Muñoz
Estudiante de Psicología

María de los Ángeles Villadiego Obando
Estudiante de Psicología

Mario Andrés Salazar Eraso
Estudiante de Psicología

Karen Lorena Arteaga Patiño
Estudiante de Psicología

María Alejandra Huertas López
Estudiante de Psicología

Laura Melissa Cabrera Quiñones
Egresada del Programa de Psicología

José Alberto Luna Hernández
Docente y Coordinador del Laboratorio del Programa de Psicología

Diana Solarte Narváez
Docente Institución Universitaria CESMAG

Daniel Noguera Santander
Coordinador de Investigación Maestría en Derecho

Álvaro H. Ramírez Montufar
Director Maestría en Derecho

Nelson Armando Mora Gómez
Director Posgrados en Administración

María Alejandra Mora M.
Docente Facultad de Posgrados

Claudia Marcela Bastidas P.
Docente Invitada

Liliana Ruíz A.
Docente Universidad Militar Nueva Granda

José Luis Villarreal
Docente de Contaduría Pública

Paola Rosero M.
Docente Universidad Mariana

Jhoneyla Yileana Sánchez Cerón
Estudiante de Terapia Ocupacional

Dania Yilibeh Andrade Córdoba
Estudiante de Terapia Ocupacional

Anyi Vanesa Arcos Rodríguez
Docente de Terapia Ocupacional

Bianca Margarita Chaves Villamil
Psicóloga Practicante del Área de Procesos Organizacionales

Diana Carolina Florez
Docente de Psicología

Jean Alexander León Guevara
Coordinador de investigación Maestría Ingeniería Ambiental

Juan Fernando Muñoz Paredes
Director Maestría Ingeniería Ambiental

Fabio Camilo Gómez Meneses
Docente Ingeniería Mecatrónica

Karol Valentina Muñoz
Estudiante de Ingeniería Mecatrónica

Paola Andrea Rosero Muñoz
Docente de Contaduría Pública

Nayibe Arcos
Docente Institución Universitaria CESMAG

Depósito legal

Biblioteca Nacional de Colombia, Grupo de Procesos Técnicos, calle 24 No. 5 – 60 Bogotá D. C.

Biblioteca Central Gabriel García Márquez, Universidad Nacional de Colombia, Plaza Central Santander, carrera 45 No. 26 – 85 Bogotá D. C.

Biblioteca Luis Carlos Galán Sarmiento, Congreso de la República de Colombia, Dirección General Administrativa, carrera 6 No. 8 – 94 Bogotá D. C.

Biblioteca Rivas Sacconi, Instituto Caro y Cuervo, Sede Centro, calle 10 No. 4-69 Bogotá D. C. y Sede Yerbabuena, kilómetro 24 Autopista Norte Bogotá D. C.

Centro Cultural y Biblioteca Pública Julio Mario Santo Domingo, calle 170 No. 67-51 Bogotá D. C.

Parque Biblioteca España, carrera 33B # 107A-100, Medellín.

Centro Cultural Leopoldo López Álvarez – Área Cultural del Banco de la República en Pasto, calle 19 No. 21-27 San Juan de Pasto.

Biblioteca Hna. Elisabeth Guerrero N. f.m.i. Calle 18 No. 34 -104 Universidad Mariana, San Juan de Pasto.

Biblioteca Alberto Quijano Guerrero, Universidad de Nariño, Ciudad Universitaria Torobajo, calle 18 carrera 50, San Juan de Pasto.

Contenido

Editorial		
Experiencia y formación	4	Docentes de la UNIMAR participaron en la XV Asamblea General de Asociación Latinoamericana de Facultades de Contaduría y Administración 104
Centro de Investigaciones		
II Encuentro Internacional de Grupos de Investigación	7	Ponencia: “Beneficios tributarios en Ciencia, Tecnología e Innovación” Presentada en XV Asamblea de la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración 105
Universidad Mariana comprometida con la investigación	18	Conferencia sobre Contabilidad Social y del Talento Humano 106
Sesión de premiación Concurso Anual a la Calidad Investigativa	19	Participación del Grupo Identidad Contable en el Segundo Encuentro Internacional de Grupos de Investigación - UNIMAR 107
Régimen de propiedad intelectual y derechos de autor para la Universidad Mariana	30	Salud
Sociales, Humanidades y Educación		
Programa de evaluación e identificación de riesgo psicosocial en los funcionarios del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.	36	¿Qué es lo que no sé, que me gustaría saber? 109
El perfil psicológico del conductor en una empresa de transportes de Pasto	39	La motivación en el paciente neurológico en el área de Salud en Terapia Ocupacional 112
Prevención de consumo de drogas desde el contexto escolar	46	Avances investigativos en el programa de Terapia Ocupacional 117
Rediseño de capacitación por competencias	52	Automotriz del Sur S.A.S Proyecto: “Con tu sentido de pertenencia genera oportunidades para el crecimiento empresarial” 118
Rehabilitar el alma	57	Ingenierías
Salud mental y fortalecimiento de resiliencia durante el proceso de hospitalización y recuperación en niños, niñas y adolescentes del Hospital Infantil Los Ángeles	67	Lanzamiento de la estrategia: “Nariño actúa por el clima” 124
Fortalecimiento de las prácticas de gestión humana en la Organización Pasto Motors Ltda	73	Ingeniería Mecatrónica se vincula a la Red Nacional de Ingeniería Mecatrónica y Automática 125
Implementación de las prácticas de Gestión Humana en Casa Buralgo	79	Presentación de semillero SINDATRONIC en el evento nacional de Semilleros de Investigación 126
¿Existe el blanco sin el negro? ¿Existe la paz sin la violencia?	83	Guía para los autores Boletín Informativo CEI 127
Un renacer desde la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y el conflicto armado	87	
Reestructuración y restablecimiento de habilidades sociales del Hospital San Rafael de Pasto	90	
Programa de rehabilitación neuropsicológica en un grupo de pacientes psiquiátricos institucionalizados	94	
Investigaciones de alto impacto jurídico en Nariño	100	
Económicas, Contables y Administrativas		
Taller Académico en Frontera El aprendizaje en la práctica	101	
Docentes de Universidad Militar Nueva Granada y Universidad Mariana presentan ponencia en XV Asamblea General de ALAFEC en Medellín	102	

Experiencia y formación¹

Luis Alberto Montenegro Mora

Director Editorial UNIMAR
Docente Investigador
Universidad Mariana



Luis Alberto Montenegro Mora
Director Editorial UNIMAR.

La educación como movimiento se configura como un escenario de tensión, tanto del componente teórico como del práctico, si esto no fuese así, estaría desvirtuada de la naturaleza que define a los grupos sociales. Si bien, podría parecer que son variadas las problemáticas que lo anterior suscita, hay una de principal interés que moviliza el campo pedagógico, que en definitiva, es aquella referida a la filosofía educativa, es decir, la que nos ubica en el ámbito teórico del asunto de formar. Así las cosas, el foco de interés se centra en buscar e indagar sobre los elementos causantes de los conflictos en la acción de formar, y poder tejer nuevos campos de posibilidad, de aproximaciones tanto epistemológicas como prácticas que trasciendan más allá de los formalismos propios de los espacios escolares, y posibiliten el encuentro entre los bandos tensionadores del fenómeno educativo (Dewey, 2010, p.63).

El objetivo perentorio de una posible filosofía educativa se exprese en la sección medular del párrafo anterior, no obstante, la función mediadora de ésta no deberá ser la única y exclusiva, ni tampoco la elaboración de una colcha de retazos a partir de los conceptos y apuestas de las escuelas ideológicas, entre otras posibilidades; por el contrario, es sentir la necesidad de elaborar, compartir, forjar, poetizar nuevas maneras de hacer en la praxis. De este modo, es más factible comprender que los caminos ya abiertos, andados,

marcados, señalados y conocidos, son aquellas concepciones que conforman las zonas de confort tradicionales, en donde el docente está seguro, pero donde el formador se encuentra aprisionado; de esta manera, un nuevo orden en las concepciones, es decir, en las posibilidades de entender la escuela, no desde el pasado y sus prácticas, sino desde el presente y su continua penetración como futuro, como respuesta a los anhelos tradicionalistas de recrear la génesis educativa en vez de pensar en el fenómeno educativo desde la formación del sujeto del siglo XXI.

En relación con lo anterior, cabe señalar que si bien hay un claro llamado a la movilización de las concepciones tradicionales de educación y formación, la negación de las mismas, puede como lo afirma Dewey (2010), ser un problema de corte pedagógico para aquellos que confían en el establecimiento de una nueva forma de entender y hacer educación; aún más, el partir del reconocimiento y “validez” de las formas tradicionales de la educación, y resignificarlas, potencializarlas, y deconstruirlas, podría ser la clave del hecho formador, en nuevos escenarios que convocan la naciente idea de educación.

Así pues, y teniendo en cuenta el carácter natural de la relación entre educación y experiencia, y el acto de formar y la formación como implicaciones propias de la educación, no es tan simple o sencilla la idea, ya que al parecer hay un giro de la filosofía educativa tradicional, o más bien, una metamorfosis de ésta, que le posibilita extenderse a una adjetivación de lo experimental. No obstante, hay que aclarar que no todas las experiencias formativas contienen la misma carga de conceptos, es decir, que existen experiencias que no podrán ser catalogadas como educativas o verdaderas, y esto parte del hecho de que si bien la educación se dinamiza y adquiere sentido en la acción, la experimentación, el empirismo, esto no garantiza la validez de la éstas, lo que supone en palabras de Dewey (2010) que hay experiencias antieducativas¹.

En efecto, desde la consideración anterior, aquella experiencia que atente contra la sensibilidad –el sentir- y la reactividad –respuesta-, sesga y establece una frontera o límite a las posibles experiencias venideras, las cuales podrán ser más ricas y significativas en la medida en que se nutran de sus antecesoras.

¹ El presente texto intenta aproximarse de manera breve al concepto de formación desde la reflexión crítica de algunos apartes del pensamiento de John Dewey, concretamente, en lo relacionado con experiencia.

² Dewey (2010) define la experiencia antieducativa como aquella que detiene el progreso o desarrollo de experiencias ulteriores, que se compone de dos aspectos, el primero, la percepción inmediata de agrado o desagrado, la segunda, la influencia que tiene sobre las futuras experiencias.

Otra situación posible en el pensar y sentir la experiencia, será el considerar que a pesar del agrado que sobre y en el desarrollo de ésta se genere, hay un riesgo de que configure una suerte de acciones negativas que afecten el proceso formativo; asimismo, es posible que a pesar del agrado y deleite resultante de la experiencia, no exista una relación clara entre experiencias, lo que atomizaría la acción formadora, más aún cuando se requiera de tangibilizar la teoría y generar un saber, de suerte que “cada experiencia puede ser vivaz, animada e “interesante” y sin embargo, su falta de conexión puede engendrar artificialmente hábitos dispersivos, desintegrados, centrífugos” (Dewey, 2010, p. 72).

De este modo, las experiencias –presentes-, independientemente de su tipología, condicionan, designan y estigmatizan las futuras experiencias, cuestión que ya entra en el terreno de lo no dominable, es decir, que el ser humano de manera difícil podrá enrutar y reiniciar una experiencia desde cero, o controlar ese pensar y sentir cuando se aproxima al conocimiento en el desarrollo de una experiencia que no significa para él.

A partir de lo expuesto en los párrafos anteriores, un argumento válido para reconocer la función educativa y formadora de la escuela tradicional, se esboza en que ésta, planteaba otro tipo de experiencias, tal vez, inquisidoras y castradoras de las ulteriores, pero que sin embargo, los alumnos estaban expuestos a ellas; por lo que pensar que las nuevas formas de educar son la contraposición más pura y dura de lo tradicional, sería una idea equivocada de entender el dinamismo, evolución y progreso desde la comprensión de un tiempo, un contexto y unas necesidades que claramente son diferentes a las que estamos expuestos en la actualidad.

Es decir, la función del educador recae en la elaboración de aquellas experiencias que signifiquen para el alumno, y que además, se conjuguen con el gusto o agrado inmediato, y motiven o movilicen el desarrollo de experiencias similares futuras; lo anterior, parte del principio que en toda experiencia ulterior conviven los vestigios de experiencias pasadas que están en su genética, la cual se muta constantemente dependiendo de las experiencias acumuladas, allí se establece el problema central de la educación basada en la experiencia, en donde habrá que garantizar la manera de que las experiencias presentes estén presentes en las futuras.

Así las cosas, es fundamental para la educación desde y para la experiencia, el conceptualizar su simbología, lo que significa, lo que implica, lo que su naturaleza establece y como dicha conceptualización se adhiere, transforma, mimetiza y consolida otras posturas no sólo epistemológicas sino también empíricas. De este modo, la filosofía de la educación no tenía cabida en la escuela tradicional, ya que su supervivencia no dependía de ésta, sino del ejercicio rutinario ya preestablecido y aceptado; por otro lado, las escuelas progresistas están orientadas a repensar constantemente, a resentir frecuentemente las acciones educativas, para así poder fusionar y eclipsar aquellas ideas coherentes y potentes desde su entrelazamiento, para filosofar la educación, razón por la que, la necesidad del espacio filosófico del acto educativo no es opcional en las nuevas maneras de formar, ya que su carácter vital es sobresaliente; en términos deweyanos es una invitación clara a pensar y sentir una filosofía de la

experiencia, lo que establece el desafío de planear u organizar de, por y para ésta.

El *jaque* en el que se ubica la educación progresista, radica en pensar que ésta es más fácil que la tradicional, cuestión que no solo es falsa, sino que deja entrever que la praxis formativa de la escuela progresista puede perderse en la elaboración de su rol “heroico”, contrario y contestario, como respuesta al papel antagonico de la educación tradicional; es decir, el riesgo de la educación progresista de no pensarse a sí misma, de evadir su filosofía, y depender de sus acciones contrarias a las formas tradicionales de la educación, puede movilizar el *mate* de la filosofía educativa moderna, y no sólo eso, sustantivar, enunciar, nombrar las mismas prácticas de forma diferente. La nueva educación, supone una simplicidad la cual es más difícil de lo que podría pensarse, ya que accionar sobre lo dado, lo establecido, lo institucionalizado es un atentado directo, una ruptura precisa a las zonas de confort y rutas de pasibilidad que la escuela tradicional ya varias décadas atrás a levantado, así los hábitos intelectuales ya ubicados representan un trabajo riguroso y dispendioso para el educador moderno o el filósofo de la educación actual.

Por otro lado, la teorización de la experiencia implica el establecimiento de unos principios que funcionen y sean coherentes a una posible filosofía educativa, de este modo, es factible hablar de continuidad experiencial, como principio para diferenciar o distinguir aquellas experiencias que posibilitan el buen devenir de experiencias futuras -y que además, suman y se compilan en la construcción de un conocimiento- de aquellas que limitan y condicionan las experiencias venideras. Aquí, es preciso señalar la función que cumple el hábito, en donde la experiencia vivida impacta al que la vive³, de forma que afecta tanto sus deseos como las percepciones involucradas en ella, y colateralmente, a todas aquellas experiencias posteriores, razón por la que, el hábito es otro principio que reluce, no desde su percepción de lo fijo, repetitivo u estático, sino desde algo más profundo, lo emocional e intelectual en la acción de vivir.

De este modo, mundo es lo que es por el cumulo de las actividades del ser humano que antecedieron y establecieron las condiciones contextuales presentes, lo que demuestra que, así como el hombre afecta al mundo desde su experiencia, el mundo asimismo lo afecta a él, más aún, cuando es éste la representación de lo cultural, económico, político, tecnológico, ambiental y demás que influye en la manera de leer, pensar y sentir la realidad, como lo asignado, acordado, impuesto.

Las experiencias en sí, se componen de una relación íntima, entre las condiciones objetivas y las internas, esto hace referencia al principio de interacción, el cual se establece desde la función y fuerza del hecho educativo, y se plantea en lo que se denomina situación; así las cosas, la interacción a la que se hace referencia,

³ Dewey (2010) al respecto señala que: “cada experiencia es una fuerza en movimiento. Su valor sólo puede ser juzgado sobre la base de aquello hacia lo que mueve” (p. 81), cuestión por la que el educador como adulto, y confiando en que su grado de madurez en tono de experiencia sea mayor que la del joven aprendiz, pueda observar y reflexionar sobre la dirección de la experiencia del estudiante y así plantear una postura frente a ello.

es aquella que se ubica en una situación en donde la triada individuo-objeto-y otros individuos se hace presente, y en donde el ambiente es la condición aquella que está en la frontera entre las necesidades, propósitos y capacidades que tenga el individuo en el desarrollo de una experiencia; de esta manera, y en términos de Dewey no es posible entender el valor de lo educativo en abstracto, es decir, que la adaptación y los procesos que esta acción conlleva amplía un horizonte de posibilidad de leer, entender y comprender el mundo, pero entendido este fenómeno en doble vía, en donde tanto el material no entra en el rango de lo necesario importante y coherente con las capacidades del individuo, como éste que no logra esa conexión – adaptación al material, generando así una experiencia antieducativa.

Concluyendo, se puede enunciar que: al reconocer el principio de continuidad -en donde el futuro es una pieza indispensable para las acciones del presente - desde la perspectiva de educación tradicional, se condicionó y malinterpretó, justamente cuando se estableció que el aprendizaje o adquisición de ciertos conocimientos y destrezas en algunas materias fundamentales, serviría para un “algo” futuro, en donde la preparación juega una papel ambivalente, puesto que si el individuo se ubica de manera permanente en expectativa

ante lo que está por venir, posiblemente habrá experiencias ulteriores que se desarrollarán en plenitud, pero la pregunta es ¿Qué pasa con aquellas experiencias que no fueron más que el pretexto para la preparación del individuo en cierto conocimiento, destreza y habilidad y no pasaron al plano futuro de lo aplicativo?

Para finalizar, es preciso comentar lo perentorio de todos los elementos que componen las experiencias presentes, para garantizar una posibilidad de experiencias ulteriores significativas; lo anterior, como enseñanza y resultado de lo que aconteció con la educación tradicional, la cual se ubicó más en un futuro de incertidumbres y lejano, en vez de situarse en un presente más íntimo del individuo. De este modo, la formación es la representación de la experiencia y su evolución, y viceversa, es la posibilidad de la poetización del conocimiento.

Bibliografía

- Dewey, J. (2010). *Experiencia y educación*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Sáenz-Obregón, J. y Zuluaga, O. (2004). Las relaciones entre psicología y pedagogía: infancia y prácticas de examen. *Memoria y Sociedad*, 8(12), 9-26.



Fuente: pixabay.

II Encuentro Internacional de Grupos de Investigación

Hna. **Marianita Marroquín Yerovi**
Directora Centro de Investigaciones
Universidad Mariana



En la mesa de honor de derecha a izquierda: Dr. Rubén Darío Manrique Hernández, conferencista invitado; Mg. Graciela Burbano Guzmán, Vicerrectora Académica; Hna. Amanda Lucero Vallejo, Rectora Universidad Mariana; Ph.D. Hna. Marianita Marroquín Yerovi, Directora Centro de Investigaciones Universidad Mariana; Dra. Sandra Salomé Casillas Bolaños, conferencista invitada.

El *II Encuentro Internacional de Grupos de Investigación* inició con el Himno Nacional de Colombia y el Himno de la Universidad Mariana.

En el Auditorio “Madre Caridad Brader” se conformó la mesa directiva así: la Hna. Amanda Lucero Vallejo, Rectora de la Universidad Mariana, la Vicerrectora Académica, Mg. Graciela Burbano Guzmán, la Dra. Sandra Casillas Bolaños de la Universidad Técnica de la Laguna en Torreón, México, la Hna. Marianita Marroquín Yerovi PhD, y el Dr. Rubén Darío Manrique Hernández, Director de Investigación e Innovación de la Universidad CES de Medellín.

La Hna. Amanda Lucero Vallejo, inició con el saludo de bienvenida a los presentes. “Distinguidos investigadores de las diferentes universidades que nos honran con su participación en este *II Encuentro Internacional de Grupos de Investigación*. Para la Universidad Mariana es motivo de esperanza en este año de preparación a la celebración de los 50 años de camino institucional vivir nuevamente esta experiencia de intercambio de saberes y resultados de investigación en las diferentes disciplinas del conocimiento. En nuestro Plan de Desarrollo se plantea la línea estratégica de investigación: Desarrollo tecnológico e innovación con impacto social. (...) Les comparto estos compromisos porque la construcción del conocimiento se enriquece cuando nos encontramos desde la hermosa complejidad de lo humano, y hacemos alianzas que nos

abren nuevas posibilidades de avanzar en la respuesta que estamos llamados a dar en cada uno de nuestros países y regiones, a las necesidades de humanización desde la búsqueda de la verdad y la justicia para el desarrollo integral de nuestras comunidades, favoreciendo sobre todo a nuestros hermanos más pobres.



Hna. Amanda Lucero Vallejo, Rectora de la Universidad Mariana.

Con espíritu fraterno la Universidad Mariana los acoge para que se sientan como en su casa, y disfruten de la calidez humana propia

de los nariñenses, también para que se recreen con la belleza del hermoso paisaje de nuestra tierra y la cercanía del majestuoso Volcán Galeras y las delicias de nuestra gastronomía.

Como acto seguido, la Hna. Marianita Marroquín Yerovi, Coordinadora General del evento, oficializó la apertura con un saludo, el cual se orientó al reconocimiento de los participantes por haber atendido a la convocatoria realizada desde la Universidad: “Mi saludo franciscano de paz y bien a los directivos que nos acompañan y sobre todo a los participantes y asistentes al *II Encuentro Internacional de Grupos de Investigación*. Constituye una alegría poder dirigir estas palabras a un público tan selecto que representa una corriente investigativa con un trasfondo incalculable de saberes en todas las áreas del conocimiento. Este evento se considera un espacio de encuentro para investigadores organizados en grupos de investigación o en otras formas de representación como los académicos, que se hacen presente en esta sala, llegados desde la hermana República del Ecuador. Además es de gran satisfacción saludar a todos los investigadores e investigadoras que se han dado cita desde distintos departamentos de Colombia y más concretamente, a los participantes de 24 ciudades de 18 departamentos del país y de dos provincias de la República del Ecuador.



Ph.D. Hna. Marianita Marroquín Yerovi, Directora del Centro de Investigaciones.

Es de especial mención la presencia de los conferencistas: Dr. Rubén Darío Manrique Hernández de la Universidad CES de Medellín, capital del departamento de Antioquia, Dra. Sandra Casillas Bolaños de la Universidad Técnica de la Laguna en Torreón, México y Dr. Miguel Posso Yépez de la Universidad Técnica del Norte de Ibarra, capital de la provincia de Imbabura en la República del Ecuador, quienes compartirán su saber y experiencias en el campo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación en su orden: Dr. Rubén Darío Manrique con la conferencia titulada: “Retos de la investigación e innovación para la Educación Superior”, la Dra. Sandra Salomé Casillas Bolaños con la conferencia titulada: “Patentando tus ideas”; y el Dr. Miguel Posso Yépez con la conferencia: “Fortalecimiento de la investigación científica en las Universidades desde la perspectiva de conformación de redes de investigación”.

Con mi saludo cálido de la región nariñense me permito mencionar a los representantes de las distintas universidades de los siguientes departamentos de Colombia y de fuera del país. Colombia en orden alfabético: del departamento de Antioquia tres universidades, Atlántico una universidad, Bogotá D.C., diez universidades, Bolívar

cinco universidades, Boyacá, una universidad, Cauca, cuatro universidades, Cesar, Valledupar una Universidad, Cundinamarca entre Bogotá y otros lugares, siete universidades, Huila (Neiva) una universidad, Meta (Villavicencio) una universidad, Nariño (Pasto), seis universidades, Quindío dos universidades, Risaralda tres universidades, Santander (Bucaramanga) una universidad, Sucre (Sincedejo) una universidad, Tolima dos universidades, Ibarra, República del Ecuador, tres universidades, Tulcán, Provincia del Carchi, República del Ecuador una universidad.

Este encuentro, como lo he mencionado, constituye la posibilidad del encuentro de investigadores pertenecientes a diferentes grupos de investigación, de quienes se tiene la expectativa de saber de sus experiencias de grupo y sus sueños de realización en el futuro inmediato. Un diálogo de saberes mediante un centenar de ponencias que participan con los resultados finales de investigación no publicada en otro medio de divulgación, los paneles como espacios para dar a conocer las estructura, dinámica y funcionamiento del grupo de investigación; los póster, como aquella oportunidad para compartir las experiencias de apropiación social del conocimiento y la macrorrueda de investigación, con la exposición en modalidad libre y portafolio de servicios factibles de oferta, para realizar alianzas estratégicas y convenios y movilidad que permitan estructurar procesos de investigación entre grupos y otras oportunidades, que nacen del encuentro de las personas unidas por los mismos intereses en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación.



Asistentes al evento.

El evento atendió las propuestas de Colciencias en lo referente a la Apropiación Social del Conocimiento en sus expresiones: socializar los resultados de investigación en ciencia, tecnología e innovación, compartir las dinámicas de participación de los grupos de investigación en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación, exponer experiencias de intercambio y transferencia de conocimiento, reconocer y valorar públicamente los aportes que los desarrollos de investigación hacen a la sociedad en cuanto a su calidad e impacto, ofertar posibilidades de trabajo, redes, alianzas e intercambio; en una palabra, la oferta y demanda del conocimiento.

Además, se vivieron momentos de cultura regional mediante el “trueque” y danzas autóctonas de dentro y fuera del país, que nos acercó como un solo pueblo latinoamericano. Y no podían faltar las visitas turísticas a los sitios más destacados del departamento de Nariño como es el Santuario de Nuestra Señora de Las Lajas, joya

arquitectónica de estructura gótica en el fondo del abismo, además, la Laguna de La Cocha, por su belleza paisajística y biodiversidad.

Para finalizar, mis sinceras felicitaciones y agradecimiento por la participación en el evento, pues se vencieron las múltiples complicaciones de tipo administrativo y otros, los animó el deseo de compartir los resultados de investigación, su saber y experiencias.

Enseguida, el Dr. Rubén Darío Manrique se dirigió a los presentes. Antes, el maestro de ceremonias leyó algunos datos de su hoja de vida: Químico Farmacéutico, Universidad de Antioquia (1985), Especialista en Epidemiología, Instituto de Ciencias de la Salud – CES, (1995), Magíster en Epidemiología (2004) Universidad – CES y Doctor en Epidemiología, Universidad de Antioquia (2015).



Ph.D. Rubén Darío Manrique, conferencista invitado.

Sus cargos destacados: Director de Investigación e Innovación en la Universidad CES de Medellín desde el 2005, Coordinador de los Laboratorios Forenses. Regional Noroccidente, en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Además, otros cargos de asesor en diferentes instituciones de salud. En el campo docente vinculado en diferentes instituciones de Educación Superior como docente de maestrías y en diferentes programas académicos. En relación a sus publicaciones, el Dr. Manrique se ha distinguido por aportar a la Ciencia, la Tecnología y la Innovación con muchas publicaciones. Sería interesante hacer un listado de estas publicaciones pero su extensión supera los objetivos de esta crónica.



De derecha a izquierda: Mg. Luis Alberto Montenegro Mora, Director Editorial UNIMAR, Docente Investigador Universidad Mariana; Ph. D. Hna. Marianita Marroquín Yerovi, Directora Centro de Investigaciones Universidad Mariana; Ph. D. Rubén Darío Manrique, conferencista invitado.

En la conferencia: “Retos de la investigación e innovación para la Educación Superior” que ofreció el Dr. Rubén Darío Manrique, destacó la importancia de la educación de calidad en las universidades “el conocimiento es un reto global” agregó. Insistió en la necesidad de especializarse para profundizar en el conocimiento. Un tema importante, la calidad académica y profesional de los egresados. Debemos cuidar de los egresados, convencidos de que ellos son nuestra carta de presentación. En EE.UU el 80% de las donaciones para las universidades son precisamente de los egresados. Ellos luego son empresarios y pueden aportar a las universidades porque la calidad hace que no se corte el vínculo con las instituciones donde se formaron. A continuación, se ha extraído algunas partes de la conferencia.

Una de las condiciones que tiene la educación superior, es el cambio de los perfiles de los estudiantes, particularmente las universidades privadas; donde tienen entre un 10 a 25 y 30% estudiantes del programa “Ser pilo paga”, esto ha hecho que las universidades privadas tengan que cambiar sus estrategias de enseñanza, inclusive las de convivencia.

En la actualidad se debe considerar la llegada de personas (...) con dificultades, no solo económicas sino sobre todo con limitaciones y dificultades tecnológicas, y eso significa que tenemos que cambiar los esquemas; lo cual es un reto. Otro reto que tenemos que enfrentar es la globalización del conocimiento. A veces nosotros creemos que tenemos el conocimiento porque tenemos un poquito de lo que sabemos, y lo que hay dentro, es un reto global profundo. Por eso hoy en día, se están orientando los estudios a las especializaciones. En este sentido, el conocimiento sirve en cualquier parte del mundo. Tenemos otro reto y es innovar para la sostenibilidad.

La innovación en el concepto de educación. Se considera cuatro elementos: los modelos pedagógicos, los procesos de aprendizaje, el currículo y las competencias. Los modelos pedagógicos son el conjunto de visiones acerca del cual una universidad decide. Las dinámicas del mundo hacen que los modelos pedagógicos cambien porque hay nuevas tendencias, nuevos enfoques, nuevas tecnologías. El currículo es un proceso eminentemente transformacional, el currículo transforma; el aprendizaje también se concibe como proceso de transformación. No podemos separar la ciencia de la educación porque si algo hace la educación, es ayudar a conocer, ayudar a comprender, ayudar a reflexionar, ayudar a interpretar, ayudar a explicar, ayudar a argumentar. Y por último, quiero destacar el aprendizaje significativo, el cual además del autoaprendizaje, la autonomía, la integralidad, la creatividad, el pensamiento crítico, así está la innovación. Cuando alguien aprende significativamente, queda con la capacidad para innovar. Y por último, el concepto de competencia es la capacidad para moverse, la capacidad para confrontar, la capacidad para superar, capacidad para adaptarse.

La investigación de los problemas académicos es un reto de ciudad, es un reto de región, es un reto de país, es un reto latinoamericano. Algunos países como Brasil, ya están incorporando la actividad de investigación como parte del currículo, para que no solamente se enseñe matemáticas sino que se enseñe a investigar matemáticas (...). Al que le guste las ciencias debe leer un libro que se llama *Eureka y euforias*, es la historia de la ciencia contada por anécdotas. Se van a dar cuenta que más

del 80% de las ciencias del mundo se han hecho por la capacidad de alguien para romper el esquema, proponiendo algo distinto. Hoy hay un gran problema con el tema científico, no lo sabemos, leer la información científica es una cosa y la ciencia es otra; hay que saberla leer, elaborar un concepto sin recurrir a la imitación es la creatividad en las propuestas, la escritura en forma correcta breve y convencible. La última convocatoria que sacó el Instituto Nacional de Cáncer en los Estados Unidos para asignar 12 millones de dólares, la investigación de vacuna contra el cáncer pidió que la propuesta tuviera no más de 15 páginas. Es que hoy no hay tiempo de leer, quién de ustedes tiene el tiempo suficiente para leer 10 trabajos de estudiantes, 10 tesis de estudiantes o trabajos de grado en una noche, necesitamos que el conocimiento fluya, además de la comprensión rápida del conocimiento para tomar decisiones y actuar, en consecuencia, el que escribe tendrá que tener la capacidad de convencer. Mire el modelo económico, los que trabajan en administración, los famosos que necesitan solo el tiempo necesario para convencer a un inversionista en lo que dura un ascensor de 12 pisos en subir y bajar. No sabemos leer la información científica.

En investigación formativa esperamos que haya la capacidad de interpretación, análisis, síntesis, pensamiento crítico. Hay que enseñarles a mantener el criterio, que sepan diferenciar lo que le conviene de lo que no, el momento oportuno del inoportuno, que sea capaz de entender, que le genera más responsabilidades o menos responsabilidades. María Isabel Urrutia en una publicación que tiene en una página web en la enseñanza del siglo XXI dice: “en la educación superior laboral y especializada debe utilizarse estrategias de enseñanza que favorezcan habilidades cognitivas de alto nivel” o de lo contrario, los profesores matamos la creatividad de los estudiantes. Es un círculo virtuoso la preparación de posgrado -maestría y doctorado-, le da la capacidad para sistematizar la formación de competencias ya individuales de manera sistemática, tanto en el medio intelectual como experimental. En el libro que se publicó hace 17 años que se llama *El desafío de crear universidades de Rango mundial*, tenía esta pregunta “son sólo las universidades en investigaciones que deben aspirar a una categoría de Rango mundial o pueden también otros tipos de Educación terciaria universidades centradas en la docencia o institutos politécnicos”, ¿qué grupos?, ¿qué profesores tengo?, ¿cuál es el currículo?, ¿cuál es la calidad de la universidad?, ¿quiénes son los responsables de las políticas? Son las rectorías y vicerrectorías en la parte administrativa; el hecho de encontrarte en el Gen 32 del genoma 26 se puede encontrar el gen codificante de cáncer, no tiene porqué saberlo el vicerrector, la rectoría, pero sí lo saben los decanos con su grupo de investigación.

Nosotros podemos crear unos cuadrantes que son estas fuerzas, el primero de los cuadrantes es lo que nosotros llamamos investigación formativa, es el cuadrante donde convergen la estructura y el sistema de investigación universitaria con los estudiantes, sean de pregrado, posgrado o de maestría, aquí lo que frecuentemente se hace es trabajos, tesis e informes de investigación.

El conejo investigador

Permítame cuento una fábula tiene moralejas: “había un conejo afuera de una cueva escribiendo en su iPhone y pasó un zorro

y le dice: “¿conejo que haces? “Yo escribiendo un trabajo de investigación que tengo que hacer en la universidad para graduarme” y el zorro le dice: y ¿cuál es tu tema de investigación? y le dice el conejo: ¿cómo los conejos se comen a los zorros? y le dice el zorro: ¡no! plantéalo de otra forma. El conejo: Pues mira, yo aquí tengo una cueva, tengo una prueba piloto; ¿quieres participar? y el zorro muy aventado dice: ¡vamos a ver! y el conejito que era blanco, lo acompañó a la cueva y salió el conejito sólo con 3 pintitas de sangre, salió solito y luego pasó un lobo y le hizo la misma pregunta: ¿qué haces? “mi trabajo de tesis” respondió. Y ¿cuál es tu tema?, ¿cómo los conejos se comen a los lobos? Eso yo no creo. Aquí en la cueva tengo una prueba piloto por si quieres participar. Entró con el lobo y salió el conejo con unas pintitas de sangre, ¿qué pasó? Resulta que el conejo había hecho un negocio con los leones. “Yo les traigo comida y ustedes me cuidan”. Tres moralejas de la fábula: la primera: en investigación lo importante no es el tema sino el asesor; usted puede tener los temas que quiera; a usted, lo que le ayude es el asesor. La segunda, apreciados estudiantes, cada vez que usted entra en contacto con el asesor hay sangre; y la tercera moraleja es que usted puede cambiar el tema de investigación las veces que sea, lo importante es que le funcione.

No podemos hacer que el entorno económico sea la única forma de lograr el retorno; necesitamos lograr prestigio y ese prestigio se gana en 50 años y se pierde en un solo, “no”, es tan simple como eso. Así que hay que cuidarlo como el tesoro más preciado, como el prestigio construido en años. Esta es una responsabilidad que tenemos para los investigadores y los estudiantes de los grupos de investigación.

Urge innovar con modelos piloto, buscando como quien dice, ensayando como se va a trabajar y si esto no sale, seguimos esta relación, nadie firma un contrato por 10 o 20 años de cooperación, para transferencia tecnológica por 4 o 6 meses para ver cómo nos va, si nos va bien tienes otro hasta que vamos fomentando y consolidando una relación más sólida; es lo único que mueve al mundo de la ciencia, mueve el mundo los científicos, los estudiantes, los padres de familia; la ciencia por sí sola no ha resuelto nada, no ha resuelto la capacidad de conocimiento, no conoce la ciencia básica y la ciencia cuando se vuelve transferencia, uno no saca nada con decir que el 36% del cáncer de pulmón en Colombia es porque se fuma el cigarrillo si no le dicen al país. Y esto ¿qué impacto tiene?, y ¿cómo hago para que la gente fume menos?, ¿cómo hago para prevenir el cáncer de pulmón? Nosotros tenemos que lograr que en el retorno se genere una transferencia de conocimiento.

Como ya estamos en el tema de investigación hacia innovación, voy a hacer unos apuntes como investigador que soy; no como docente, sino como investigador. Actualmente lideró la línea de fármacos en la línea de ciencias e investigador en comportamiento humano y fisiología, voy a utilizar eso que hago como investigador para poner a su consideración algunas cosas que vale la pena tener en cuenta, en torno a la ciencia y el reto de la educación superior. Es que la ciencia de las universidades está en las evoluciones, una investigación empieza con un problema, ¿cuál es el problema?, y eso no es más que una adversidad, una desigualdad, los estados reales son diferentes de los estados ideales de lo que se hace, de lo que dice, debería hacer lo que hace las ciencias; reducir esa diferencia de conocimiento y entonces para cada adversidad

plantean los objetivos. En segundo lugar, los problemas son una motivación permanente, la investigación tiene conclusiones importantes: la ciencia tiene la capacidad para identificar y retarse los problemas y la capacidad para preguntar. A veces perdemos el objetivo porque pensamos que la ciencia está en la complejidad y la ciencia nace en la sencillez, el otro elemento es que cuando yo veo los problemas, el problema no es el problema; el problema, es encontrar la solución.

La ciencia es un continuo afán de hacer el bien y es en el fondo lo que nosotros buscamos, es hacer bien el bien. El doctor Alberto Álvarez es una persona que formó mucha gente en lo que nosotros llamamos paramédicos. Cómo les parece que el doctor Alberto se accidentó y quedó dentro de su vehículo, el timón le oprimió el pulmón; llegaron los paramédicos y dos alumnos de él (mujer y hombre), como nos ha pasado a muchos como médicos, y ellos lo atendieron; un par de semanas después lo entrevistaron sobre qué sintió de esa experiencia, de que un alumno lo atendiera; yo no estoy feliz por el alumno, yo estoy feliz por mí, porque yo los formé, si yo no los hubiera formado, no me habrían salvado de morir y me habría muerto, por eso, el que está feliz soy yo, porque soy un formador. Entendí que estoy al servicio de los demás no para mí mismo; ese es el concepto de servicio y algún día sus alumnos le salvarán la vida. La ciencia es un camino duro pero que tiene grandes recompensas y del servicio social que se hace a través de la ciencia la ciencia, sin sentido social no tiene sentido, así es que debemos ayudar a ellos y son los estudiantes. En el CES tenemos unas frases coloquiales como estas; “no invente lo que está inventado” y la otra es, “en la ciencia no existen ideas de investigación buenas o malas sino oportunas e inoportunas”. Terminó con una frase de Bill Gates aplicada a la ciencia: “Cuando en un grupo de investigación dos personas piensan igual uno de los dos sobra”. En los grupos de investigación debe haber divergencias

como complemento, armonía de saberes con discernimiento, con discusión en un ambiente colaborativo.

Ponencias

En la tarde del 21 de septiembre se dieron cita los participantes del evento para exponer los resultados de investigaciones en modalidad de ponencias, en los lugares definidos para ello. Las aulas en simultánea fueron los escenarios para esta importante forma de participación.



Ponente del evento.

En la noche, se dio lugar al cóctel de bienvenida, el Brindis estuvo a cargo de la Vicerrectora Académica, Mg. Graciela Burbano Guzmán. Fue un momento importante en el contexto del encuentro de grupos de investigación, porque en el ambiente de calidez y distensión fue posible dialogar con investigadores que se dieron cita desde diferentes lugares de Colombia y Ecuador.



Participantes del evento.



Miembros del Centro de Investigaciones, Editorial UNIMAR y conferencista invitada.



Participantes del evento.



Participantes del evento.



De derecha a izquierda: Mg. Alexandra Luna Acosta, Coordinadora Investigación Estudiantil Universidad Mariana; Ph. D. Hna. Marianita Ph. D. Hna. Marianita Marroquín Yerovi, Directora Centro de Investigaciones Universidad Mariana; Mg. Yaqueline Elizabeth Urefia Prado, Coordinadora Gestión del Conocimiento Universidad Mariana; Dra. Sandra Salomé Casillas Bolaños, conferencista invitada; Mg. Luis Alberto Montenegro Mora, Director Editorial UNIMAR, Docente Investigador Universidad Mariana.

“Patentando tus ideas”

En el segundo día el 22 de septiembre de 2016, se congregaron todos los participantes en el Auditorio Madre Caridad Brader y como estaba previsto, la Mg. Sandra Salomé Casillas Bolaños con la conferencia titulada: “Patentando tus ideas”; así mismo el maestro de ceremonias leyó una parte de su extensa e interesante hoja de vida. Maestra en Ciencias e Ingeniería de los Materiales, con Especialización en Polímeros y Nanotecnología en el Centro de Investigación en Química Aplicada, además Coordinadora de la Red de ExpoCiencias en Coahuila-Chihuahua. Actualmente, se desempeña profesionalmente como profesora investigadora de tiempo completo en el Instituto Tecnológico de La Laguna con sede en Torreón, Coahuila. Cuenta en su haber con el registro de 20 patentes en el desarrollo de diversos materiales y procesos. Ha obtenido cinco premios en eventos de Ciencia y Tecnología tanto a nivel estatal como nacional e internacional. Recientemente participó como expositora en el foro “65 Solutions to change the world” por parte del World Intellectual Property Organization a través del Instituto Mexicano de Propiedad Industrial en el marco de la COP 21, Cumbre de Cambio Climático que se efectuó en el mes de diciembre del año 2015 en París, Francia, y el presente verano asistiendo al Korean Science & Creativity Festival 2016 en Seúl,

Korea del Sur, impartiendo a más de 600 niños y adultos un taller para construir celdas solares.

Siendo fieles a la programación, el día 22 de septiembre la Dr. Sandra Salomé Casillas Bolaños, estuvo muy puntual en el Auditorio Madre Caridad para su conferencia. Como lo constata en esta fotografía desde el primer momento captó la atención de los participantes en el evento. Su tema muy novedoso, el cual mostró de forma pedagógica. Se incluyen algunas fotografías respecto del tema.





Plata

Los iones de plata son un potente agente bactericida capaz de matar alrededor de 650 organismos causantes de enfermedad. La probabilidad de que las bacterias puedan desarrollar defensas contra el ataque de los iones de plata (Ag^+) es muy baja, debido a su mecanismo de triple acción:

- 1) Bloquean las enzimas que transportan el oxígeno.
- 2) Inactivan las proteínas que contienen azufre.
- 3) Bloquean la membrana celular.

La Doctora Sandra Casillas abordó su temática en el campo de la propiedad industrial con algunas demostraciones incluidas en su conferencia. En el tema de la Nanotecnología se introdujo en sus logros respecto del grafeno, lo cual atrajo la expectativa y motivación por el tema y por la facilidad con que ha realizado todo un proceso de patentación con sus trabajos. Para guardar algunos apartes de su conferencia se incluyen las fotografías de modo que se pueda hacer memoria de su participación en el *II Encuentro Internacional de Grupos de Investigación*.

Actividad antimicrobiana de la plata

Tipo de bacterias en la solución	Presencia de nanopartículas de plata	Logaritmo de la cantidad de bacterias vivas en la solución de agua después de el tiempo de incubación indicado, horas					
		0	0,5	1,0	2,0	3,0	4,0
E. coli	No	7,0±0,1	7,0±0,1	7,0±0,1	7,0±0,1	7,0±0,1	7,0±0,1
	Si	5,4±0,2	4,5±0,2	3,0±0,2	1,9±0,2	0	0
LP	No	8,1±0,1	8,1±0,1	8,1±0,1	8,1±0,1	8,1±0,2	8,1±0,2
	Si	7,1±0,2	6,0±0,2	4,1±0,2	3,2±0,2	0	0

Escherichia coli (E. coli); *Legionella pneumophila* (LP)



El grafeno es un material compuesto por átomos de carbono densamente empaquetados en una red cristalina con forma de panal de abejas (hexagonal) y de un átomo de espesor.

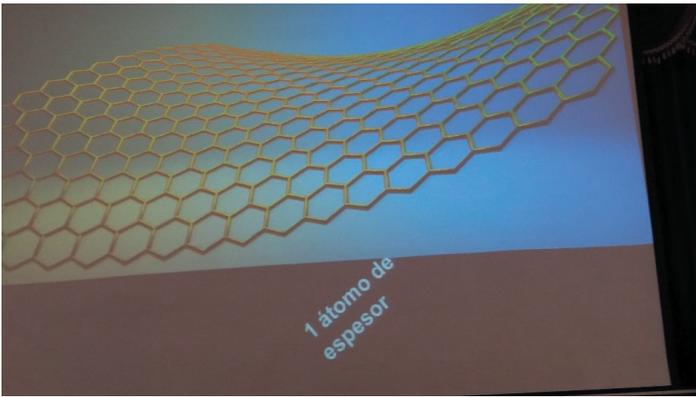
El grafeno es flexible y 200 veces más resistente que el acero, con alta conductividad eléctrica y baja actividad térmica.

Nanotecnología

A la escala nanométrica, no aplican las reglas ordinarias de la Física y la Química. Las características de los materiales tales como el color, fuerza, conductividad y reactividad, pueden diferir sustancialmente entre la nanoescala y lo macro.

Nanotubos de carbono son 100 veces más fuertes que el acero pero seis veces más ligeros.

El grafeno es el padre de todas las estructuras de carbono



Universidad Mariana, Mg. Luty del Carmen Gomezcácesres Pérez, vinculada al grupo “Simulación de Procesos Industriales de la Corporación Universitaria del Caribe, Mg. Andrea Viviana Reyes Guarnizo, vinculada al grupo “Diseño y Gestión del Hábitat Territorial” de la Universidad la Gran Colombia, y el Mg. Edgardo Pazos Simancas, vinculado al Grupo “Sudeco” de la Institución Tecnológica del Colegio Mayor de Bolívar.

En el Auditorio Madre Caridad participaron los panelistas, con la coordinación de la Mg. Carolina Arellano. Participaron en su orden: Mg. Carlos Hernán Méndez Díaz vinculado al Grupo “Educación y Currículo” de la Universidad Central del Valle del Cauca, Dr. José Edmundo Calvache López vinculado al Grupo “Indagar” de la Universidad Mariana, Mg. Martha Cecilia Veloza Morales vincula al Grupo “Guanaco” de la Fundación Universitaria del Área Andina, Mg. Lydia Esperanza Miranda Gámez, vinculada al Grupo “GIESUM” de la Universidad Marian, Mg. Gladys Pinilla Bermúdez vinculada al Grupo “REMA” del Colegio Mayor de Cundinamarca, y la Dr. Sonia Betancourth Zambrano vinculada al Grupo “Conepsi” de la Universidad de Nariño.



Al final de la conferencia, algunos participantes hicieron parte de este registro fotográfico del 22 de septiembre del 2016.

En la tarde, la Doctora Sandra Casillas desarrolló un taller con los Grupos de Semilleros de la Universidad Mariana. Se agregaron algunos profesores atraídos por su conocimiento sobre el tema relacionado con las patentes.

Participación en la modalidad de panel

Modalidad de Ponencias



Esta actividad se realizó en dos grupos. El registro fotográfico corresponde a los panelistas que estuvieron compartiendo toda la dinámica del grupo de investigación al que pertenecen, bajo la coordinación del Mg. César Yamid Rendón Hinestroza, Coordinador del Programa de Ingeniería Civil e investigador vinculado al Grupo C.R.E.CE de la Universidad Mariana. Cada grupo tiene una dinámica muy especial acorde con el contexto en que tienen todos sus desarrollos. Los grupos que participaron en esta modalidad en el auditorio San José fueron los siguientes: Mg. Liliana Revelo Córdova, vinculada al Grupo “Identidad Contable” de la

En el registro fotográfico se observa el Grupo de Investigación de la Universidad Técnica del Norte cuya sede se encuentra en la ciudad de Ibarra, Ecuador. Se distingue entre ellos, la Dra. Sara Lucero Revelo quien hace parte de su Grupo de Investigación a través de las investigaciones colombo - ecuatorianas. De igual forma, está el Dr. Miguel Ángel Posso, quien se trasladó a nuestra Universidad Mariana para compartir el día 23 en la mañana su conferencia titulada: “Fortalecimiento de la investigación científica en las universidades desde la perspectiva de conformación de redes de investigación”. Los demás investigadores participaron en la modalidad de ponencias en diferentes áreas del conocimiento.



Ponente en el momento de su exposición.

El trueque

Esta actividad permitió el acercamiento de los aspectos culturales tanto de la artesanía nariñense como otros aspectos que aportaron los participantes. El ambiente fue festivo a causa de la participación del Grupo de Danzas de la Universidad Mariana, a sus integrantes, un agradecimiento por la variedad de sus bailes, y por supuesto no podría faltar el “corrido mexicano”, que seguramente habrá sido del agrado para la Dra. Sandra Casillas, quien participó en todos los momentos de este encuentro. Felicitaciones al Director del Grupo de Danzas UNIMAR, Mg. Alexander Díaz.



Integrantes del Grupo CECAR de la Universidad del Norte intercambiaron libros y revistas fruto del dinamismo científico de este grupo de investigación.



Las artesanías de Pasto, Nariño, fueron la atracción en la dinámica del trueque.



Estos comestibles son el fruto de la pequeña empresa con la cual algunos estudiantes pueden hacer sus estudios en la Universidad Mariana.



La Editorial UNIMAR también ofreció los productos editoriales: libros y revistas en variadas áreas del conocimiento.

Macrorrueda de investigación

La macrorrueda de investigaciones constituyó un momento propicio para hacer efectivas las alianzas estratégicas y convenios. Se lograron establecer 112 alianzas y servicios con la Universidad Mariana, de entre las 141 Alianzas, productos y servicios de investigación entre los participantes de la macrorrueda.



Stand del Grupo VISAJE- I de Enfermería. Hubo mucho que ofrecer.



El Grupo GISMAR dispuso su stand. Se aprecia al Mg. Giovany Hernández y una persona interesada en su saber en el área de la Ingeniería de Sistemas.



Representantes de Ibarra, Ecuador, mostrando sus propuestas.



Los investigadores de la Universidad PUCSI de Ibarra, Ecuador, ofrecieron un plan de capacitación a los artesanos de la madera. Se aprecian los tallados que exportan a todas partes del mundo.



La Mg. Yanet Valverde del Grupo INDAGAR con una participante, interesada en los proyectos sobre el área de la Maestría en Pedagogía.



Grupo Indagar. Se aprecia a la investigadora y doctora Sara Esperanza Lucero realizando una alianza estratégica para participar en investigaciones binacionales: colombo-ecuatorianas.



Se espera que esta modalidad de participación se consolide con las actividades académicas fruto de este acercamiento sobre la ciencia en diferentes formas, para brindar apoyo a la sociedad. Cabe anotar que los participantes en la macrorrueda de investigación, enviaron con la debida anticipación el dossier que los acreditó como oferentes. Se dieron las demandas de conocimiento visitando los diferentes stands, los cuales fueron artísticamente organizados para la oferta de conocimiento de forma permanente, mediante las alianzas estratégicas que se lograron establecer.

Visita turística

El Santuario de Las Lajas fue elegido por un grupo significativo de investigadores. No importó la hora para poder apreciar la iluminación y los cambios que éstos presentan, embelleciendo la fachada. Este deleite se repite todos los días y produce la admiración de propios y extraños.



La laguna de La Cocha y el Cementerio de Tulcán



Grupo de visitantes a La Corota en la Laguna de La Cocha, frontera entre el departamento de Nariño y Putumayo.



En la fotografía se aprecia dos visitantes en la laguna de La Cocha. Se puede apreciar la canoa que enfrenta unas aguas movidas por el viento. No parece importarles esta situación. Al fondo: La Corota, la cual se denomina así porque es un gran montículo en medio de la laguna. Se llega a este lugar aprovechando el servicio de residentes que ganan su sustento, llevando a los turistas en sus canoas, adecuadas para este servicio.



Otro lugar de preferencia fue la visita al Cementerio de Tulcán. Las fotos son la evidencia de la alegría de esta experiencia, del contacto con la naturaleza y de los espectaculares paisajes del Sur. Además, tuvieron la oportunidad de visitar la ciudad fronteriza de Tulcán, capital de la Provincia de El Carchi, en la República del Ecuador. Allí un atractivo turístico es el decorado de los árboles de ciprés del Cementerio de este lugar. Se aprecia a una turista que deseó guardar su experiencia con un registro fotográfico. Ahora se puede decir "hasta la próxima" en 2018, si Dios quiere.

Universidad Mariana comprometida con la investigación¹

Hna. **Amanda Lucero Vallejo**
Rectora
Universidad Mariana



Cordial saludo de paz y bien a los miembros de la mesa directiva: Mg. Graciela Burbano G., Vicerrectora Académica; Hna. Marianita Marroquín Y., Directora Centro de Investigaciones; Dr. Rubén Darío Manrique Hernández.

Distinguidos investigadores de las diferentes universidades que nos honran con su participación en este II Encuentro Internacional de Grupos de Investigación, para la Universidad Mariana es motivo de esperanza en este año de preparación a la celebración de los 50 años de camino institucional, vivir nuevamente esta experiencia de intercambio de saberes y resultados de investigación en las diferentes disciplinas del conocimiento.

En nuestro Plan de Desarrollo se plantea la línea estratégica de investigación: desarrollo tecnológico e innovación con impacto social, de allí que la institución viene trabajando en un proceso de transformación desde la formación de docentes en el conocimiento científico, tecnológico y disciplinar, el fortalecimiento de los grupos de investigación con la vinculación de docentes nacionales e internacionales con producción científica reconocida.

Además, en nuestra visión nos comprometemos con una investigación pertinente con las disciplinas y el contexto, con el desarrollo, asimilación y difusión de conocimiento útil y la transferencia de tecnología e innovación, apropiadas para la transformación social de la región y el país.

Les comparto estos compromisos porque la construcción del conocimiento se enriquece cuando nos encontramos desde la hermosa complejidad de lo humano, y hacemos alianzas que

nos abren nuevas posibilidades de avanzar en la respuesta que estamos llamados a dar en cada uno de nuestros países y regiones, a las necesidades de humanización desde la búsqueda de la verdad y la justicia para el desarrollo integral de nuestras comunidades, favoreciendo sobre todo a nuestros hermanos más pobres.

Con espíritu fraterno la Universidad Mariana los acoge para que se sientan como en su casa, y disfruten de la calidez humana propia de los nariñenses, que también se recreen con la belleza del hermoso paisaje de nuestra tierra y la cercanía del majestuoso Volcán Galeras y las delicias de nuestra gastronomía.

Termino con la invitación oportuna que nos hace el Papa Francisco en la Exhortación apostólica *Evangelii Gaudium* (La alegría del evangelio):

El bien siempre tiende a comunicarse. Toda experiencia auténtica de verdad y de belleza busca por sí misma su expansión, y cualquier persona que viva una profunda liberación adquiere mayor sensibilidad ante las necesidades de los demás. Comunicándolo, el bien se arraiga y se desarrolla. Por eso, quien quiera vivir con dignidad y plenitud no tiene otro camino más que reconocer al otro y buscar su bien.

Que el Dios de la vida, fuente de sabiduría, conduzca el desarrollo de este evento de tal manera que las sinergias humanas y académicas sean pretextos proféticos para que la humanidad siga siendo posible.

Muchas gracias.

¹Discurso inaugural por parte de la Hna. Amanda del Pilar Lucero Vallejo fmi, Rectora Universidad Mariana.

Sesión de premiación

Concurso Anual a la Calidad Investigativa



Ceremonia de premiación del Concurso Anual a la Calidad Investigativa.

Hna. Amanda Lucero Vallejo, Rectora de la Universidad Mariana, Mg. Graciela Burbano, Vicerrectora Académica, Mg. Alexandra Luna Acosta, Coordinadora de Investigación Estudiantil, Psi. Esp. Yaqueline Ureña Prado, Coordinadora de Gestión de Conocimiento en el Sector Externo, decanos y decanas de la Universidad Mariana, directores de programa invitados a esta sesión de Premiación a la “Calidad Investigativa 2016”, docentes investigadores y estudiantes participantes en este concurso anual en las cuatro modalidades de alta calidad en investigación: Mejor Trabajo de Grado, Mejor investigación profesoral, Mejor grupo de investigación y Mayor producción científica.

Directivos y docentes invitados, señores y señoras. La investigación y la producción científica en la Universidad Mariana van marcando hitos históricos de calidad. Estos hitos históricos se denominan “mayor impacto”, “mayor cobertura”, “más alianzas estratégicas” y en una palabra, “mayor calidad científica”; hecho que hoy nos congrega en este auditorio “San José”. Reconocemos la audacia de muchos investigadores presentes en esta sala con quienes se ha podido superar el recelo que nos causaba lo externo, lo incierto y otros escenarios, que en la actualidad se han convertido en retos y desafíos para vencer. Pero, ¿cómo se han vencido?, los estamos venciendo con más investigación, más proyectos y más producción científica.

Es importante mencionar que la Universidad Mariana está invirtiendo más recursos para la investigación a través de las convocatorias como por ejemplo, la convocatoria de mínima cuantía “San Francisco de Asís” para estudiantes de pregrado, la convocatoria de mayor cuantía, InvesUNIMAR 2016, cuarta versión para investigadores que desean incursionar en ciencia, tecnología e innovación; esta última, entendida también como la innovación social, la convocatoria SCimago Journal Rank SCOPUS – ISI, mediante la cual se establece un incentivo económico a la escritura de Artículos: Q1, Q2, Q3, Q4, y artículos científicos A1, A2, B y C de Publindex-COLCIENCIAS, suscrito en el Acuerdo No. 009 del 6 de abril de 2016, en sus tres modalidades: convocatoria selectiva, convocatoria general y convocatoria a los grupos de investigación. La Universidad está cumpliendo en la medida de las posibilidades económicas y académicas. Esta sesión de premiación con incentivos económicos y reconocimientos, es el Premio CEI a la Calidad Investigativa, que hoy nos congrega, es una evidencia que nos debe animar.

Además, deseo reconocer a los estudiantes y docentes investigadores que, en este año 2016, se presentaron a la convocatoria “Premio CEI a la Calidad Científica 2016”. El solo hecho de presentarse, es loable e implica una motivación. Se consideran nominados los siguientes participantes:

**“Premio CEI” a la Calidad Investigativa
Modalidad Mejor Trabajo de Grado**

No.	Autores / Asesor	Programa
1	Vannesa Bucheli Narváez Erika Jeraldine Ortega Agreda Jesica Alejandra Bastidas Rosero Asesor: Andrés Felipe Martínez Patiño	Psicología
2	Yessica Nathalia Rengifo Patiño Mary Alejandra Santacruz Ramos Asesor: José Faruk Rojas Navarro	Ingeniería de Procesos
3	Camilo Esteban Acosta Santacruz Carlos Javier Meneses Urbina Juan Pablo Narváez Torres Asesor: Nelson Felipe Benavides Paz	Comunicación Social
4	Gabyn Daniela Córdoba Díaz Asesora: Elsy Ortega	Comunicación Social
5	Lucero Maritza Jurado Rodríguez Asesora: Mónica Rosero	Trabajo Social
6	Viviana Peña Artunduaga Sara Gámez Girón Vanesa Morales Morales Cindy Vanesa Gómez Legarda Asesor: Crisly Maricela Gómez	Enfermería
7	María Fernanda Acosta Romo Nancy Cabrera Bravo Asesora: Dedsy Yajaira Berbesi	Maestría en Epidemiología
8	Alexander E. Díaz Carmen Ofelia Narváez Asesor: Dedsy Yajaira Berbesi	Maestría en Epidemiología
9	Oscar Yobany Zambrano Hidalgo Asesor: Juliana Bolaños Solarte	Maestría en Pedagogía
10	Leidy Esperanza Arteaga Revelo David Stiven Sarasty Medina Asesora: Jenny Lucia Huertas Delgado	Ingeniería Ambiental
11	Claudia Lorena Duque Asesor: Julio Eduardo Cañón Barriga	Maestría en Ingeniería Ambiental
12	María Isabel Aguirre Santacruz Dalis Natalia Córdoba Fajardo Ángely Daniela Montenegro Asesora: Diana Lorena Riascos	Fisioterapia

Modalidad mejor investigación profesoral

No.	Investigadores	Programas
1	Mg. Jean Alexander León Guevara	Maestría En Ingeniería Ambiental
2	Mg. Diana Graciela Lagos Salas Esp. Dayra Cristina Velazco Benavides	Terapia Ocupacional
3	Fisioterapeuta Ana María Pinza Ortega	Fisioterapia
4	Doctora María Eugenia Luna Mg. Zuleima Paola Hernández	Bienestar Universitario y Enfermería
5	Mg. Carmen Ofelia Narváez Eraso Mg. Myriam Eraso Martinez Mg. Maria Teresa Narváez Eraso	Enfermeira
Según Acuerdo de Aprobación del Consejo de Facultad de Ingeniería No.074 de 05 de junio de 2015		
6	Mg. Claudia Lorena Duque Villa Mg. Nelson Orlando Narváez Mora	Ingeriria Ambiental
7	Mg. Fabio Camilo Gómez Meneses	Ingeniería Mecatrónica
8	Esp. Crissly Maricela Gómez Legarda	Enfermería
9.	Mg. Sandra Milena Madroñero Palacios Mg. Francisco Maffla Chamorro	Ingeniería Ambiental

Modalidad mayor producción científica

No.	Investigadores
1.	Esp. Eunice Yarce Pinzón
2.	Ph.D. Sara Esperanza Lucero Revelo
3.	Mag. Karina Gallardo Solarte
4.	Mag. Luis Fernando Molineros Gallón
5.	Mag. Lydia Esperanza Miranda Gámez
6.	Mag. Alexis Francisco Uscáteguí Narváez

Modalidad mejor grupo de investigación

No.	Grupos
1.	GIESUM-Campo - Salud de la Facultad de Posgrados y Relaciones Internacionales
2.	BIOH del Programa de Terapia ocupacional de la Facultad de Ciencias de la salud
3.	Desarrollo Humano y Social de la Facultad de Humanidades y ciencias Sociales

Reconocimiento convocatoria - Plan y Acuerdo Estratégico Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación (PAED)

No.	Investigadores
1.	Mg. Marco Antonio Chamorro Lucero
2.	Mg. Luis Fernando Molinero Gallón
3.	Mg. Ana Lucía Castillo
4.	Mg. Carolina Arellano Rosero
5	Mg. Nelson Armando Mora Gómez
6	Mg. Carlos Gerardo Enríquez
7	Mg. Víctor Hugo López Díaz
8	Mg. Diego Ernesto Jurado Portilla

9	Mg. Juan Carlos Narváez Burgos
10	Mg. Vilma Tamara Ortiz Nieves
11.	Dr. Jesús David Coral Medina
12.	Esp. Amanda Janneth Riascos Mora
13.	Esp. Ximena Yolima López Ceballos
14	Mg. Francisco Ricardo Mafla Chamorro
15.	Mg. Elsa rosario Díaz Terán

Las voces que se dejan escuchar son diversas y urgentes pero se funden en un solo reto. La investigación de impacto social y académico; la unidad de la “oferta de conocimiento” y la “demanda del sector externo”, por ejemplo, la alianza entre la Universidad Mariana con el Ministerio de Cultura, con la Fundación Social, la Secretaría de Turismo Municipal, la alianza con la Alcaldía de Pasto a través de la secretaría de Salud y el Observatorio de Enfermedades Crónicas, la alianza con la Empresa Privada como el Instituto de Neurorrehabilitación Física y Cognitiva (INEFCO). Además, se ha firmado una alianza internacional con una entidad pública como la Universidad Técnica del Norte de Ibarra, Ecuador. Articulados a estas instituciones con proyectos de investigación y desarrollo tecnológico y producción científica. Estos son los comienzos de una nueva forma de hacer investigación con el vínculo Universidad-Empresa-Estado y sociedad civil.

Todo este caminar en investigación se enmarca en la directriz del Plan de Desarrollo referida al factor de investigación en sentido estricto, que se la denomina: “Investigación, tecnología e innovación con impacto social”. Esta denominación implica unos retos y compromisos. En el área tecnológica se preparan procesos que respondan con calidad, haciendo posible la transferencia de tecnologías aplicables a varias áreas del conocimiento. Mediante la innovación social se cuenta con varias investigaciones en curso y que van a ser una respuesta efectiva en el impacto, y la Universidad lo hace de manera efectiva.

En esta tarde estamos dando cumplimiento a lo estipulado en el *Reglamento de Investigaciones*, en su Artículo 20, literal c) que enuncia: “cada año y en acto especial, el Centro de Investigaciones y publicaciones reconocerá a la UNIDAD ACADÉMICA y a los Educadores o Educadoras profesionales que se hayan distinguido por sus aportes a la actividad investigativa institucional mediante: realización de investigaciones de calidad, eventos de carácter investigativo, logros en la articulación de la docencia con la investigación y apoyo a la formación investigativa de los educandos”.

Se ha vivido un tiempo de expectativa respecto de los participantes en el concurso en su primer momento y luego, en la sesión de evaluación para saber quiénes o quién se haya hecho acreedor de un reconocimiento especial.

En esta ocasión se ha cambiado la orientación de los premios, puesto que es importante destacar que la experiencia en eventos externos en el campo de la investigación y vivencias de valor agregado.

A los estudiantes que se postularon, mi voz de ánimo para que sigan el camino de la investigación, lo cual les deja siempre el crecimiento del espíritu investigativo. Hoy se verán a los felices ganadores.

Considero oportuno invitar a investigadores que tienen trabajos terminados y que no se han presentado al concurso. Se espera que en el año 2017 se aumente el número de participantes. Sin embargo, es el momento de felicitar a todos los investigadores que participaron en el *II Encuentro Internacional de Grupos de Investigación* en las diferentes modalidades. Fue una gran experiencia para la Universidad Mariana y seguramente, también lo fue para los investigadores de las universidades que nos visitaron.

Por último, mi agradecimiento a todos los presentes, quienes esperan los resultados. La información que no se diga en esta sesión aparecerá en la cartelera del CEI, como medio de motivación para futuras realizaciones.

Gracias.

Calidad Investigativa Año 2016

Modalidad Mejor Trabajo de Grado

#	Programa	Proyecto	Autores / Asesor
1	Psicología	Adaptación del inventario de Empatía, Relaciones Interpersonales y Comunicación Asertiva (ERCA) en estudiantes universitarios de 15 a 19 años en una universidad pública y una privada de San Juan de Pasto	Vannesa Bucheli Narváez Erika Jeraldine Ortega Agreda Jessica Alejandra Bastidas Rosero Asesor: Andrés Felipe Martínez Patiño
2	Ingeniería de Procesos	Identificación de dos cepas representativas de Bacterias Ácido Lácticas (BAL) a partir de leche cruda como base estructural de un biosensor	Yessica Nathalia Rengifo Patiño Mary Alejandra Santacruz Ramos Asesor: José Faruk Rojas Navarro
3	Comunicación Social	Formulación de un plan estratégico de comunicaciones para el fortalecimiento del clima laboral en el cuerpo docente de la Universidad Mariana de San Juan de Pasto	Camilo Esteban Acosta Santacruz Carlos Javier Meneses Urbina Juan Pablo Narváez Torres Asesor: Nelson Felipe Benavides Paz
4	Comunicación Social	Del silencio a la comunicación: estrategia de comunicación participativa para personas en situación de calle ubicadas en San Juan de Pasto	Gabyn Daniela Córdoba Díaz Asesor: Elsy Ortega
5	Trabajo Social	Dinámicas grupales de las barras populares del Deportivo Pasto, en el municipio de San Juan de Pasto	Lucero Maritza Jurado Rodríguez Asesora: Mónica Rosero
6	Enfermería	Efecto de la musicoterapia en la frecuencia cardiaca en los niños hospitalizados en la unidad de cuidados básicos en el Hospital Universitario Departamental de Nariño	Viviana Peña Artunduaga Sara Gámez Girón Vanessa Morales Morales Cindy Vanesa Gómez Legarda Asesor: Crisly Maricela Gómez Legarda
7	Maestría en Epidemiología	Determinantes sociales de la salud asociados al exceso de peso en menores de 5 años atendidos por consulta externa en Hospital Infantil Los Ángeles de San Juan de Pasto, 2013-2015	María Fernanda Acosta Romo Nancy Cabrera Bravo Asesora: Dedsy Yajaira Berbesi
8	Maestría en Epidemiología	Factores sociales, demográficos y culturales asociados a la enfermedad coronaria, en un grupo de mujeres del departamento de Nariño 2015- 2016	Alexander E. Díaz Carmen Ofelia Narváez Asesora: Dedsy Yajaira Berbesi
9	Maestría en Pedagogía	La pintura artística como abordaje pedagógico y terapéutico en salud mental	Oscar Yobany Zambrano Hidalgo Asesor: Juliana Bolaños Solarte
10	Ingeniería Ambiental	Evaluación de la degradación física del suelo de paramo a escala piloto, causada por derrames de petróleo	Leidy Esperanza Arteaga Revelo Asesora: Jenny Lucia Huertas Delgado
11	Maestría en Ingeniería Ambiental	Balance hídrico del lago Guamues y relación de su variabilidad con sus precursores climáticos ENSO y PDO	Claudia Lorena Duque Asesor: Julio Eduardo Cañon Barriga
12	Fisioterapia	Limitaciones funcionales de miembro superior en mujeres mastectomizadas del departamento de Nariño	María Isabel Aguirre Santacruz Dalís Natalia Córdoba Fajardo Ángela Daniela Montenegro Asesora: Diana Lorena Riascos

Reconocimiento a la significativa labor como asesor de los trabajos de grado ganadores

#	Programa	Proyecto	Autores / Asesor
1	Psicología	Adaptación del inventario de Empatía, Relaciones interpersonales y Comunicación asertiva (ERCA), en Estudiantes universitarios de 15 a 19 años en una universidad pública y una privada de San Juan de Pasto	Vannesa Bucheli Narváez Erika Jeraldine Ortega Agreda Jesica Alejandra Bastidas Rosero Asesor: Andrés Felipe Martínez Patiño
2	Ingeniería de Procesos	Identificación de dos cepas representativas de bacterias ácido lácticas (BAL) a partir de leche cruda como base estructural de un biosensor	Yessica Nathalia Rengifo Patiño Mary Alejandra Santacruz Ramos Asesor: José Faruk Rojas Navarro
3	Comunicación Social	Formulación de un plan estratégico de comunicaciones para el fortalecimiento del clima laboral en el cuerpo docente de la Universidad Mariana de San Juan de Pasto	Camilo Esteban Acosta Santacruz Carlos Javier Meneses Urbina Juan Pablo Narváez Torres Asesor: Nelson Felipe Benavides Paz
4	Comunicación Social	Del silencio a la comunicación: Estrategia de comunicación participativa para personas en situación de calle ubicadas en San Juan de Pasto	Gabyn Daniela Córdoba Díaz Asesora: Elsy Ortega
5	Trabajo Social	Dinámicas grupales de las barras populares del Deportivo Pasto, en el municipio de San Juan de Pasto	Lucero Maritza Jurado Rodríguez Asesora: Mónica Rosero
6	Enfermería	Efecto de la musicoterapia en la frecuencia cardiaca en los niños hospitalizados en la unidad de cuidados básicos en el hospital universitario Departamental de Nariño	Viviana Peña Artunduaga Sara Gámez Girón Vanessa Morales Morales Cindy Vanesa Gómez Legarda Asesora: Crisly Maricela Gómez Legarda
7	Maestría en Epidemiología	Determinantes sociales de la salud asociados al exceso de peso en menores de 5 años atendidos por consulta externa en Hospital Infantil Los Ángeles San Juan de Pasto, 2013-2015	María Fernanda Acosta Romo Nancy Cabrera Bravo Asesora: Dedsy Yajaira Berbesi
8	Maestría en Epidemiología	Factores sociales, demográficos y culturales asociados a la enfermedad coronaria, en un grupo de mujeres del departamento de Nariño 2015- 2016	Alexander E. Díaz Carmen Ofelia Narváez Asesores: Dedsy Yajaira Berbesi
9	Maestría en Pedagogía	La pintura artística como abordaje pedagógico y terapéutico en salud mental	Oscar Yobany Zambrano Hidalgo Asesora: Juliana Bolaños Solarte
10	Ingeniería Ambiental	Evaluación de la degradación física del suelo de paramo a escala piloto, causada por derrames de petróleo	Leidy Esperanza Arteaga Revelo Asesora: Jenny Lucia Huertas Delgado
11	Maestría en Ingeniería Ambiental	Balance hídrico del lago Guamues y relación de su variabilidad con sus precursores climáticos ENSO y PDO	Claudia Lorena Duque Asesor: Julio Eduardo Cañón Barriga

12	Fisioterapia	Limitaciones funcionales de miembro superior en mujeres mastectomizadas del departamento de Nariño	María Isabel Aguirre Santacruz Dalís Natalia Córdoba Fajardo Ángela Daniela Montenegro Asesora: Diana Lorena Riascos
----	--------------	--	---

Modalidad mejor investigación profesoral

Investigación	Investigadores
Análisis de la vulnerabilidad territorial del páramo Paja Blanca ante el cambio climático global	Jean Alexander León Guevara
Diseño, validación y confiabilidad de un instrumento para evaluar actividad y participación de la población escolar con desordenes en el procesamiento sensorial de la ciudad de San Juan de Pasto	Diana Graciela Lagos Salas Dayra Cristina Velazco Benavides
Intervalos de lactato y gases arteriales en población adulta sana de la ciudad de Pasto	Ana María Pinza Ortega
Factores que inciden para la presencia de trastornos de conducta alimentaria en los estudiantes de la Universidad Mariana en el segundo semestre 2014 y año 2015	María Eugenia Luna Zuleima Paola Hernández
Percepciones de los estudiantes de Enfermería de la Universidad Mariana, sobre influencia del currículo de formación profesional en el autocuidado de la salud. San Juan de Pasto 2014-2015	Carmen Ofelia Narváez Eraso Myriam Eraso Martínez María Teresa Narváez Eraso
Experiencias Comunitarias en agua potable y saneamiento básico	Según acuerdo de aprobación del Consejo de Facultad de Ingeniería No. 074 de 05 de junio de 2015 Claudia Lorena Duque Villa Nelson Orlando Nárvaez M.
Evaluación del proceso de coagulación de agua utilizando extracto de semillas de Moringa <i>Oleifera lam</i> como coagulante natural y su comparación frente a coagulantes convencionales utilizados en la planta de tratamiento de Centenario de la ciudad de Pasto	Fabio Camilo Gómez Meneses
Efectos de la musicoterapia en la recuperación de niños hospitalizados con patologías crónicas en el Hospital Infantil Los Ángeles de San Juan de Pasto en el período Julio 2009 a Julio 2010	Crissly Maricela Gómez Legarda
Señales locales de variabilidad climática y su influencia en el comportamiento de los caudales ecológicos en el Río el Encano, humedal Ramsar de La Cocha	Sandra Milena Madroñero Palacios Francisco Maffla Chamorro

Reconocimiento del sector externo a la investigación y productividad científica a los investigadores que hacen parte del equipo multidisciplinario de la Universidad Mariana

Secretaría de Salud del Municipio de Pasto

1.	Hna. Amanda Lucero Vallejo	Rectora
2.	Hna. Marianita Marroquín Yerovi	Directora Centro de Investigaciones
3.	Yaqueline Elizabeth Ureña Prado	Coordinadora Gestión del Conocimiento Sector Externo

4.	Vilma Tamara Ortiz Nuevas	
5.	Karina Gallardo Solarte	
6.	Eliana Pantoja Trujillo	
7.	José Alberto Luna Hernández	
8.	Yaqueline Elizabeth Ureña	
9.	Fabio Camilo Gómez Meneses	Investigadores
10.	Hugo Andrés Gomajoa Enríquez	
11.	Lydia Esperanza Miranda Gámez	
12.	María Elena Jiménez Obando	
13.	Magaly Morales	
14.	Diego Germán Basante Noguera	
15.	Nasly Rodríguez Guerra	Coinvestigadores
16.	Gloría Córdoba Rodríguez	
INEFCO		
1.	Herman Jair Gómez Palacios	
2.	Robinson Jiménez	Investigadores
3.	Diana Graciela Lagos Salas	
4.	Dayra Velasco	
Fundación Social		
1.	Hna. Amanda Lucero Vallejo	Rectora
2.	Hna. Marianita Marroquín Yerovi	Directora Centro de Investigaciones
3.	Yaqueline Elizabeth Ureña Prado	Coordinadora Gestión del Conocimiento Sector Externo
4.	Ximena López Ceballos	Investigadores
5.	Amanda Janeth Riascos	
6.	Carlos Fernando Lara Martínez	
7.	Johana Milena Criollo Bejarano	
8.	Steban Felipe Carvajal Ríos	Coinvestigadores
9.	Cristina Tutistar Fajardo	
10.	Brenda Carolina Parra Benavides	
11.	Solange Berena Rodríguez Cabrera	
Corregidora de Cabrera		
1.	Hna. Amanda Lucero Vallejo	Rectora
2.	Hna. Marianita Marroquín Yerovi	Directora Centro de Investigaciones
3.	Yaqueline Elizabeth Ureña Prado	Coordinadora Gestión del Conocimiento Sector Externo
4.	Ximena López Ceballos	Investigadores
5.	Amanda Janeth Riascos	

6.	Carlos Fernando Lara Martínez	
7.	Johana Milena Criollo Bejarano	
8.	Steban Felipe Carvajal Ríos	
9.	Cristina Tutistar Fajardo	Coinvestigadores
10.	Brenda Carolina Parra Benavides	
11.	Solange Berena Rodríguez Cabrera	

Universidad Técnica del Norte

1.	Hna. Amanda Lucero Vallejo	Rectora
2.	Hna. Marianita Marroquín Yerovi	Directora Centro de Investigaciones
3.	Yaqueline Elizabeth Ureña Prado	Coordinadora Gestión del Conocimiento Sector Externo
4.	Sara Esperanza Lucero Revelo	
5.	Álvaro Gómez Rosero	
6.	Lydia Miranda Gámez	
7.	María Fernanda Acosta Romo	Investigadores
8.	Nubia González Martínez	
9.	Jorge Maya Pantoja	
10.	Yaqueline Elizabeth Ureña Prado	

Reconocimiento Convocatoria PAED (Plan y Acuerdos Estratégico Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación)

Investigadores	Investigación
Marco Antonio Chamorro Lucero	Implementación de Soluciones de Telesalud (CTI) para la innovación del proceso de prestación de servicios de salud en el departamento de Nariño
Luis Fernando Molinero Gallón Ana Lucia Castillo	Diseño e implementación de una estrategia integrada de prevención y control de enfermedades transmitidas por vectores en la Costa Pacífica de Nariño
Elsa rosario Díaz Terán Carlos Gerardo Enríquez Víctor Hugo López Díaz	Aprovechamiento industrial del pelaje del cuy (<i>cavia porcellus</i>)
Diego Ernesto Jurado Portilla Juan Carlos Narváez Burgos	Modelos bio-ópticos para la estimación remota de las variables asociadas al estado trófico y sus correlaciones espacio temporales con las variables climáticas en el Lago Guamuez
Jesús David Coral Medina	Producción de biocombustibles sólidos, líquidos y gaseosos a partir de los residuos provenientes de la industria de extracción de aceite de palma
Carolina Arellano Rosero Nelson Armando Mora Gomez	Fortalecimiento del sistema departamental de competitividad, ciencia, tecnología en innovación de Nariño
Amanda Janneth Riascos Mora Ximena Yolima López Ceballos	Somos Nariño, una propuesta organizativa solidaria innovadora para el fomento del comercio justo de productos artesanales, la construcción de la paz y el desarrollo sostenible del territorio
Francisco Ricardo Mafla Chamorro	Análisis y modelación del funcionamiento eco-hidrológico de cuencas abastecedoras de agua en la zona andina del departamento de Nariño con vulnerabilidad ante fenómenos de cambio global: implicaciones para su manejo y ordenamiento

Modalidad Producción Científica

Investigadores

Eunice Yarce Pinzón

Sara Esperanza Lucero Revelo

Karina Gallardo Solarte

Luis Fernando Molineros Gallón

Lydia Esperanza Miranda Gámez

Alexis Francisco Uscáteguí Narváez

Modalidad Mejor Grupo de Investigación

Grupos

GIESUM

BIOH

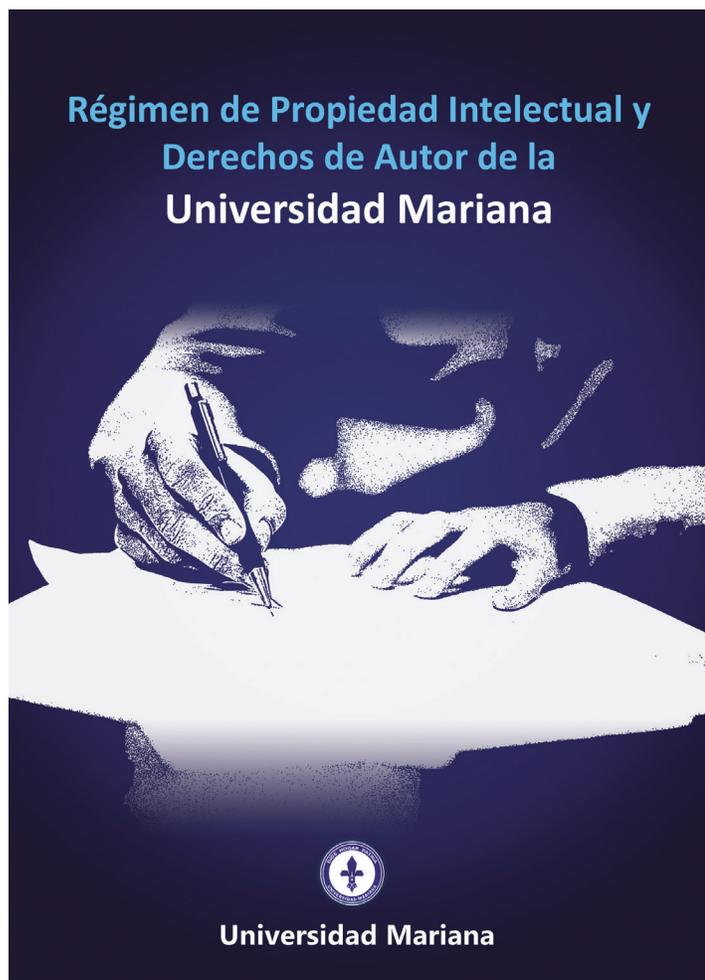
Desarrollo Humano





Régimen de propiedad intelectual y derechos de autor para la Universidad Mariana

Hna. **Marianita Marroquín Yerovi**
Directora Centro de Investigaciones
Universidad Mariana



El día 2 de junio del 2016, se reunió la comunidad académica de la Universidad Mariana para acompañar con su presencia, el lanzamiento del libro *Régimen de Propiedad Intelectual de la Universidad Mariana*. Un agradecimiento a las vicerrectoras: Bienestar Universitario y Administrativa y Financiera, decanos, directores y directoras de programas académicos y coordinadores de investigación.

Se destacó la presencia de los autores de este aporte significativo: Mg. Juan Pablo Arcos Villota, Mg. Luis Eduardo Pinchao Benavides, Mg. Jorge Javier Martínez Rubio y Mg. Alberto Vianey Trujillo Rodríguez.

Presentación del Régimen de Propiedad Intelectual y Derechos de autor de la Universidad Mariana¹.

¹ Hermana Marianita Marroquín Yerovi PhD, Directora del Centro de Investigaciones.

Un poco de Historia y algunas premisas

En el 2013, según los procesos orientados por la oficina de Autoevaluación y Calidad, en el documento de revisión documental en referencia al Factor 5, Característica 15, denominada: "Investigación en sentido estricto", se constata según la característica 157 que se requiere a: "Información verificable sobre la existencia de un régimen de propiedad intelectual" y como referencia: Código ético de propiedad intelectual y derechos de autor. En el diligenciamiento de esta característica se declaró la inexistencia con posibilidad de la construcción del documento.

En septiembre de 2013 en la IV cohorte de la Maestría en Pedagogía, se cursaba el espacio académico denominado: "Socialización y Evaluación de Proyectos" cuyo Plan Analítico integró desde sus comienzos en el 2010, el tema sobre "propiedad intelectual y derechos de autor", como una exigencia para hacer referencias de autores de manera adecuada en el desarrollo de las Tesis de Maestría y su consecuente publicación de artículo resultado de investigación. El tema fue cobrando importancia en la Universidad a través de aplicaciones en el trabajo independiente de los maestrantes de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Mariana, siendo cada vez más los interesados en esta temática.

Referencia a los autores

Siguiendo con esta génesis del documento que hoy se tiene el placer de presentar, el 8 y 24 de noviembre del 2013, los Magíster: Luis Eduardo Pinchao Benavides y Juan Pablo Arcos Villota cursaban el IV Ciclo de Investigación y al reconocer su disposición para la investigación, fueron convocados para construir el documento a través de la investigación, y mediante un proceso científico que permitiera obtener como resultado un Código Ético sobre propiedad intelectual y derechos de autor. Esta solicitud fue tomada con toda responsabilidad y dentro del Departamento de Humanidades se conformó un equipo que contó con la participación de: Mg. Jorge Javier Martínez Rubio y el Mg. Alberto Vianey Trujillo Rodríguez. Estos cuatro docentes profesionales iniciaron la investigación, presentando la propuesta denominada: Marco situacional de Propiedad Intelectual en la Universidad Mariana, cuyo título se concretó más tarde como: *Marco situacional de propiedad intelectual, orientado a la creación de políticas institucionales sobre titularidad, manejo y protección de la producción intelectual en la Universidad Mariana*.

Más tarde, el 2 de junio del 2016, los investigadores presentaron el informe final de la investigación; de este informe se disgregó el producto de la investigación, considerando que estos dos documentos: tanto el informe final de la investigación como el Régimen de propiedad intelectual y derechos de autor de la Universidad Mariana debían seguir procesos diferentes.

Marco Legal

El 16 de junio de 2015 los investigadores presentaron ante el Consejo Académico el documento, dándole el nombre de *Régimen de Propiedad Intelectual y Derechos de Autor de la Universidad Mariana*. En este órgano colegiado se sugirió enviar el documento a un perito en la materia para su revisión. El Dr. Orlando Chávez Bravo sugirió que se obtuviera un concepto jurídico sobre el proyecto de *Régimen de propiedad intelectual y derechos de autor de la Universidad Mariana* en relación con la normatividad vigente. Luego de esta designación, el 20 de mayo de 2015, el Dr. Alejandro Benavides Ceballos hizo la siguiente declaración en una carta dirigida al Dr. Orlando Chávez Bravo, Jefe de Gestión Humana, con el siguiente contenido:

A través de la presente de conformidad con la labor encomendada muy comedidamente le manifiesto que una vez revisada de manera exhaustiva la normatividad plasmada en el proyecto de *Régimen de Propiedad Intelectual y Derechos de Autor* de la Universidad Mariana, haciendo un barrido normativo en la interpretación de las normas vigentes reguladoras sobre **“derechos de autor: Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, por medio de la cual se modifica y adiciona la Ley 23 de 1982 y se modifica la Ley 29 de 1944 y la Decisión Andina 351 de 1993, régimen común sobre derecho de autor y derechos conexos, propiedad industrial y sistemas sui generis: Decisión Andina 486 de 2000. Régimen común sobre Propiedad Industrial; Ley 463 de 1998, por medio de la cual se aprueba el Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT); Decisión Andina 345 de 1993, régimen común de protección a los derechos de los obtenedores de variedades vegetales y Decisión Andina 391 de 1996, régimen común sobre acceso a los recursos genéticos, y otras normas relacionadas: Constitución Política de 1991, Código Penal y Ley 603 de 2000, por medio de la cual se modifica el artículo 47 de la Ley 222 de 1995, es necesario considerar lo siguiente:**

- a- El Preámbulo y los V títulos que regulan el proyecto de Régimen de Propiedad Intelectual y Derechos de Autor de la Universidad Mariana buscan brindar una especial protección a **los derechos de autor, la propiedad industrial y sistemas sui generis**, no son contrarios ni vulneran las disposiciones constitucionales y los derechos concebidos en los pactos, tratados y protocolos internacionales vigentes y demás disposiciones legales concordantes.
- b- Los 139 artículos plasmados en el proyecto de *Régimen de Propiedad Intelectual y Derechos de Autor de la Universidad Mariana*, cumplen a cabalidad con los parámetros establecidos en la Constitución Política de 1991, los tratados internacionales suscritos y ratificados por Colombia que versan sobre los temas de la referencia y demás disposiciones legales vigentes.
- c- Que las producciones intelectuales de los docentes, personal administrativo y estudiantes vinculados con la Universidad Mariana, gozarán de especial protección por cuanto se concluye

que los preceptos y parámetros que buscan la defensa de los mismos obedecen a las disposiciones normativas concordantes.

Por las reflexiones establecidas anteriormente cabe considerar que el proyecto de *Régimen de Propiedad Intelectual y Derechos de Autor de la Universidad Mariana*, cumple con los estándares normativos establecidos a la luz del bloque de constitucionalidad, la Constitución Política de 1991, los tratados internacionales suscritos y ratificados por Colombia reguladores del tema en particular, y demás leyes y normas concordantes establecidas y mencionadas en el presente memorial razones por las cuales se sugiere la entrada en vigencia del supra citado texto normativo en el alma mater.

Con esta declaración y con toda propiedad se continúa con el proceso administrativo. Los investigadores fueron invitados al Consejo Directivo donde expusieron el Contenido del *Régimen de Propiedad Intelectual y Derechos de Autor de la Universidad Mariana*. En este Consejo se recibió el beneplácito de todos los miembros y se consideró como un documento para ser publicado y puesto al servicio de la Comunidad Académica de la Universidad Mariana y otras instituciones que deseen consultar.

Este documento se aprobó mediante Acuerdo No. 093 del 28 de julio del 2015. Como Directora del Centro de Investigaciones presento a la Comunidad Académica esta obra de trascendencia Institucional. Desde ahora en las exigencias del Factor 5, Característica 15, “Investigación en Sentido estricto” y la Característica 157, los investigadores autores del documento: Mg. Luis Eduardo Pinchao Benavides, Mg. Juan Pablo Arcos, Mg. Jorge Javier Martínez Rubio y Mg. Alberto Vianey Trujillo Rodríguez, esta obra ya es una realidad.

Apartes de la investigación denominada: “Marco situacional de propiedad intelectual en la Universidad Mariana”

Los autores de la investigación presentaron un informe con los resultados, mostrando el proceso paradigmático cualitativo, del cual se da a conocer algunas figuras correspondientes al “análisis de contenido”, que son el resultado de la aplicación del Software ANATEX.

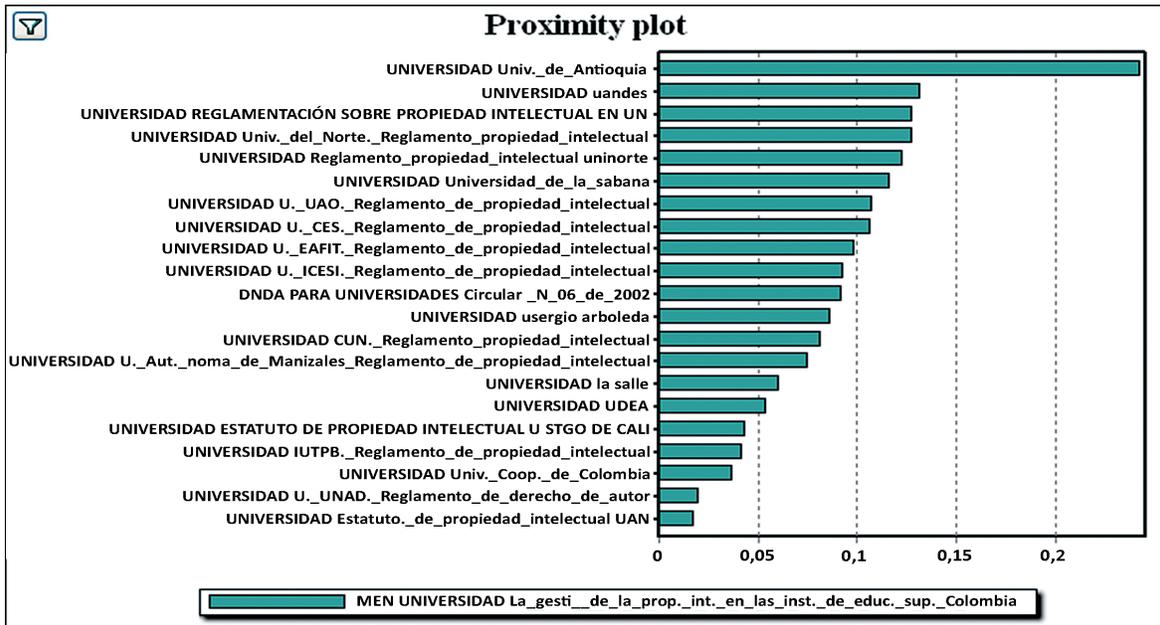


Figura 1. Gráfica de proximidad del documento del Ministerio de Educación Nacional sobre propiedad intelectual y reglamentos de universidades.

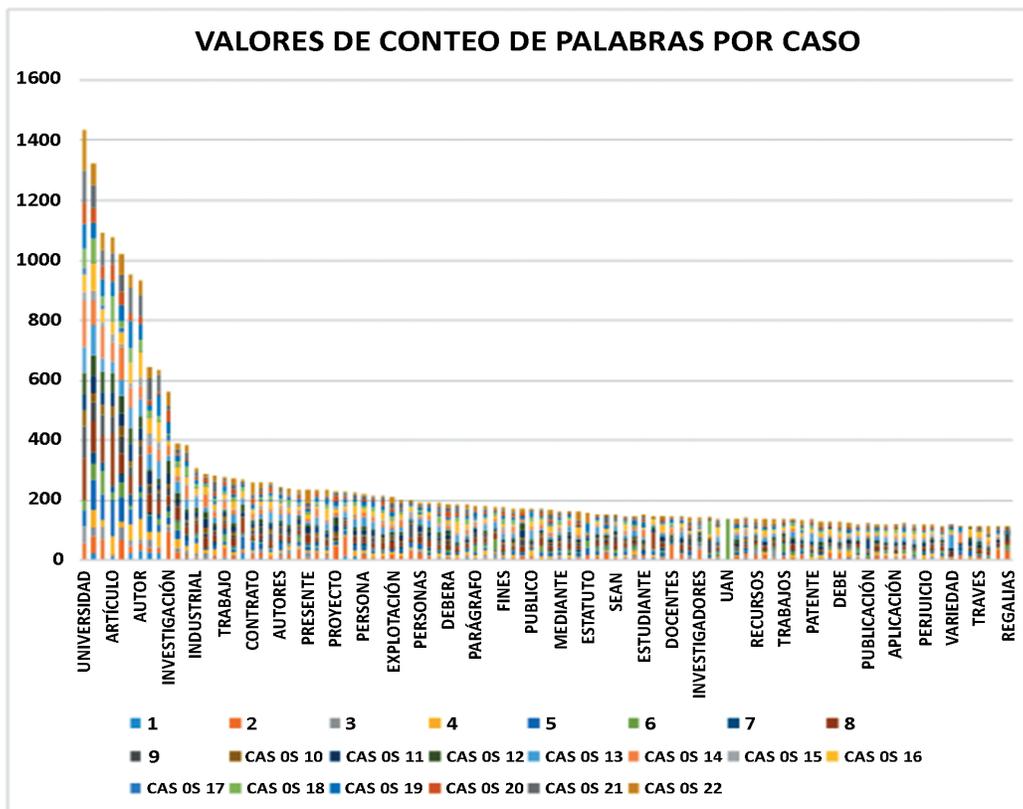


Figura 2. Gráfica de palabras en cada documento (fragmento) según el Software ANATEX.

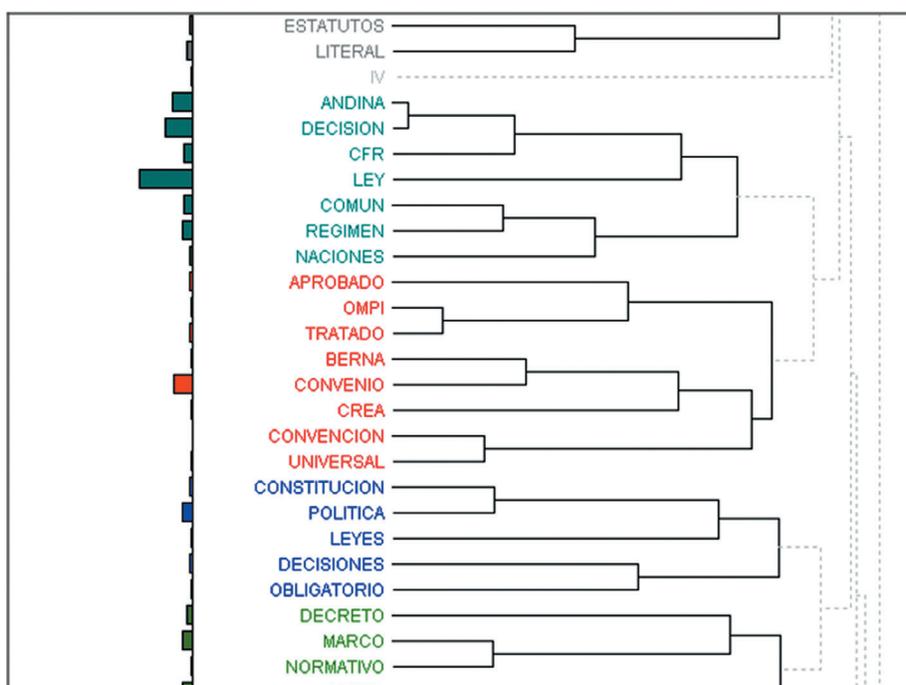


Figura 3. Gráfica que visualiza el árbol o dendrograma con las agregaciones efectuadas por índice.

A continuación, se muestran algunos ejemplos relativos al esquema utilizado por los autores de la investigación. Este esquema tuvo como base la selección que se probó en ANATEX de un fragmento del régimen de propiedad intelectual referido a la titularidad:

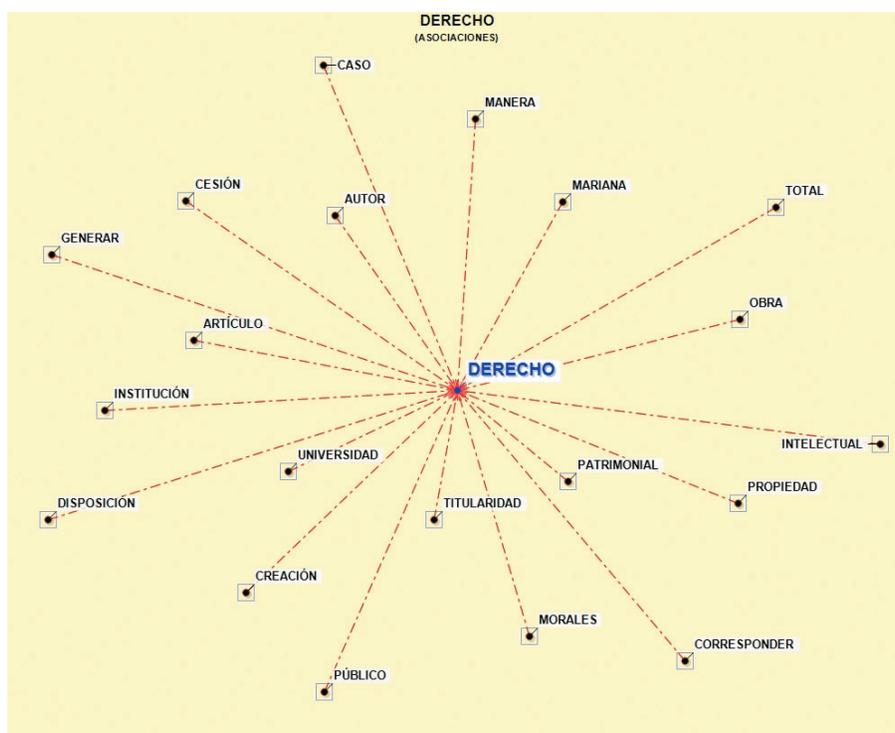


Figura 4. Gráfica radial sobre el término: Derecho.

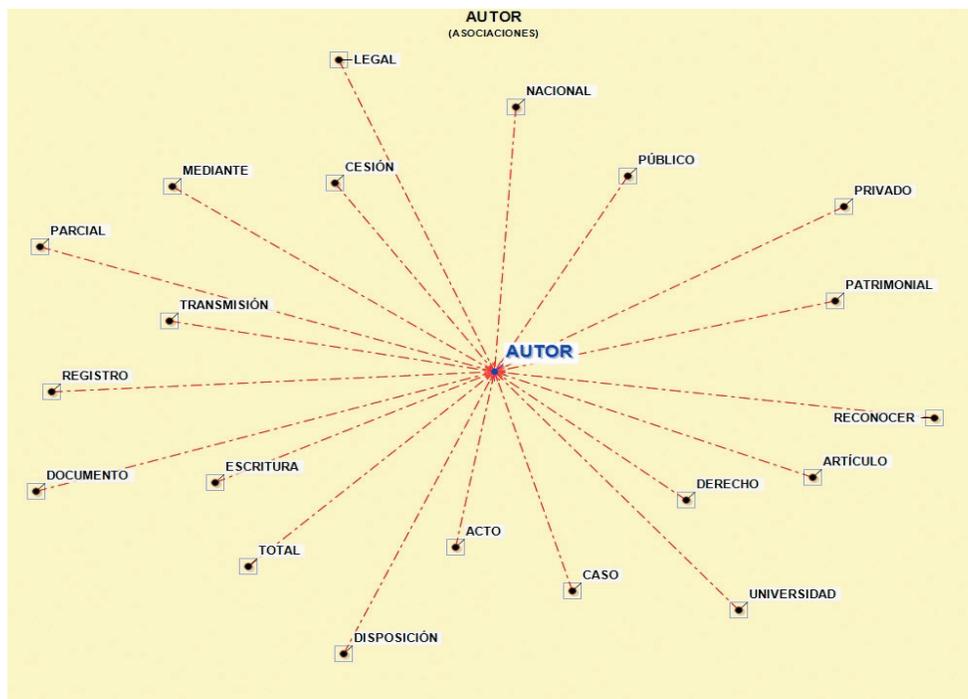


Figura 5. Gráfica radial lema: Autor.

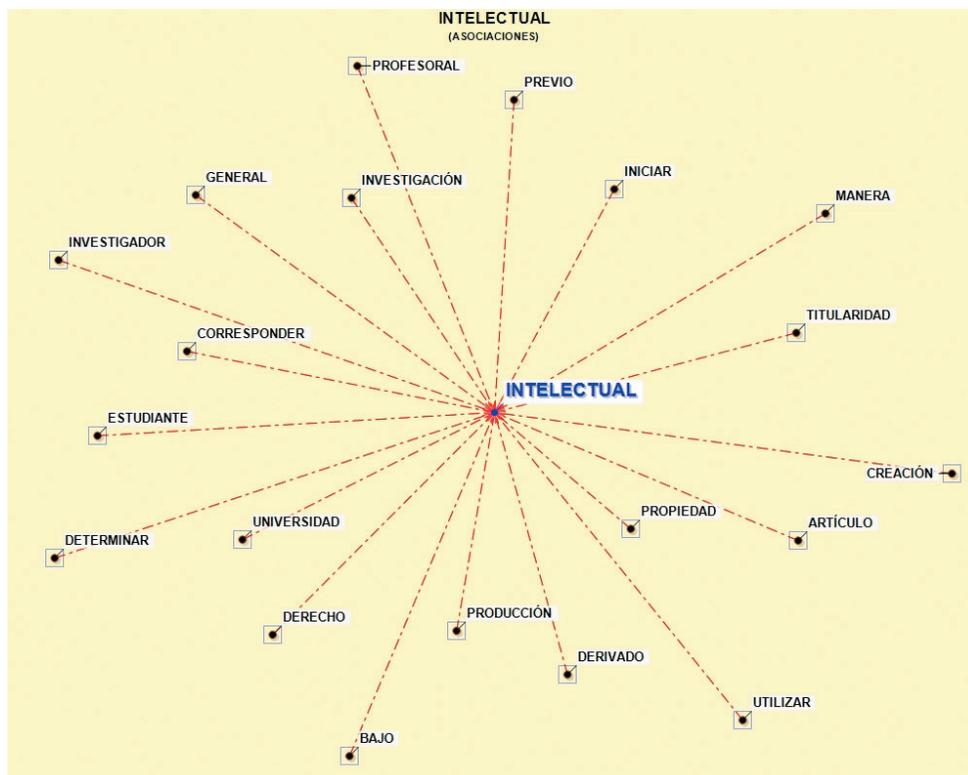


Figura 6. Gráfica radial término: Intelectual.

A continuación se presenta el diagrama de redes generado por Netdraw de todo el documento de *Régimen de propiedad intelectual de la Universidad Mariana*.

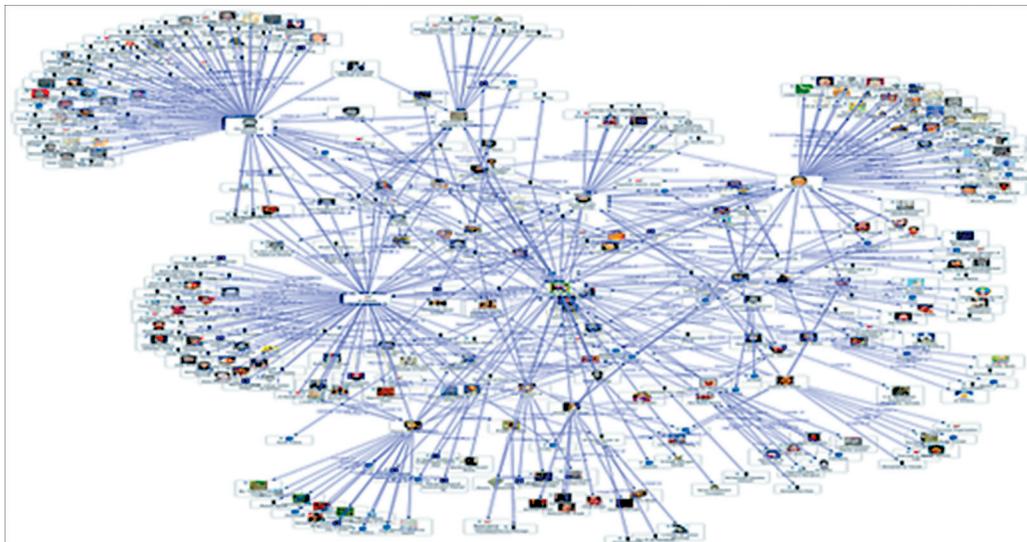


Figura 7. Red semántica documento régimen propiedad intelectual Universidad Mariana.

Topológicamente muestra la cohesión y coherencia del documento.

Para finalizar deseo expresar mi agradecimiento al equipo de la Editorial UNIMAR por haber colaborado con los procesos editoriales, gracias a los cuales, en este momento se cuenta con un documento de calidad que permite invitar a la comunidad académica a la consulta para identificar las normas que defienden la propiedad intelectual y derechos de autor.



Fuente: <http://aduanadelvalle.mx/marcas-y-patentes/>

Programa de evaluación e identificación de riesgo psicosocial en los funcionarios del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Karol Vanessa Villarreal Díaz

Estudiante de Psicología
Universidad Mariana

Introducción

El presente artículo tiene como objetivo, describir el proceso de evaluación e identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los funcionarios del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. (HUDN), a partir del diagnóstico organizacional realizado por la practicante, cuyos resultados arrojaron la necesidad de evaluar e identificar estos riesgos, ya que hasta la fecha no se había hecho efectiva la aplicación de la batería de riesgos psicosocial.

En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han ido adquiriendo más relevancia por las evidencias encontradas en la correspondencia entre éstos y el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores (Villalobos, 2004), razón por la cual, toda empresa, pública o privada, debe poner en marcha un programa en torno a su identificación, para mitigarlos o erradicarlos y de esta forma contribuir al mantenimiento de la salud física y mental de los colaboradores.

Como entidad líder en la prestación de servicios de salud, el HUDN exige a sus colaboradores, cumplir grandes demandas de trabajo para mantener el eficiente funcionamiento de la misma. Sumado a esto, las relaciones interpersonales y laborales ponen un reto alto a la Institución, para el manejo de un clima laboral adecuado y el mantenimiento bajo de los factores de riesgos psicosociales, evidenciando unas características específicas que pueden influir en la salud de sus trabajadores, su motivación y productividad.

Por lo anterior el Hospital ha puesto en marcha un programa de evaluación de los riesgos que se presenta a su interior, basándose en la Resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, dada su calidad de empresa pública prestadora de servicios, obligada en consecuencia a

cumplirla y a disponer de todos los elementos y herramientas que se requiera para su acatamiento. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Es importante decir que para lograr una buena identificación, se debe no solo evaluar los factores internos que se relacionan con el puesto de trabajo, sino también aquellos externos como, la convivencia con la familia, el tiempo libre, las relaciones interpersonales, etc., ya que se ha comprobado que éstos inciden directamente en el rendimiento de la persona y por tanto en la productividad de la empresa.

Metodología

La evaluación tomó como universo a 877 funcionarios de los 1.200 que laboran dentro del Hospital, y como muestra a 560 personas, quienes fueron las que aplicaron la batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial de Villalobos, del Ministerio de Protección Social, siendo el 63,85 % la población evaluada.

La aplicación de la batería fue remitida de forma magnética a través de la empresa tercerizada ASCENDO S.A., antecedida por una sensibilización a los funcionarios del Hospital, a quienes se les explicó la importancia de la identificación de los riesgos y el interés de la Institución por conocerlos, y de esta forma velar por su bienestar. Para su diligenciamiento se dio un plazo de dos semanas en el mes de Abril, cuyo único criterio para poder participar fue ser parte activa del Hospital y contar con el correo institucional. La información proporcionada fue registrada por ASCENDO, encargada de emitir los resultados, pero vale la pena mencionar que éstos no fueron entregados a la practicante.

Desarrollo del tema

Villalobos (1999) considera que los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta un colaborador en su medio ambiente laboral y el aspecto social de su trabajo, lo cual se convierte en riesgo cuando pone en conflicto el equilibrio entre la vida laboral y su propio bienestar.

Otra de las definiciones la aporta la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984), la cual menciona que los riesgos psicosociales son entendidos como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de trabajo que pueden influir en la salud, el rendimiento y el bienestar del colaborador.

Éstos, según la Universidad de Zaragoza (2008), también están relacionados con procesos psicológicos como emociones, entre las cuales se encuentra la ansiedad, depresión, apatía, entre otros; cogniciones, como desconcentración, restricción de la percepción y falla en la toma de decisiones, y comportamentales como abuso de sustancias, ausentismo y exposición a riesgos innecesarios. De este modo, los factores de riesgo psicosocial pueden influir desfavorablemente en la salud y percepción de la organización por parte de sus trabajadores, por tanto, en una organización existe la necesidad de diseñar programas para su prevención, promoción e identificación.

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección brinda, como herramienta para evaluar los factores de riesgo psicosocial en una empresa, la batería "Instrumentos

para la Evaluación de los factores de riesgo psicosocial" de Villalobos (1999), y fue ésta la utilizada por el HUDN para la identificación de los riesgos en su organización, ya que como lo dispone la ley, cualquier instrumento utilizado para dichos fines debe estar validado. Esta batería permite evaluar tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización, que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda, control, apoyo social de Karasek, Theorell y Jonhson (Vega, 2001), del modelo de desequilibrio, esfuerzo, recompensa de Siegrist (1996-2008) (Del Prado, 2016), y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005) (Villalobos, 2010).

Tabla 1. *Dominios y dimensiones intralaborales*

Constructo	Dominios	Dimensiones
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control	Control y autonom[ia sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores
	Recompensa	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza

De la Tabla 1 se puede inferir que las condiciones intralaborales, como su nombre lo indica, están directamente relacionadas con los riesgos a los que están expuestos los funcionarios de una empresa, ya que éstas tienen que ver con la organización del trabajo, los factores organizativos y la cultura organizacional, dimensiones que corresponden a quienes lideran procesos en las organizaciones, dado que

...son ellos quienes desarrollan una visión de futuro, fomentan el entusiasmo de sus seguidores y promueven el cambio. Lo anterior ha de orientar el interés de las empresas socialmente responsables hacia el factor humano como eje central, propósito y función de las organizaciones (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía, 2009, p. 14).

Ahora bien, existen otras condiciones que son las extralaborales; éstas comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Tabla 2. *Dimensiones extralaborales*

Constructo	Dimensiones
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	

Estos factores pueden influir directamente en la percepción que tenga el colaborador de la empresa y su desempeño en la misma; el desequilibrio en estos factores favorece la aparición del estrés laboral. "La obtención de un equilibrio entre el trabajo y la familia, de acuerdo con las investigaciones y planteamientos revisados, no solamente depende de las variables sociodemográficas del trabajador, sino también de las características del trabajo que desempeña" (García y Pérez, 2013, p. 36).

Por último, están las condiciones individuales, que aluden a una serie de características propias de cada trabajador o a características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. De igual manera, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales son indagadas con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

Instrumentos

Se utilizó la batería del Ministerio de Protección Social para evaluar los riesgos a los cuales se ven expuestos los funcionarios del HUDN.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos, y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Formas del cuestionario

Para el diseño de los cuestionarios para evaluar los factores de riesgo psicosocial se evidenció la necesidad de formular dos versiones del instrumento, con el fin de que los ítems fueran pertinentes y claramente comprendidos por trabajadores de diversos grupos ocupacionales; por ello se creó dos versiones: la forma A y la forma B.

La versión denominada Forma A está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, y profesionales o técnicos; la segunda versión o Forma B, aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios.

Conclusiones

Los factores de riesgo psicosocial están presentes en las diferentes esferas en las que se desenvuelve la persona; pueden ser parte del puesto de trabajo o por causas ajenas a éste, o presentarse por características propias del sujeto.

Los factores extralaborales como las situaciones familiares, tiempo libre, relaciones de amistad, gastos, transporte, etc. inciden directamente en el rendimiento y productividad del colaborador.

Al igual que los factores intralaborales y los extralaborales, las condiciones individuales tienen mucha influencia en los riesgos a los que se puede ver expuesto un trabajador; por esta razón es importante evaluarlos, ya que éstos pueden modular la percepción y el efecto de los factores anteriormente nombrados.

Recomendaciones

Valorar los resultados con el asesor de la Administradora de Riesgos Locales (ARL) y con el psicólogo o psicóloga especialista en salud ocupacional del HUDN, para dar cumplimiento a lo requerido en la Resolución 2646 del 2008.

Encaminar el Plan de mejoramiento hacia la reducción o eliminación de los riesgos existentes evidenciados en la evaluación; éste debe contar con un procedimiento para prevenir la aparición de otros riesgos.

Referencias

- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta colombiana de psicología* 12(2), 13-26. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v12n2/v12n2a02.pdf>
- Del Prado, J. (2016). La observación como técnica para evaluaciones psicosociales. Recuperado de <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/la-observacion-como-tecnica-de-recogida-de-datos-para-evaluaciones-psicosociales/>
- García, L. y Pérez, A. (2013). *Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia. Una revisión de literatura* (Trabajo de grado). Bogotá, Universidad del Rosario, Programa de Psicología. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4491/1014212475-2013.pdf?sequence=3>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de julio 17 de 2008 “por la cual se establece disposiciones y se define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. Bogotá, Colombia. Recuperada de http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. México: Instituto Nacional de Salud Pública.
- Universidad de Zaragoza. (2008). *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales*. Observatorio Permanente de riesgos psicosociales UGT-CEC. Recuperado de http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010_estudio_03.pdf
- Vega, S. (2001). NTP 603. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf
- Villalobos, G. (1999). Identificación y Evaluación de los factores de riesgo psicosocial. *Revista 32^{vo} Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo, Consejo Colombiano de Seguridad*. Bogotá, Colombia.
- (2004). Vigilancia Epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Recuperado de http://www.huila.gov.co/documentos/V/vigilancia_epidem_psicosociales.pdf
- (2010). Factores de riesgo psicosocial. Recuperado de http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos_2010_Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf



Fuente: pixabay.

El perfil psicológico del conductor en una empresa de transportes de Pasto

María Angélica Torres Dejoy

Estudiante de Psicología
Universidad Mariana

Karen Julieth Díaz Lopera

Estudiante de Psicología
Universidad Mariana

Juan Pablo Herrera

Asesor. Docente Programa de Psicología
Universidad Mariana

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo, describir el perfil psicológico de los conductores de una empresa de transportes ubicada en la ciudad de San Juan de Pasto.

La muestra está constituida por 183 conductores, a quienes se les aplicó la prueba psicotécnica 16 PF. La información proporcionada fue ingresada a una base de datos que tabula la información y arroja resultados de las habilidades evaluadas.

Como resultado, se encuentra que los conductores poseen una mediana capacidad de trabajar en equipo, con dificultades para reconocer las capacidades del otro y relacionarse con sus iguales, lo que obstaculiza el trabajo en entornos diversos, puesto que implica en gran parte la aceptación de las diferencias de cualquier tipo; además, poseen un alto grado de despreocupación en las responsabilidades derivadas al trabajo. Para finalizar, se destaca la mente abierta e intuitiva de algunos trabajadores de la empresa de transportes, lo que permite la motivación por la calidad de la misma.

Palabras clave: conductor, perfil psicológico, San Juan de Pasto, 16PF. **Introducción**

El presente artículo surge como consecuencia de las acciones de la práctica formativa realizada en una empresa de transportes de la ciudad de San Juan de Pasto, donde se llevó a cabo un diagnóstico organizacional, cuyo resultado arrojó la necesidad de construir el perfil psicológico del conductor con base en las competencias requeridas para dicho cargo, y en los 16 factores de personalidad del instrumento 16-PF, utilizado dentro de la empresa para evaluar el perfil de personalidad de sus colaboradores. Se pudo determinar los factores que sirven para evaluar las competencias laborales establecidas para cada cargo, con el fin de realizar un análisis cuantitativo de prevalencias.

Uno de los fundamentos que soporta la necesidad de elaborar el perfil psicológico, es la Resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En el artículo 8° instaura que los factores

psicosociales individuales deben ser identificados y evaluados por el empleador. Uno de esos factores tiene que ver con las características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos. Por tal razón, se desarrolló acciones para recolectar y vaciar la información con el fin de identificar las características de personalidad y estilos de afrontamiento del grupo de conductores según el perfil de cada cargo.

Metodología

El estudio se llevó a cabo a partir de la aplicación de 270 pruebas de personalidad al equipo que desempeña el cargo de conductor de vehículos de transporte de pasajeros, de los cuales se tomó una muestra al azar de 183 personas, con un 95 % de confiabilidad y un margen de error del 5 % máximo; se hace un estudio descriptivo de los resultados, con el fin de dar respuesta al objetivo esperado.

Conceptualización

El perfil psicológico es una descripción de las características de personalidad que presenta el sujeto, de acuerdo con los factores de personalidad que mide el Test de Personalidad de los 16 factores, conocido como 16PF.

Para el desarrollo de este tema es necesario conocer algunos planteamientos de personalidad, como se establece a continuación: la Real Academia Española de la Lengua (2010) la define como la “diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra” y también como el “conjunto de características o cualidades individuales que destacan en algunas personas”.

Etimológicamente, la palabra se deriva de la expresión latina ‘persona’, que precede a su vez del griego y que significa: mirada, aspecto exterior, apariencia, imagen percibida por los demás, máscara, vestimenta alrededor del cuerpo y todo aquello que sirve para arreglarse, con el fin de mostrarse en público y que encuentra en el mundo del teatro su aplicación principal (Aragón, 2011, párr. 8).

Warren (2013) la define como la “organización integrada por todas las características cognoscitivas, afectivas, volitivas y físicas de un individuo, tal como se manifiesta a diferencia de otros”; como “la caracterización o patrón general de la conducta total de un individuo” y como “aquellas características de un individuo que más importan para determinar sus ajustes sociales” (p. 264).

Pervin (1985) sostiene que no existe una definición única de personalidad, generalmente aceptada, y menciona que varias enunciaciones son posibles y que de hecho han sido usadas; distingue siete teorías de la personalidad, como sostiene Aragón (2011, p. 70):

Teoría psicodinámica, psicoanalítica o freudiana, cuyo énfasis se focaliza en la interpretación de la conducta como resultado de la interacción, la lucha y los compromisos que se juegan entre los motivos, impulsos, necesidades y conflictos.

Teoría fenomenológica de Rogers, centrada en la persona, que enfatiza el mundo fenomenológico del individuo; esto es, cómo las personas se perciben y experimentan a sí mismos (el self) y a su mundo.

Teoría cognitiva o personal de constructos de Kelly, que se refiere a cómo el individuo percibe, interpreta y conceptualiza los eventos y el medio ambiente; considera a la persona como un científico que desarrolla una teoría o sistema de constructos para predecir los eventos.

Aproximaciones conductuales, que comparten la teoría de que la conducta de los seres humanos es aprendida y que su meta

es identificar y manipular las variables medioambientales que controlan dicha conducta.

Teoría del aprendizaje social de Bandura y Mischel, que enfoca su atención a las condiciones que afectan la adquisición, ejecución y mantenimiento de la conducta, poniendo especial énfasis en el aprendizaje observacional o modelamiento.

Teoría del procesamiento de la información, la cual hace una analogía entre el comportamiento de las personas y las computadoras en el modo en que las personas reciben, seleccionan, codifican, perciben, almacenan, recuerdan, interpretan y recuperan la información.

Teoría de los rasgos, con sus tres vertientes: Allport, Eysenck y R.B. Cattell, cuya meta es identificar las dimensiones básicas de la conducta estableciendo como unidad conceptual al rasgo, el cual es concebido como una amplia disposición a comportarse de un modo particular.

Pelechano (1993) por su parte, postula que en el estudio de la personalidad predominan los contenidos de las dimensiones emocionales y sentimentales del ser humano, y menciona que en los últimos tiempos son incluidos en el campo, aspectos relacionados con la inteligencia, motivación, pensamiento, actitudes, creencias y valores.

En Psicología, el campo de la personalidad está interesado en el individuo como un todo y en las diferencias individuales; si bien se reconoce que todas las personas son similares en alguna forma, los teóricos de la personalidad están particularmente interesados en los modos en que las personas difieren unas de otras, por lo que las distintas definiciones no son necesariamente ciertas o falsas, sino que son más o menos útiles a los psicólogos interesados en la evaluación de la personalidad. La exploración científica de la personalidad intenta entender cómo las personas son similares, y reconocer, al mismo tiempo, que los individuos son únicos en ciertos modos; pretende descubrir, entender y explicar regularidades en la conducta humana. (Aragón, 2011, p. 69).

Allport (1974, citado por Aragón, 2011) manifiesta que la personalidad “es la organización dinámica en constante desarrollo y cambio dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos (hábitos, actitudes generales y específicas, sentimientos y disposiciones) que determinan sus ajustes únicos a su ambiente, y que lo predisponen a actuar” (p. 70).

Aragón (2011, p. 70) encontró en su estudio, que:

Para Eysenck y Cattell, la meta de la medición de la personalidad era encontrar una unidad de análisis que permitiera el establecimiento de una ordenación de la realidad; esto es, una unidad de medida que fuera objetiva. Esta unidad es el rasgo, que se definió como un patrón de covariación de respuestas; para poder delimitar los rasgos, ellos utilizaron el análisis factorial, que proporcionaba así los diferentes factores o rasgos de personalidad (Pelechano, 1993). Ambos autores establecen así una posición cuantitativa en psicología de la personalidad; ambos defienden el empleo del análisis factorial como procedimiento idóneo para aislar dimensiones y delimitar la estructura de la personalidad y postulan, además, la continuidad entre lo normal y lo anormal; esto es, que anormalidad y normalidad representan los dos polos de un continuo, cuya diferencia es de grado, de cantidad y no de cualidad; es por ello que el diagnóstico categorial psiquiátrico no posee utilidad en el estudio de la psicopatología.

La diferencia entre Eysenck y Cattell es que la teoría del primero se centra en la delimitación de sólo dos dimensiones básicas de personalidad independientes entre sí: extraversión (expresividad social y facilidad para establecer relaciones sociales e interpersonales, dificultades de aprendizaje de material nuevo, así como de retención y memoria de acontecimientos pasados) y neuroticismo (inestabilidad emocional, tener muchas preocupaciones, así como

presentar tensión y ansiedad); posteriormente Eysenck propuso que estas dimensiones poseían un fuerte componente biológico. Su postura teórica es que las dimensiones básicas de personalidad son pocas, de gran generalidad y con un sustrato orgánico. Asimismo, considera que el papel que los elementos situacionales desempeñan en la determinación de las acciones es mínimo: los sucesos de la vida acaecen en función de la personalidad de cada sujeto, esto es, los eventos que les ocurren a las personas son una función del tipo de personalidad que posean (Pelechano, 1993).

En contraparte, Cattell defiende la existencia de numerosos factores o rasgos para explicar la personalidad, por lo que, además del análisis factorial, utilizó otras técnicas multivariadas. Para resolver el problema de la estructura de la personalidad, establece que es necesario inventariar los elementos básicos que constituyen la personalidad con el fin de estudiar posteriormente las relaciones que existen entre ellos. Para lograr este objetivo, Cattell, a partir de los 4 mil 500 términos inventariados por Allport y Odbert para calificar a las personas (1936, citado en Pelechano, 1993), redujo este número a 171 expresiones lingüísticas que se refieren a rasgos de personalidad; del análisis de estas expresiones aisló 46 núcleos de rasgos de personalidad y 36 conglomerados de rasgos que denominó "rasgos superficiales de la personalidad"; finalmente, a partir de estos resultados elaboró cuestionarios y test objetivos, lo que dio lugar a la propuesta de 22 factores fuente, 16 de los cuales son evaluados mediante su famoso cuestionario de 16 factores de personalidad (16PF). Para Cattell (1993), los factores de personalidad del 16PF miden el temperamento, el estilo característico de pensamiento, la percepción y la acción de una persona durante un periodo de tiempo relativamente largo y ante una amplia gama de situaciones diferentes; estos rasgos de personalidad se manifiestan en un grupo de actitudes, preferencias, reacciones sociales y emocionales, así como en hábitos.

Una vez aislado este número de factores básicos, Cattell propone que la relación entre ellos es aditiva y lineal, y que por ello los componentes de la estructura de la personalidad se deberían relacionar entre sí de la misma forma que las fórmulas empleadas en la elaboración científica de predicciones (ecuaciones de regresión). La génesis de estas dimensiones o factores serían modelos de aprendizaje "reintegrativo", es decir, un modelo encargado de ir integrando, asimilando, modificando y estructurando informaciones de distinto tipo y distinta importancia: para Cattell, cada rasgo tiene su propia historia, y proviene de una delicada interacción entre una disposición heredada y un aprendizaje a partir de experiencias.

Para la elaboración del perfil psicológico motorista de la empresa de transportes, se llevó a cabo un análisis que permitió conocer aspectos relevantes de la prueba psicotécnica que se aplica actualmente a su interior:

El cuestionario 16-PF, creado por Cattell, Eber y Tatsuoka (1970) está constituido por 16 rasgos de primer orden y cinco dimensiones globales de la personalidad. Es uno de los instrumentos más utilizados para obtener perfiles de personalidad. En el ámbito de la psicología organizacional, con relación a los procesos de selección de personal, ha sido implementado para descubrir los perfiles adecuados para diferentes perfiles profesionales. Esta prueba puede ser aplicada a adolescentes y adultos de manera individual o colectiva, con una duración aproximada de 40 a 45 minutos.

Entonces, en la elaboración del perfil ideal del conductor de una empresa de transportes, se hizo una selección de factores del 16PF, de acuerdo con las habilidades descritas por Alles (2002), y el modelo del sistema de gestión integral de la empresa, estableciendo que el conductor debe tener las siguientes habilidades:

Capacidad de trabajar en equipo. Capacidad para animar y motivar a los demás, desarrollar el espíritu de equipo, actuar para desplegar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación, resolver los conflictos que pueda haber dentro del equipo, capacidad de comprometerse en la búsqueda de logros compartidos, privilegiando el interés del grupo por encima del interés personal (Alles, 2002).

Habilidades en relaciones personales. Capacidad de relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no-verbales (Universidad Complutense de Madrid, UCM, 2008).

Capacidad de trabajar en entornos diversos. Es la capacidad de comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo, con el fin de desarrollar la convivencia entre las personas, sin incurrir en distinciones de sexo, edad, religión, etnia, condición social y política (UCM, 2008).

Compromiso ético en el trabajo. Comportamiento consecuente con los valores personales y el código deontológico. Conocimiento y asunción del código deontológico. Actuar íntegro y recto ante cualquier situación, incluso en aquellas que desfavorecen sus propios intereses. Honestidad tanto en actividades académicas como en otros aspectos de la vida, y no-pasividad ante la deshonestidad de otros. Respeto por las normas y leyes, sin necesidad de vigilancia o control. Comportamiento íntegro en situaciones límite, y congruencia con los valores y creencias personales y profesionales. Aceptación y reconocimiento de los errores y responsabilidad por las consecuencias (UCM, 2008).

Capacidad de organización y planificación. Capacidad de determinar eficazmente los fines, metas, objetivos y prioridades de la tarea a desempeñar, organizando las actividades, plazos y recursos necesarios, controlando los procesos establecidos (UCM, 2008).

Capacidad para la resolución de problemas. Capacidad de identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema, para resolverlo con criterio y de forma efectiva (UCM, 2008).

Motivación por la calidad. Realiza y mantiene un trabajo de calidad según las normas, y gestiona por procesos, utilizando indicadores de calidad para su mejora continua. Participa en los procesos de autoevaluación asumiendo responsabilidades como evaluador o como evaluado. Entiende la calidad como un proceso de mejora continua (UCM, 2008).

De acuerdo con lo anterior, las habilidades entendidas como capacidad de trabajo en equipo y en entornos diversos, son evaluadas por los siguientes factores de personalidad: El factor E (Sumisión - dominancia) con lo que se espera que la persona tienda a evitar el conflicto, teniendo en cuenta sus propios deseos.

El factor F (Prudente - Impulsivo) se relaciona con personas que tienden a ser serias y cuidadosas, que les gusta estar en medio de mucha actividad. A su vez, es factor propenso a accidentes, el cual se relaciona con un grado intermedio de propensión para sufrir algún tipo de accidente.

Estos factores evalúan las habilidades, puesto que permiten reconocer si las personas actúan para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Por otra parte, permiten identificar si los individuos son capaces de resolver los conflictos que pueda darse dentro del equipo, posibilitan un compromiso en la búsqueda de logros compartidos, y, además, comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo, con el fin de desarrollar la convivencia entre las personas, sin incurrir en distinciones de sexo, edad, religión, etnia, condición social y política, lo que coincide con las características de la capacidad de trabajar en equipo y en entornos diversos.

Las habilidades en relaciones interpersonales son evaluadas por los factores A y C. El factor A (Reservado - Abierto) evalúa la capacidad -o no- de las personas con tendencia para mostrarse cálidas, generosas y atentas con los demás, sabiendo discriminar la situación adecuada; el Factor C (Inestabilidad - Estabilidad emocional) evalúa la capacidad para tener o no mediano control emocional, y capacidad de adaptación moderada.

El Factor E (Sumisión - dominancia) se relaciona con la tendencia -o no- a evitar el conflicto, teniendo en cuenta sus propios deseos. El Factor F (Prudente - Impulsivo) concierne a personas que tienden a ser serias y cuidadosas, que les gusta estar en medio de mucha actividad. Los anteriores factores evalúan las habilidades en relaciones personales, porque permiten valorar si el trabajador es capaz de relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y de la expresión clara y asertiva de lo que piensa y siente.

El compromiso ético en el trabajo es evaluado mediante el Factor G (Despreocupado - Escrupuloso), dado que una persona con compromiso ético en su trabajo, tiende a seguir las reglas con

un sentido crítico. Este factor permite evaluar si las personas tienden a ser respetuosas con las normas y leyes de la empresa, sin necesidad de ser vigilados o controlados.

La capacidad de organización y planificación es evaluada a través del Factor C (Estabilidad - Inestabilidad emocional) que valora el control emocional de la persona y su capacidad de adaptación, en el sentido de ser capaz de planificar una tarea; permite identificar si cumple con las características para organizar y planificar una función determinada. En este orden de ideas, el trabajador debe ser capaz de determinar eficazmente los fines, metas, objetivos y prioridades de la tarea a desempeñar, organizando las actividades, plazos y recursos necesarios, y controlando los procesos establecidos.

La capacidad para la resolución de problemas es evaluada mediante el factor O (Seguro - Inseguro) el cual se relaciona con la seguridad que tiene -o no- una persona, para tomar una decisión y la satisfacción que ésta le genera. Por tanto, este factor permite detectar si al trabajador se le facilita la resolución de problemas; es decir, si es capaz de identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva.

La motivación por la calidad se evalúa mediante la dimensión global: Apertura al cambio; ésta tiene que ver con la percepción y la mentalidad abierta e intuitiva que puede poseer el trabajador. Consecuentemente, este factor permite evaluar la capacidad del individuo de realizar y mantener un trabajo de calidad de acuerdo con las normas, y si gestiona por procesos, utilizando indicadores de calidad para su mejora continua.

Para la evaluación de las mencionadas habilidades con los factores del cuestionario, se estableció una serie de rangos, y a raíz de esto se planteó la Matriz de clasificación.

Tabla 1. Matriz de clasificación

Habilidades		Factores 16 PF
Personales	Capacidad de trabajar en equipo:	Factor E (Sumisión – dominancia)
		Factor F (prudente – impulsivo)
		Propenso a accidentes.
	Habilidades en relaciones personales:	Factor A (reservado - abierto)
		Factor C (inestabilidad - estabilidad emocional)
		Factor E (Sumisión – dominancia)
Capacidad de trabajar en entornos diversos:	Factor F (prudente – impulsivo)	
	Factor E (Sumisión – dominancia)	
Compromiso ético en el trabajo:		Factor F (prudente – impulsivo)
Instrumentales	Capacidad de organización y planificación:	Factor G (despreocupado – escrupuloso)
	Capacidad para la resolución de problemas:	Factor C (estabilidad – inestabilidad emocional)
Sistemáticas	Motivación por la calidad:	Factor O (seguro – inseguro)
	Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales:	Dimensión global: Apertura al cambio
		No se evalúa

De acuerdo con las políticas de la empresa, se estableció que las habilidades que debe tener el conductor que ingresa a la empresa de transportes, están relacionadas con la evaluación de características de personalidad que establece Cattell en el 16PF. Finalmente, se hizo una comparación teórica y conceptual con la definición de las habilidades requeridas para el cargo, como se muestra en el anterior apartado.

Resultados y Discusión

A partir de la revisión documental y la recolección de información, se procedió a realizar el análisis descriptivo de los datos recolectados, y desde las habilidades requeridas, se hace la presentación de estos.

Frente a las habilidades personales que engloban la capacidad de trabajo en equipo, relaciones personales, capacidad de trabajar en entornos diversos y compromiso ético con el trabajo, se encontró lo siguiente:

La capacidad de trabajo en equipo y la de trabajar en entornos diversos, se mide de acuerdo con los factores E y F de la prueba 16PF; en este sentido, el promedio ideal que requiere para estas características es de 5 en la escala de la prueba, lo cual significa que las personas se mostrarán con medianas capacidades para evitar el conflicto, teniendo en cuenta sus propios deseos, revelándose serias y cuidadosas; además, les gustará estar en medio de mucha actividad.

Los resultados obtenidos en la tabulación de los puntajes (Figura 1) muestran que los conductores presentan una brecha de 0,5 y 0,6 frente al valor mínimo esperado, en los factores E y F respectivamente; es decir, son personas que tienden a mostrar dificultades para animar y motivar a los demás; actuar para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, en buen clima y con espíritu de cooperación, con tendencia a presentar dudas para comprender y aceptar la diversidad social y cultural, con el fin de desarrollar la convivencia entre las personas, sin incurrir en distinciones de ningún tipo.

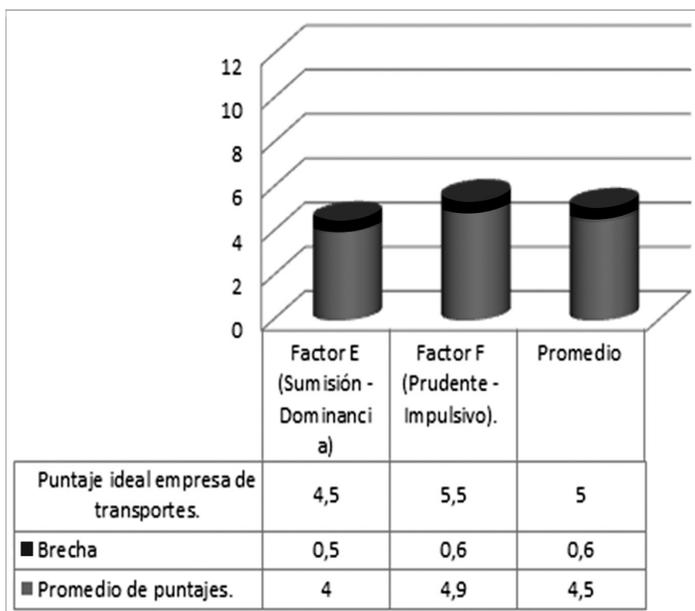


Figura 1. Capacidad de trabajar en equipo y en entornos diversos.

Con respecto a las habilidades en relaciones personales, y según los factores A, C, E y F de la prueba 16PF, en este orden de ideas, el puntaje para el perfil ideal que requiere la empresa de transportes es 6,25, con lo cual se espera que las personas que ocupen estos cargos muestren una tendencia a ser altamente cálidas, abiertas, generosas, atentas a los demás, emocionalmente estables, con capacidad adaptativa y madura, que tiendan a evitar el conflicto asintiendo a los deseos de los otros, que no acostumbren proponer sus deseos y sentimientos; del mismo modo, que sean serias, algo reprimidas y cuidadosas, y que se caractericen por tomar la vida más seriamente.

Los resultados obtenidos (Figura 2) muestran que los conductores presentan una brecha de 1,7, 1,4, 0,5, 0,6, y 1,1, en los factores A, C, E, y F respectivamente, con relación al mínimo esperado; es decir, son personas que presentan tendencia a mostrar dificultad cuando deben abrirse al contacto con el otro y mantener una estabilidad emocional, lo que les dificulta su capacidad de relacionarse positivamente con otros a través de una escucha empática y de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y siente.

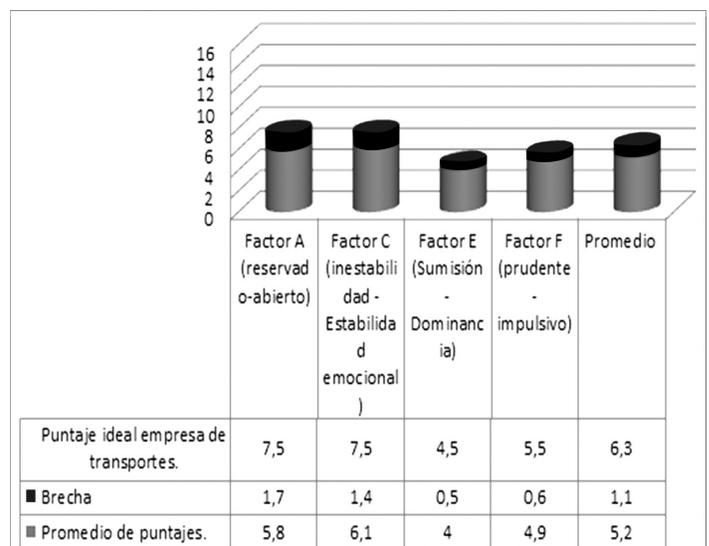


Figura 2. Habilidades en relaciones personales.

Adicional a lo anterior, se evalúa el compromiso ético con el trabajo mediante el factor G de la prueba 16PF; el puntaje mínimo que la empresa de transportes requiere es de 7,5, que describe a una persona con alta capacidad para seguir las reglas, formal y atenta a la norma.

Los resultados obtenidos (Figura 3) permiten evidenciar que los conductores presentan una brecha de 2,3, por debajo a lo requerido; es decir, las personas evaluadas tienden a presentar cierta dificultad para seguir reglas pre establecidas, o problemas con figuras de autoridad; como consecuencia, a los evaluados se les dificulta actuar con integridad y rectitud ante cualquier situación, incluso en situaciones que desfavorecen sus propios intereses.

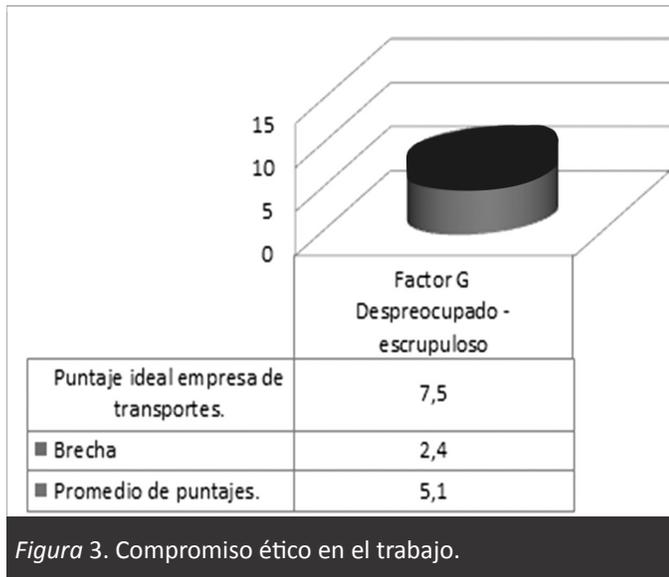


Figura 3. Compromiso ético en el trabajo.

También se evaluó la capacidad de organización y planificación mediante el factor C de la prueba 16PF; en este sentido, el perfil que la empresa de transportes requiere es de 7,5 mínimo, con lo cual se espera que la persona tenga altas capacidades adaptativas y maduras, acompañadas de una alta estabilidad emocional.

Los resultados de la tabulación (Figura 4) muestran una brecha de 1,4, inferior a lo que la empresa requiere; es decir, las personas evaluadas pueden mostrarse con amplias dificultades para adaptarse a nuevas situaciones, y con algo de inestabilidad emocional. En consecuencia, se les dificultará determinar eficazmente fines, metas, objetivos y prioridades de la tarea o tareas a desempeñar, y en el momento de organizar sus actividades, fijar plazos y planificar recursos necesarios, así como controlar los procesos establecidos.

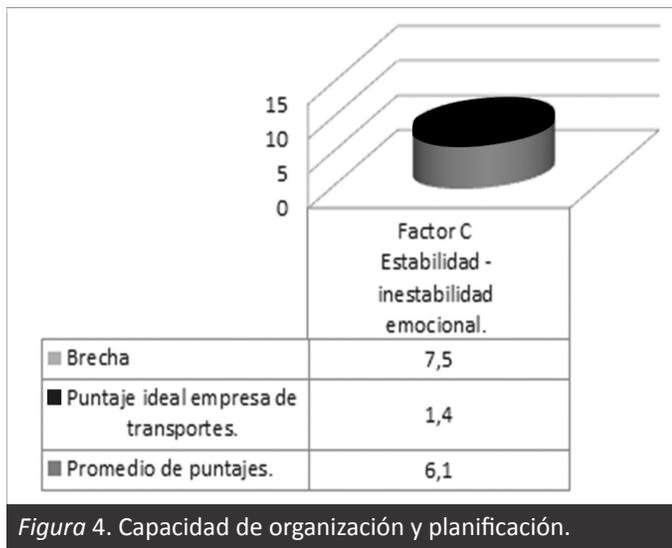


Figura 4. Capacidad de organización y planificación.

Frente a la evaluación de la capacidad para la resolución de problemas, se tuvo en cuenta el factor O de la prueba 16PF. El puntaje esperado por la empresa de transportes para este factor es de 4,5, mínimo; entonces, se espera que el trabajador demuestre seguridad, calma y satisfacción, por lo cual no se presume que los evaluados sean personas insatisfechas o que se dejen llevar por la emocionalidad.

Los resultados arrojados por los evaluados dan una brecha 1,1 por debajo del mínimo esperado. Es decir, se cuenta con personas algo inseguras, predispuestas a la hora de tomar decisiones, lo que les va a dificultar su capacidad de identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema, para resolverlo con criterio y de forma efectiva.

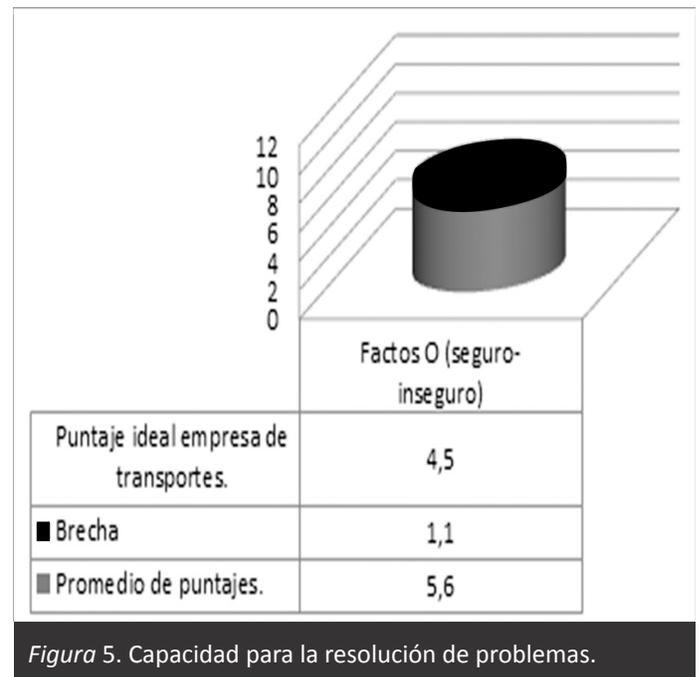


Figura 5. Capacidad para la resolución de problemas.

Para finalizar, se evaluó la motivación por la calidad mediante la dimensión global de apertura al cambio de la prueba 16PF; de ahí que la empresa espera un puntaje de 6 en esta escala, con lo cual el trabajador sea medianamente intuitivo, perceptivo y de mente abierta.

Los resultados arrojados muestran (Figura 6) que los puntajes se encuentran dentro del rango establecido; es decir, son personas con tendencia a tener la mente abierta a nuevas ideas, lo cual les facilita participar en los procesos de autoevaluación, asumiendo responsabilidades como evaluador o como evaluado, entendiendo la calidad como un proceso de mejora continua.

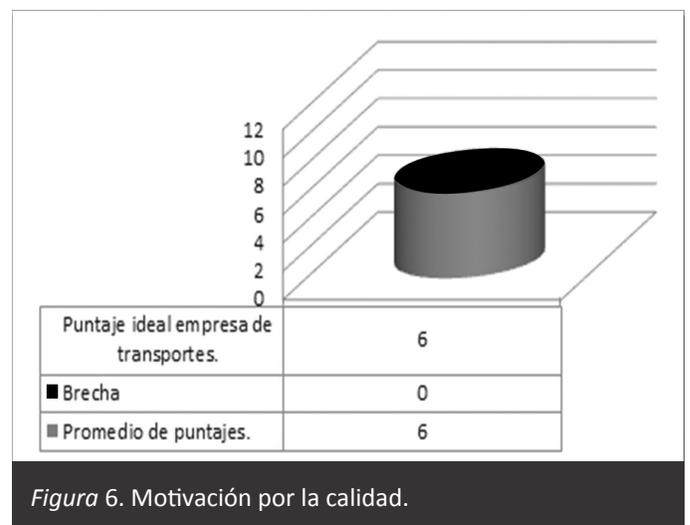


Figura 6. Motivación por la calidad.

Conclusiones

Los conductores presentan una mediana capacidad de trabajar en equipo, con dificultades para reconocer las capacidades en sus compañeros, lo cual lleva a inferir que presentan dificultades en sus relaciones interpersonales, especialmente cuando deben darse a conocer al otro.

Se destaca que el grupo de colaboradores presentó un buen nivel de motivación por la calidad.

Frente a la capacidad de trabajo en entornos diversos, los conductores presentan dificultades para aceptar la diferencia de cualquier tipo.

El nivel de responsabilidad es bajo frente al exigido, lo que puede llevar a presentar dificultades con respecto al compromiso ético.

Los trabajadores presentan algunas falencias a la hora de organizar y planificar sus acciones para llegar a una meta específica.

Recomendaciones

Realizar talleres encaminados a fortalecer la capacidad propia, el liderazgo, proactividad y tolerancia, para evitar el conflicto.

Hacer talleres con el fin de fortalecer la capacidad de contacto con las personas, atención al usuario e inteligencia emocional.

Efectuar actividades encaminadas a fortalecer el cumplimiento de normas y empoderamiento con la empresa.

Elaborar talleres prácticos con el fin de reforzar temas como inteligencia emocional y habilidades para la vida.

Llevar a cabo actividades encaminadas a reforzar la toma de decisiones y el auto concepto.

Referencias

- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Aragón, L. (2011). Perfil de personalidad de estudiantes universitarios de la carrera de Psicología. El caso de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. *Perfiles educativos* 33, 133, 68-87.
- Cattell, R., Eber, H. y Tatsuoka, M. (1970). *Handbook for the 16PF Questionnaire*. Champaign: IPAT.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008 "por la cual se establece disposiciones y se define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional". Bogotá, Colombia. Recuperado de http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf
- Pervin, L. (1985). Personality: Current controversies, issues and directions. *Annual Review of Psychology*, 36, 83-114
- Real Academia Española de la Lengua. (RAE). (2010). Diccionario de la Lengua Española. Madrid, España: Espasa Calpe. Recuperado de: <http://lema.rae.es/drae/srv/search?key=personalidad>
- Universidad Complutense de Madrid (UCM). (2008). Guía de perfiles profesionales UCM para Estudiantes, Titulados y Empleadores. Recuperado de http://pendientedemigracion.ucm.es/info/portalemprego/guia/recursos_plan_comhade.html
- Worren, H. (2013). *Diccionario de Psicología*. Madrid, España: Fondo de Cultura Económica de España.



Fuente: pixabay.

Prevención de consumo de drogas desde el contexto escolar

Juliana Arias Paredes
Estudiante de Psicología
Universidad Mariana

Introducción

El presente artículo se creó a partir del proceso de práctica formativa en la Institución Educativa Municipal Mercedario de San Juan de Pasto, en el periodo Julio – Diciembre 2015 y Febrero – Mayo 2016, con el propósito de brindar elementos teóricos y prácticos sobre la prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA) en el contexto escolar, problemática identificada como la de mayor relevancia mediante un diagnóstico aplicado a la comunidad educativa, con la utilización del instrumento SiDiEs (Sistema de diagnóstico estratégico), mediante entrevista de tipo semiestructurada.

El proyecto permitió desarrollar un trabajo de prevención denominado “Generando habilidades psicosociales en la Institución Educativa Municipal Mercedario”, y contó con actividades como cine-foro, psicodrama, entrega de cartillas psicoeducativas y ficha informativa de prevención y presentación de una obra de teatro. Además, fueron identificados los factores de riesgo, y potencializados los factores protectores de rechazo ante el consumo.

A través del instrumento SiDiEs se pudo evidenciar que el consumo de SPA era una problemática que afectaba el bienestar de la comunidad educativa, y principalmente a los estudiantes, quienes están expuestos a diferentes factores de riesgo que los identifican como población vulnerable.

El estudio nacional de consumo de SPA en población escolar realizado por el gobierno nacional de Colombia en 2011 (Hernández y Waldman, 2014) muestra la importancia de estudiar esta problemática, ya que se ha observado un aumento en el consumo por parte de esta población, enfatizando en la necesidad prioritaria de ejecutar intervenciones pertinentes en su prevención, con el fin de generar acciones que solucionen esta alarmante situación.

Teniendo en cuenta lo anterior, se miró la necesidad de crear un proyecto de prevención con el objetivo principal de implementar estrategias de prevención frente al consumo de SPA, de manera que se fortalezca las habilidades psicosociales necesarias para su afrontamiento.

El proyecto se llevó a cabo con los tipos de prevención primaria y secundaria, porque va dirigida hacia los estudiantes que no han tenido inicio en el consumo de SPA y hacia aquellos que ya han tenido acercamiento, buscando mitigar esta problemática en la institución educativa, mediante actividades como cine-foro, psicodrama, cartilla psicoeducativa, fichas y carteleras

informativas, mensajes a través de la emisora institucional y una obra de teatro, con el propósito de abarcar a todas las personas integrantes de la comunidad educativa (docentes, directivos, padres de familia, administrativos, personal de apoyo y estudiantes de grados sexto a décimo primero). Se buscó orientar ante esta problemática presente en los niños y adolescentes y generar corresponsabilidad para que se comprenda que todos debemos actuar como agentes de prevención.

Ante lo mencionado, es importante tener el conocimiento acerca de los conceptos referentes al consumo de SPA para que haya claridad en la temática y evitar confusión y desinformación que imposibilite una verdadera prevención. A continuación se describirá conceptos fundamentales a tener en cuenta:

Según el Observatorio de Drogas en Colombia (ODC, 2016), las SPA pueden ser de origen natural o sintético, y cuando son consumidas por cualquier vía (oral, nasal, intramuscular, intravenosa) tienen la capacidad de generar un efecto directo sobre el sistema nervioso central (SNC), que está compuesto por el cerebro y la médula espinal de los organismos vivos, ocasionando cambios específicos a sus funciones. Estas sustancias son capaces de inhibir el dolor, modificar el estado anímico o alterar las percepciones. Las SPA son clasificadas en depresoras, estimulantes y alucinógenas.

El Comité de Vigilancia Epidemiológico en Salud Pública Comunitaria (2015) menciona que las SPA depresoras, también llamadas psicolépticas, disminuyen el ritmo de las funciones corporales, de la actividad psíquica y del SNC. Las sustancias estimulantes excitan la actividad psíquica del SNC y adicionalmente incrementan el ritmo de otros órganos y sistemas orgánicos. Y las alucinógenas, son capaces de alterar y distorsionar la percepción sensorial del individuo, interferir su estado de conciencia y sus facultades cognitivas, y generar alucinaciones.

Además de los anteriores conceptos, es importante conocer aquellos factores protectores y factores de riesgo frente al consumo de SPA, pues alertan sobre las necesidades en las que se debe intervenir, y orientan para elaborar estrategias de prevención.

Se entiende por factores de riesgo, aquellas circunstancias o características personales o ambientales que, combinadas entre sí, podrían resultar predisponentes o facilitadoras para el inicio o mantenimiento del uso y abuso de drogas. Secades y Fernández (2001) refieren que existen diversos factores de riesgo para la iniciación del consumo de SPA, pues se trata de “un fenómeno multifactorial en el que no existe una causa única, sino múltiples causas, muy diversas entre sí, con explicaciones no lineales” (p. 7).

Saccone y Ryan (2011) clasifican los factores de riesgo en: macrosociales, microsociales, individuales y desencadenantes, definidos a continuación:

Factores macrosociales: incertidumbre hacia el futuro, indiferencia institucional, desdibujamiento de los papeles de niños, jóvenes y adultos, injusticia social, anomia, valores de exaltación del consumismo y el exitismo, doble mensaje social, fomento del individualismo, falta de solidaridad, entre otros.

Factores microsociales: referidos a los vínculos más cercanos con la familia, los amigos, los compañeros, como crisis de proyectos, dificultades en la comunicación, violencia, maltrato, falta de pautas y límites claros, falta o escasez de compromiso o contención.

Factores individuales: la estructura psico-biológica de cada individuo enmarcada en su historia de vida, donde cobra particular significado el contexto social y familiar en que haya trascendido la infancia.

Factores desencadenantes: entre los factores que pueden llegar a desencadenar una adicción, podemos mencionar cuestiones que tienen que ver con alguna situación que ha impactado fuertemente en la vida de una persona. Esto puede ser desde una mudanza que generó desarraigo hasta la pérdida de un familiar querido, por ejemplo. Son cuestiones que, por su fuerte carga emocional, provocan en la vida del individuo un desajuste que pone en juego los antecedentes hasta ese momento silenciosos. (pp. 22-23).

Mille (2000) refiere que los factores más comunes y frecuentes por los cuales se puede iniciar el consumo de SPA en los escolares, son la curiosidad, la desinformación, y la información errónea o distorsionada. Otro, es la necesidad de imitar a otros, ya que en esta etapa los jóvenes están en búsqueda de su identidad, tratando de imitar modelos que pueden ser positivos o negativos, como por ejemplo, personas que admiran, lo cual puede llevarlos a realizar diferentes comportamientos, entre ellos, iniciar el consumo por imitación. Otro factor es la presión de los pares, teniendo en cuenta que para la mayoría de los jóvenes es importante sentirse aceptado(a) en un grupo de amigos, llevándolos a hacer lo que hacen los demás, para pertenecer al grupo. Y por último, un factor de riesgo es el querer evitar, aliviar o disminuir el dolor físico o emocional.

Por otra parte, existen los factores protectores, los cuales mediante el proyecto realizado se buscó potencializar, ya que son aquéllos que ayudan a generar conductas de rechazo frente al consumo. Como sostienen Laespada, Iraurgi y Aróstegi (2004):

En este sentido, aquéllos jóvenes que perciban la conducta de consumo como arriesgada y/o quienes no perciban ninguna ventaja en practicarla, manifestarán, en menor medida, conductas de consumo. Por ende, una información adecuada, junto con unas expectativas realistas acerca de su uso, contribuirá a un balance decisional más saludable. (p. 28).

Los factores protectores, según Pérez y Mejía (1998) son “aquellos atributos individuales, condición situacional, ambiente o contexto que reduce la probabilidad de ocurrencia de un comportamiento desviado” (p. 27).

La Teoría del Desarrollo Social propuesta por Catalano y Hawkins (1996) es un enfoque teórico que propone tres factores de protección que controlan el desarrollo de los comportamientos antisociales: los lazos sociales (adhesión y compromiso con la familia, la escuela y los compañeros), las coacciones externas

(normas claras y consistentes contra el consumo de drogas, mantenidas por personas ligadas al individuo) y las habilidades sociales (poseer estrategias de solución de problemas para afrontar asertivamente las situaciones y resistir las presiones a la transgresión de normas).

Pollar, Catalano, Hawkins y Arthur (1997, citados por Laespada et al., 2004) y Ruiz, Lozano y Polaino (1994, citados por Laespada et al., 2004) refieren que “la religiosidad, la creencia en el orden moral, el grado de satisfacción personal respecto a la vida, actúan como factores de protección” (p. 27), así como un buen nivel de autoestima, un adecuado autocontrol emocional, la cohesión y comunicación familiar, el apego a un grupo de referencia positivo, etc.

Los factores protectores cumplen un papel fundamental en la acción preventiva, ya que ayudan a potencializar conductas sanas, reforzando características individuales y sociales que hacen que la probabilidad del uso de SPA disminuya y/o evita que haya inicio en su consumo.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta los niveles de consumo, pues el tipo de prevención debe llevarse a cabo teniendo en cuenta en qué nivel se encuentra la persona o personas a las cuales va dirigida.

Según Saccone y Ryan (2011), los niveles son clasificados en uso, abuso y adicción:

Uso: el uso de drogas legales e ilegales está caracterizado por ser esporádico y ocasional, por lo que también se puede ser ‘usuario’ de drogas ilegales. Como de cualquier otra cosa, se puede hacer un uso correcto o incorrecto de las drogas. Es preciso considerar que el uso (esporádico, ocasional) también puede, en ocasiones, ser problemático.

Abuso: el abuso de drogas implica, en general, consumirlas en demasía y con cierta periodicidad. La característica más saliente de este tipo de vínculo con las drogas es la intencionalidad del consumo. El sujeto se vincula con las sustancias para lograr algo, por ejemplo, reducir la fatiga, mejorar el ánimo, divertirse, animarse, evadirse de los problemas.

Adicción: cuando alguien siente o cree que no puede vivir sin una sustancia y la utiliza en forma permanente y de manera compulsiva, sufre una adicción. Son adictas las personas que no pueden dejar de consumir, que viven por y para las drogas. Hay drogadicción cuando la persona tiene la necesidad inevitable de consumir alguna sustancia y depende física y/o psíquicamente de ella. Se puede tener adicción tanto a drogas ilegales como a las legales. (p.18).

Prevención ante el consumo de sustancias psicoactivas

Martín (2002, citado por Martínez, 2006) define la prevención “como aquel entramado dinámico de estrategias que tienen como objetivo, eliminar o reducir al máximo la aparición de problemas relacionados con el uso indebido de drogas” (p. 29).

La prevención de la drogodependencia se ha convertido en un área intra e interdisciplinar en los contextos sociales, políticos, educativos, pedagógicos y de salud en general, siendo la misma materia de discusión, investigación y evolución constante para dar respuesta a la reducción de la demanda de drogas (Martínez, 2006, p. 27).

Las intervenciones preventivas se agrupan en dos bloques: el de la reducción del consumo, denominado como reducción de la demanda y la reducción de la oferta, con vistas a disminuir la disponibilidad de la sustancia en el mercado al que accede el consumidor. El primer aspecto, la reducción de la demanda, es el que habitualmente se conoce por medidas preventivas, al estar implantado en la escuela, los medios de comunicación, la familia, el trabajo, etc. El segundo, la reducción de la oferta, está más asociado a medidas policiales, jurídicas, persecución de los narcotraficantes, etc. (Becoña, s.f.).

De manera que en lo que compete al contexto escolar, la prevención debe realizarse en pro de la reducción de la demanda y el tipo de prevención, según el nivel en el que se encuentra la persona consumidora.

La prevención es clasificada en: prevención primaria, secundaria y terciaria, equivalentes a lo que se conoce por prevención, tratamiento y rehabilitación.

La prevención primaria se orienta a tomar medidas para que las personas no consuman drogas, evitando los factores de riesgo y desarrollando factores de protección; la secundaria se orienta a que si surge un problema con las drogas, se pueda frenar su avance y evitar que se convierta en un problema mayor; y, la terciaria se centra en el tratamiento y rehabilitación de la dependencia de las drogas. (Becoña, s.f. p. 14).

De manera que el tipo de prevención que se realizó en la Institución Educativa fue de tipo primario, enfocado a estudiantes que no han tenido inicio en el consumo de SPA, y secundario para mitigar los niveles de consumo que se está presentando, y evitar que aumente.

Independientemente del tipo de prevención que se vaya a realizar:

...en opinión de los técnicos e investigadores de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD) la prevención debe ser viva, acompañándose a los cambios del contexto social, [...] continuada, no centrándose en acciones aisladas; debe involucrar a distintos agentes y grupos sociales; debe ser técnica y debe ser evaluable para conocer su eficacia y alcance. (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Organización Internacional para las Migraciones OIM, 2008, pp. 197-199).

Materiales y métodos

Instrumentos de recolección de información

El proceso de práctica en la Institución Educativa Municipal Mercedario consistió inicialmente en la recolección de información, utilizando instrumentos como la observación participante (OP) “técnica que consiste en observar el contexto desde la perspectiva del propio investigador de una forma no encubierta y no estructurada, que se hace a partir de la inmersión en el contexto” (Gurdián-Fernández, 2007, p. 191) y la revisión teórica del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y de los proyectos institucionales de escuela para familia, proyecto de desarrollo personal y grupal, proyecto de educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía y el proyecto de aprovechamiento del tiempo libre.

Se elaboró un diagnóstico escolar utilizando el instrumento SiDiEs, mediante una entrevista semiestructurada, ya que “esta

forma de realizar la entrevista concede amplia libertad tanto al entrevistado como al entrevistador, y garantiza al mismo tiempo [la discusión de] todos los temas relevantes y [la recopilación de] toda la información necesaria” (Corbetta, 2007, p. 353), con el fin de conocer algunos aspectos acerca de la Institución e identificar la problemática que más afecta el bienestar psicológico de la comunidad educativa.

El SiDiEs es una metodología para construir conocimiento, proceso que se va levantando con la gente de la comunidad; es la forma como se hace el trabajo de diagnóstico y articulación; es un proceso espiral donde a medida que se va avanzando y retrocediendo en el conocimiento, se construye zonas de escucha, de redes con los actores de la comunidad local, y se profundiza en el trabajo de redes y vínculos (Zonas de mitigación, s.f.).

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se creó el proyecto “Generando habilidades psicosociales para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en la Institución Educativa Municipal Mercedario” en el que se desarrolló actividades como:

-Cine-foro: “es una herramienta participativa que, a partir de una película y alrededor de preguntas, permite conversar sobre temáticas elegidas como relevantes” (Colombia aprende, 2012, párr. 1). Esta actividad fue realizada en los grados de sexto a octavo; consistió en presentar a los estudiantes dos videos, a partir de los cuales se hizo preguntas y retroalimentación, definiendo qué son las SPA, los factores de riesgo y los protectores frente al consumo. Los estudiantes plasmaron en hojas el mensaje que la actividad les dejó.

-Psicodrama con estudiantes de noveno a décimo primero: los estudiantes debían representar cómo creen que es una persona en situación de consumo y a partir de ello se retroalimentó, dando la definición de SPA, y explicando las diferentes fases de consumo (consumidor social, uso, abuso y dependencia). “El psicodrama creado por el médico rumano Jacobo Levy Moreno es un método para coordinar grupos humanos mediante la acción; posee aplicaciones terapéuticas, pedagógicas, sociales, preventivas y laborales” (Orrego, Jaume, Martín y Navarro, 2014, p. 1)

-Cartilla psicoeducativa denominada “La prevención es cuestión de todos”: entregada a docentes y directivos de la Institución Educativa, la cual abarcaba temas como: definición de SPA, clasificación, efectos físicos y conductuales, factores de riesgo, prevención, tipos de prevención, fases de consumo y ruta de atención.

-De igual manera, se entregó una ficha informativa llamada “Prevengamos desde el hogar” a padres de familia en el boletín escolar.

-Y como actividad de finalización, se presentó una obra de teatro clown llamada “El rojo de tus ojos” a la comunidad educativa, en el patio principal.

El teatro es un elemento conocido como favorecedor de la comunicación y liberador, de forma controlada, de emociones.

Aporta el trabajo en equipo (socialización), integra al profesorado y al alumnado en un espacio común, más próximo, y facilita nuevas formas de expresión y de comunicación aplicables a cualquier materia de estudio. (Marcos, Salgado y Villalba, s.f., p. 3).

Además se llevó a cabo actividades complementarias al proyecto, como mensajes en la emisora institucional, carteleras para estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general en sitios estratégicos de la Institución Educativa, con mensajes sobre la prevención del consumo de SPA y de orientación frente a qué se debe hacer cuando se identifique a una persona en situación de consumo. También se aplicó el Inventario de Intereses Profesionales (IP) de Thurstone (1986) a estudiantes de grado décimo primero, el cual consistió en dos momentos: aplicación del cuestionario y entrega de los resultados correspondientes, resolviendo dudas frente al proceso y a las preferencias profesionales de aquéllos a los que se les hizo la aplicación.

Población

El diagnóstico se realizó con tres directivos, treinta estudiantes por cada grado de sexto a décimo primero, veintitrés docentes y ocho personas entre administrativos y personal de apoyo. El cine foro, con 137 estudiantes de sexto, 112 de séptimo, 96 de octavo, efectuado en noviembre de 2015, y con 149 estudiantes de sexto en febrero de 2016. El psicodrama, con 69 estudiantes de noveno, 66 de décimo y 61 de décimo primero. Se entregó 26 cartillas psicoeducativas a docentes y tres directivos. Se realizó una obra de teatro con once participantes de grados décimo primero uno y décimo primero dos. Como actividad de apoyo al proyecto de orientación vocacional, se realizó la aplicación de IP a 34 estudiantes de grado décimo primero uno y 36 estudiantes de grado décimo primero dos.

Resultados

El primer proceso que se realizó para obtener los resultados fue un diagnóstico educativo a partir del cual se encontró que las problemáticas que afectan en mayor medida el bienestar psicológico de la comunidad educativa son las riñas, el acoso y, principalmente, el consumo de SPA, lo cual evidenció la necesidad de desarrollar un proyecto en pro de la prevención del consumo de estas sustancias.

El primer objetivo fue sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la prevención. Se obtuvo como resultado la realización de tres actividades: un cine-foro ejecutado con 494 estudiantes en total, la entrega de una cartilla psicoeducativa a 26 docentes y tres directivos y una ficha psicoeducativa a 601 padres de familia; estas dos últimas actividades, con el fin de informar y orientar en la prevención.

En el segundo objetivo, para concientizar acerca de las consecuencias que conlleva el consumo de SPA en todas las esferas de desarrollo vital, se realizó como actividad un psicodrama con 196 estudiantes.

Y para el tercer objetivo, brindar herramientas encaminadas hacia la prevención del consumo de SPA, se realizó una obra de teatro presentada a la comunidad educativa, cuyo número

era de 727 personas aproximadamente. Además se elaboró cuatro carteleras enfocadas para padres, tres para estudiantes y tres para la comunidad educativa en general y se aplicó el IP a 70 estudiantes del grado décimo primero con el fin de apoyar el proyecto de orientación vocacional, importante en el fortalecimiento de los factores protectores.

Discusión

El contexto educativo, además de cumplir su función como un espacio de formación académica, debe interesarse, involucrarse y avanzar mediante las esferas de desarrollo que atraviesan los estudiantes, ya que es un lugar donde además de adquirir conocimientos, pasan por diferentes aprendizajes, experiencias y vivencias positivas o negativas que los convierten en población de riesgo ante diferentes situaciones, entre ellas, el consumo de SPA.

A partir de un diagnóstico educativo, se identificó que los estudiantes de bachillerato de la Institución Educativa Municipal Mercedario, están expuestos a diferentes factores de riesgo frente al consumo de SPA, lo que los convierte en población vulnerable, reflejado por la incidencia que esta problemática ha tenido al interior de la misma.

Entre los factores de riesgo a los que se ven expuestos, la etapa de desarrollo en la que se encuentran es uno de los principales, puesto que están entre los 15 y los 18 años; es decir, están en la preadolescencia y la adolescencia.

Sussman, Unger y Dent, (2004, citados por Alfonso, Huedo-Medina y Espada, 2009) refieren que por sus características evolutivas como la búsqueda de identidad personal e independencia, alejamiento de los valores familiares y énfasis en la necesidad de aceptación por el grupo de iguales, “la adolescencia se convierte en la etapa evolutiva con mayor riesgo de inicio del consumo de drogas” (p. 330).

El contexto educativo puede cumplir tanto un papel de factor protector como de factor de riesgo ante el consumo de SPA; por ello, mediante el proyecto realizado, se buscó identificar aquellos factores de riesgo facilitadores para acceder al consumo e intervenir en éstos, con el objetivo de que haya disminución en ellos, o sean evitados por los estudiantes. Algunos factores de riesgo en la escuela, de acuerdo con la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD) (2005), son:

- El fomento de la competitividad y el individualismo,
- Promoción de la pasividad y la dependencia,
- Existencia de relaciones de dominación, desequilibradas y discriminatorias,
- Relación vertical entre profesor – alumno,
- Utilización de metodologías pasivas basadas en transmitir conocimientos
- Programas enfocados principalmente en los contenidos

curriculares y no en las necesidades del alumno,

- Ignorancia de las características individuales de cada alumno,
- Promoción o formación de individuos manipulables,
- Relaciones de enfrentamiento entre el equipo docente,
- La escuela no está abierta a los demás sistemas sociales. (p. 18).

Además, el contexto socio cultural al que pertenecen los estudiantes de la Institución es tomado como otro de los factores de riesgo, ya que éstos se encuentran dentro de los estratos 1, 2 y 3, donde una gran cantidad vive en situaciones no muy favorables; hay casos de familias disfuncionales o de consumidores a su interior, condiciones ante las cuales el riesgo de consumo aumenta.

De manera que se realizó un diálogo con los estudiantes, para conocer sus creencias acerca del consumo y a partir de ello darles claridad frente a los interrogantes, explicándoles cuáles son esos factores de riesgo que deben evitar, y potencializar los factores protectores de rechazo ante el consumo de SPA. También se les expuso que existen redes de apoyo como la familia, las personas integrantes de la comunidad educativa o grupos de pares que pueden orientarlos frente a alguna dificultad, o vincularse a actividades que fomenten una vida saludable a través de los deportes, el teatro, la danza, entre otros. Igualmente, se explicó la importancia de saber tomar decisiones, como el hecho de plantearse un proyecto de vida y, principalmente, el saber decir “no” ante el ofrecimiento hacia el consumo de SPA. De igual forma se llevó a cabo actividades con docentes, padres de familia y demás personas integrantes de la comunidad educativa, informándoles sobre el consumo de sustancias en el contexto escolar y cómo actuar en la prevención, con el objetivo de enseñar que el compromiso es de todos. Entre otros factores de prevención escolar, la OEA y la CICAD (2005, p. 19) nombran:

- Presencia de relaciones integradoras no dominantes.
- Fomento de la cooperación y la solidaridad.
- Promoción de la autonomía personal.
- Establecimiento de relaciones de igualdad.
- Comunicación fluida y bidireccional.
- Participación del alumnado en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Profesores accesibles y cercanos.
- Docentes que conocen y respetan los intereses de los alumnos.
- Promoción de un clima social empático.
- Fomento de la coordinación y del trabajo en equipo.

- Establecimiento de vínculos positivos entre la escuela y la comunidad.

En este orden de ideas, es claro que debe existir en el contexto educativo un compromiso por parte de todas las personas que lo conforman, de tal forma que los estudiantes reciban orientación, comunicación y escucha, que se les informe con claridad y puedan formar redes de apoyo ante el consumo de SPA y las diferentes problemáticas que se les presente.

En la Institución objeto de estudio se vio la necesidad de intervenir con el propósito de mitigar el consumo de drogas y disminuir el alto riesgo que tiene la población estudiantil en la iniciación de SPA. Por ello, el tipo de prevención que se realizó fue de tipo primario y secundario.

Prevención primaria, porque hay estudiantes que no han tenido acercamiento directo con las SPA, pero que son población vulnerable por la etapa de desarrollo en la que se encuentran. Torres y Domínguez (1997, citados por Alonso, 2005) encuentran “una correlación positiva y lineal entre consumo de drogas ilícitas y edad en el periodo de 12 a 17 años” (p. 45).

Además se realiza prevención ante el consumo de SPA de tipo secundario ya que hay estudiantes que han tenido acercamiento a su consumo, motivo por el cual se busca mitigar estos niveles y evitar que esta problemática continúe.

Si bien el consumo de SPA afecta a la persona en todas sus esferas, es una problemática en la que muchas veces no se ve la necesidad de intervenir, hasta que presenta consecuencias evidentes, lo cual genera que la solución sea más difícil por los efectos que ha presentado. Por tal razón, es necesario que desde el contexto educativo se realice una prevención, incluso antes de que la problemática se dé, teniendo en cuenta los factores de riesgo a los que se enfrentan los escolares. La prevención debe ser continua; es decir, que no basta con que se realice una sola vez o de manera aislada; de igual manera, debe ser cercana a la población a la que va dirigida para que genere el impacto reflejado en los resultados que se quiere obtener.

Conclusiones

El consumo de SPA es una problemática que se presenta cada vez con mayor frecuencia entre la población adolescente, por lo cual es necesario que se realice intervención desde el ámbito de la salud en la comunidad, pero acercándose especialmente al contexto escolar, uno de los escenarios que más debe estar involucrado y por el cual debe haber mayor preocupación e interés por solventar esta situación.

La prevención e intervención en el consumo de SPA que se realice en las instituciones educativas debe ser constante, dada la magnitud de la problemática, que afecta esencialmente a la población estudiantil, vulnerable por los factores de riesgo a los que está expuesta.

Entre los principales factores de riesgo en los que se encuentran inmersos los estudiantes de la Institución Educativa Municipal Mercedario, están: las etapas de pre-adolescencia y adolescencia

en las que se encuentran, el contexto sociocultural en el que viven, familias disfuncionales o en las que algún miembro de la familia es consumidor, lo cual hace que el riesgo hacia los estudiantes esté latente.

Referencias

- Alfonso, P., Huedo-Medina, T. y Espada, J. (2009). Factores de riesgo predictores del patrón de consumo de drogas durante la adolescencia. *Anales de Psicología* 25(2), 330-338. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v25/v25_2/15-25_2.pdf
- Alonso, M. (2005). *Relaciones familiares y ajuste en la adolescencia* (Tesis doctoral). Universidad Valladolid. Recuperada de https://www.uv.es/lisis/otras-publica/tesis_manuela.pdf
- Becoña, E. (s.f.). Bases teóricas que sustentan los programas de prevención de drogas. Recuperado de <http://www.cedro.sld.cu/bibli/i/i4.pdf>
- Catalano, R. y Hawkins, D. (1996). The Social Development Model: a Theory of Antisocial Behavior. En: Hawkins, D. *Delinquency and Crime. Current Theories* (pp. 149-197). Cambridge: University Press.
- Colombia aprende. La red del conocimiento. (2012). Cine foro. Recuperado de <http://www.colombiaprende.edu.co/html/productos/1685/w3-article-311622.html>
- Comité de Vigilancia Epidemiológico en Salud Pública Comunitaria. (2015). Prevención Consumo Sustancias Psicoactivas. Localidad Chapinero. Recuperado de <http://www.eschapinero.gov.co/web/pic/index.php/biblioteca-documental/covecom-chapinero/ano-2015-2/705-informecovecomchapinero-h-chapinero-octubre-2015/file>.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid, España: Editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A.U.
- Gurdián-Fernández, A. (2007). *El paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa*. San José, Costa Rica: Colección IDER.
- Hernández, V. y Waldman, M. (2014). *Identificación de factores de riesgo y protección en adolescentes entre los 12 y 18 años frente al consumo de sustancias psicoactivas en el municipio de Chía, Colombia* (Trabajo de grado). Universidad de La Sabana. Recuperado de [http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11355/Viviana%20Hern%C3%A1ndez%20Perilla%20\(tesis\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11355/Viviana%20Hern%C3%A1ndez%20Perilla%20(tesis).pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2008). Herramientas de Orientación y Apoyo para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas desde alcohol y tabaco en niños, niñas y adolescentes en PARD y en clubes prejuveniles y juveniles. Recuperado de <http://www.descentralizadrogas.gov.co/wp-content/uploads/2015/01/Herramientas-de-orientacion-y-apoyo-para-prevencion-consumo-COL-316.pdf>
- Laespada, T., Iraurgi, L. y Aróstegi, E. (2004). Factores de riesgo y de protección frente al consumo de drogas: hacia un modelo explicativo del consumo de drogas en jóvenes de la CAPV. Recuperado de http://www.izenpe.com/s154812/es/contenidos/informacion/publicaciones_ovd_inf_txostena/es_9033/adjuntos/informe_txostena14.pdf
- Marcos, C., Salgado, C. y Villalba, I. (s.f.). Teatro y dramatización en la escuela. Recuperado de http://cedoc.infed.edu.ar/upload/teatro_y_dramatizacion_en_la_escuela.pdf
- Martínez, E. (2006). *Hacia una prevención con sentido*. Bogotá, Colombia: Colectivo Aquí y Ahora. Recuperado de <http://www.redpapaz.org/images/stories/angelprotector/librohaciaunaprevencionconsentido.pdf>
- Mille, C. (2000). La escuela como un factor de prevención contra las adicciones. Recuperado de <http://paideia.synaptium.net/pub/pesegpatt2/adicciones/prevadiccEscuela.htm>
- Observatorio de Drogas de Colombia (ODC) y Ministerio de Justicia. (2016). Sustancias Psicoactivas. Recuperado de <http://www.odc.gov.co/problematika-drogas/consumo-drogas/sustancias-psycoactivas>
- Organización de los Estados Americanos (OEA) y Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD). (2005). Lineamientos Hemisféricos de la CICAD en Prevención Escolar. Recuperado de http://www.cicad.oas.org/fortalecimiento_institucional/savia/PDF/otrosdocumentos/Lineamientos-Prev-Esc-esp.pdf
- Orrego, M., Jaume, P., Martín, H. y Navarro, R. (2014). Qué es el psicodrama. Recuperado de <http://unesu.info/material%20diplomatura%202014.pdf>
- Pérez, A. y Mejía, I. (1998). Patrones de interacción de familias en las que no hay consumidores de sustancias psicoactivas. *Revista Adicciones* 10(2), 111-119.
- Saccone, I. y Ryan, S. (2011). *Consumo de drogas: qué hacer desde la escuela* (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Educación de la Nación. Recuperado de https://issuu.com/federiconantes/docs/consumo_de_drogas__qu__hacer_desde
- Secades, R. y Fernández, J. (2001). Consumos de drogas y factores de riesgo en los jóvenes del municipio de Oviedo. Recuperado de http://www.proyctohombrestur.org/fotos/estudio_oviedo.PDF
- Zonas de mitigación. Una estrategia para la reducción del sufrimiento social. (s.f.). El SiDiEs –Sistema de Diagnóstico Estratégico. Recuperado de <http://.blogspot.com.co/2010/02/el-sidies-sistema-de-diagnostico.html>



Fuente: pixabay.

Rediseño de capacitación por competencias

Erika Daniela Lasso Vásquez

Estudiante de Psicología

Universidad Mariana

Introducción

El presente artículo tiene como objetivo, brindar elementos teóricos y prácticos sobre el proceso de capacitación, realizado a partir del proceso de práctica formativa en el que se desarrolló un proyecto de rediseño denominado “Rediseño y aplicación de las prácticas de recursos humanos: capacitación clima laboral y evaluación de desempeño por competencias en la Universidad Mariana”, entre Julio y Noviembre de 2015, y de Febrero a Mayo de 2016.

El artículo está enfocado a las prácticas de recursos humanos por un modelo de competencias que tiene en cuenta uno de los temas más llamativos: la capacitación o gestión del conocimiento, proceso dirigido a detectar las distintas necesidades de los trabajadores en cuanto a reforzar el conocimiento de su cargo y las competencias que deben tener y que deben seguir desarrollando en su cotidianidad laboral. La metodología planteada es la revisión documental, además de que se encuentra el resultado del rediseño de la caracterización de capacitación, actualización de flujograma y creación de formatos, y una discusión de cómo este proceso fue aplicado con estos documentos, basado en la revisión teórica donde se resalta que la capacitación es de gran importancia para el progreso de las organizaciones o instituciones y para el desempeño de los trabajadores en su cargo.

Este proyecto se realizó con base en un diagnóstico situacional desde la revisión documental existente, como el manual de perfil y descripción de cargos, y a través de una entrevista con el jefe de Gestión Humana. En el diagnóstico centrado en las prácticas de gestión humana se encuentra que es necesario trabajar el proceso de capacitación con respecto a la actualización de caracterización, flujograma de procedimientos y creación de formatos, dado que es de gran importancia para los trabajadores fortalecer su conocimiento para un mejor rendimiento laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, es relevante resaltar la importancia de gestión humana en los campos empresariales, la cual durante los últimos años ha tenido los mayores cambios: de ser una oficina de trámites para cumplir las prácticas de administración de personal, pasó a convertirse en un área fundamental para lograr los objetivos organizacionales y la construcción de una ventaja competitiva sostenida (Beer, 1997, citado por Calderón, Naranjo y Álvarez, 2010). Esto la ha llevado a evolucionar con mayor responsabilidad, orientándose a modernizar el rol que ocupa en las organizaciones, además de asumir una gran importancia.

Precisamente estos cambios, son los que motivaron a trabajar en la orientación del rediseño de las prácticas de recursos humanos por un modelo de competencias, reconociendo su importancia y enfatizando en uno de los aspectos relevantes encontrados en el diagnóstico situacional: la capacitación. Este proceso es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente, que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y de desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) esenciales para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan ejercer sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva (García, 2011).

Este tema es de gran valor, pues en estos tiempos cada uno de los colaboradores cumple un papel significativo en la Universidad; la capacitación es un apoyo para reforzar sus conocimientos, obteniendo un mejoramiento que busca la perfección de un proceso que lleva beneficios tanto a los colaboradores como a la Institución; se logró una actualización del proceso con una caracterización y una creación de formatos para realizar los diferentes pasos que construyen una capacitación.

Metodología

El proceso de práctica en el área de Gestión Humana en la Universidad Mariana consistió inicialmente en un proceso de recolección de información, el cual se realizó mediante la revisión del diagnóstico situacional llevado a cabo por la anterior practicante, elaborado desde la revisión documental del manual de perfil y descripción de cargos existente, el cual es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema (Alfonzo, 1994, citado por Mengo, 2009), que llevó a la creación y aplicación de una entrevista al Jefe de Gestión Humana. Este encuentro es definido por Grados y Sánchez (2007) como “una comunicación, generalmente entre entrevistador y entrevistado, debidamente planeada, con un objetivo determinado, para tomar decisiones que la mayoría de las veces son benéficas para ambas partes” (p. 55).

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se creó el proyecto “Rediseño y aplicación de las prácticas de recursos humanos: capacitación clima laboral y evaluación de desempeño por competencias en la Universidad Mariana”. El presente artículo destaca solamente el proceso de capacitación, para lo cual se realizó la actualización de la caracterización de procedimientos, que tiene como objetivo unificar semánticamente los conceptos que guían la implementación de un esquema de gestión por procesos, además de establecer una orientación metodológica que facilite el ejercicio de documentar sus procesos y procedimientos (Universidad Nacional de Colombia, s.f.). Este proceso fue realizado durante la práctica académica en el primer nivel, entre julio y noviembre de 2015, con el fin de ser implementada en el año 2016.

También se elaboró la actualización del flujograma, definido como una muestra visual de una línea de pasos y acciones que implican un proceso determinado. Es decir, que consiste en representar gráficamente, situaciones, hechos, movimientos y relaciones de todo tipo a partir de símbolos, en orden, sin olvidar o saltar ninguno de los pasos establecidos (Definición ABC, 2007).

Al mismo tiempo, se dio paso a la creación del formato, como conjunto de las características técnicas y de presentación de un texto, objeto o documento en distintos ámbitos, tanto reales como virtuales (Definición ABC, 2016), con el fin de ser aplicadas y realizar un diagnóstico de necesidades, una priorización de éstas, un plan y un programa de mejoramiento, una evaluación de cada capacitación y, finalmente, la evaluación con respecto al plan de capacitación de forma anual en la Universidad.

Población

Se efectuó la revisión del diagnóstico organizacional con la anterior practicante de Gestión Humana de la Universidad Mariana, teniendo en cuenta el proyecto que ella llevó a cabo en sus dos niveles de práctica; posteriormente se revisó los procesos faltantes y se dio paso al rediseño y aplicación de los procesos de capacitación.

Los formatos actualizados fueron aplicados a cinco (5) dependencias o áreas de la Universidad Mariana, y a treinta y dos (32) cargos del manual de funciones con los cinco (5) jefes de dependencia.

Resultados

Con base en el diagnóstico situacional que ya se mencionó, se encontró la existencia de algunos procesos y de otros no, retomando el tema en el que el artículo se enfoca: la capacitación, evidenciando que se desarrolla en cada facultad hacia los docentes, pero no en la parte administrativa, en la cual no existía una actualización del formato.

Basados en el diagnóstico, se alcanzó el objetivo propuesto, ya que se logró realizar, rediseñar y aplicar el proceso de capacitación en la Universidad Mariana, por medio de la revisión de la ficha técnica del proceso, con el fin de seguir con la actualización de la caracterización; en ella hay un encabezado que posee el escudo y nombre de la institución superior, el nombre del área a la que se pertenece, el nombre del proceso que se va a realizar, código, fecha, página y versión.

Posteriormente, hay un objetivo que define el por qué se debe realizar este proceso; a continuación se encuentra un desarrollo, es decir, una explicación del paso a paso que se debe realizar, el cual posee doce puntos:

- a) **Alcance:** es el primer punto de la caracterización donde se establece la aplicación de capacitación, y comienza, resaltando que no se puede excluir ningún paso.
- b) **Definición:** instrumento que se utiliza para realizar el diagnóstico de la capacitación en esta lista de chequeo.
- c) **Resultados o producto esperado:** se estipula lo que se espera obtener a través del proceso realizado.
- d) **Condiciones generales:** puntos que se resalta sobre los procesos que se realiza.
- e) **Políticas o lineamientos que lo resaltan:** cumplimiento de los formatos que se estipula, en este caso, el Plan de mejoramiento.
- f) **Límites:** son el punto inicial y punto final del proceso de capacitación.
- g) **Marco legal o normatividad:** Reglamento y artículos que soportan la importancia del cumplimiento de este proceso.
- h) **Formatos o impresos:** son los documentos que se utiliza para llevar a cabo la capacitación.
- i) **Riesgos posibles en su ejecución:** son los percances que pueden aparecer al momento de realizar el proceso y que pueden convertirse en riesgo.
- j) **Controles ejercidos:** método empleado para realizar control sobre los pasos de la caracterización; en este caso, son las listas de asistencia, seguimiento al personal y verificación del diligenciamiento de encuestas y formatos.
- k) **Tiempo promedio total estimado:** tiempo que se utilizará para realizar el proceso en su totalidad; en este caso, el tiempo depende de cada de capacitación.
- l) **Observaciones:** son los puntos o sugerencias finales a tener en cuenta para realizar la aplicación de la caracterización.

Todos los pasos mencionados hacen parte del desarrollo que tiene la caracterización actualizada de capacitación, y que deben ser tenidos en cuenta en su totalidad, para su cumplimiento y para seguir con el procedimiento del documento.

También se encuentra el procedimiento de la capacitación o procedimiento de gestión de conocimiento, el cual es un esquema que tiene como encabezado el nombre y el código de la caracterización, dividido en cuatro ítems importantes: actividad, responsable, formato y documento de referencia; y finalmente, en la caracterización se encuentra la tabla que indica por quiénes fue elaborado, revisado y autorizado.

Como segunda parte fundamental para el logro del objetivo del rediseño de caracterización se halla la creación de siete (7) formatos:

1. **Formato de lista de chequeo:** conformado con base en el manual de funciones de los trabajadores y cada cargo existente; tiene dos (2) partes fundamentales: las funciones del trabajador y las competencias que debe poseer para el cargo; además debe ser calificado en una escala cerrada, con base en el cargo y el mejoramiento al desempeño laboral de cada uno de los trabajadores en su puesto.
2. **Priorización de acciones de capacitación:** resultado del formato anterior, cuyo fin es priorizar las funciones y competencias que se desea capacitar para cada cargo; este formato es diligenciado por el jefe inmediato, teniendo en cuenta las necesidades que surgen del diagnóstico anterior.
3. **Informe de priorización de necesidades de capacitación:** elaborado a partir de la aplicación del formato anterior; consta del cargo, nivel de importancia para cada función y competencia.
4. **Plan de mejoramiento:** su construcción se efectúa teniendo en cuenta el informe de priorización de necesidades de capacitación; se encuentra: cargo, nivel de importancia de las funciones y de competencias, nombre de la capacitación, persona que capacita, recursos, indicador de logro y meta. Tiene como fin, tomar las acciones correctivas al diagnóstico realizado anteriormente.
5. **Programa de capacitación:** se crea a partir del Plan de mejoramiento; está conformado por: fecha de capacitación, hora, programa o dependencia, nombre de capacitación, objetivo, capacitador, recursos y lugar. Tiene como propósito, darle continuidad a la realización de las capacitaciones a los trabajadores, en las competencias y funciones que el cargo requiera en su lugar de trabajo.
6. **Evaluación de capacitación:** este formato se lleva a cabo con el fin de evaluar la capacitación con respecto a su horario, materiales, tema, puntualidad, dominio del capacitador convocatorio, logro de objetivo y las observaciones que se realice. Su resultado debe ser tenido en cuenta previamente para las próximas capacitaciones.
7. **Evaluación del Plan general de capacitación:** formato creado para evaluar el Plan general, con el fin de realizar una retroalimentación y tomar acciones de mejoramiento para próximas capacitaciones; está conformado por: fecha, nombre, capacitador, objetivo, dependencia o programa, meta alcanzada y resultados de toma de medidas correctivas.

Conjuntamente, con base en el procedimiento de capacitación o gestión de conocimiento en la caracterización y los formatos creados, se elabora el flujograma del proceso, con el propósito de seguir todos los pasos estipulados y fortalecer el desempeño administrativo y el desarrollo humano de los trabajadores de la Institución, a través de la formación en competencias, habilidades y conocimientos específicos. Estos pasos deben seguirse de forma ordenada, coherente y no se podrá excluir ninguno al momento de aplicar este proceso.

Finalmente, se ejecutó la aplicación del proceso de capacitación a diferentes dependencias o áreas de la Universidad Mariana donde se ejecutó el diagnóstico, con el primer formato llamado Lista de chequeo, a los jefes de área en cada dependencia, con el fin de seguir el esquema estipulado. Posteriormente se aplicó los siguientes formatos hasta llegar al programa de capacitación, que fue realizado en compañía del Jefe de Gestión Humana, para ser ejecutado en el II semestre del año 2016 con los trabajadores, con el objetivo de reforzar su conocimiento y habilidades, dando cumplimiento al cronograma establecido para la práctica académica y beneficio de la Universidad.

Discusión

Para iniciar, se retoma el objetivo de la práctica realizada: Rediseñar y aplicar el proceso de capacitación de la Universidad Mariana, para obtener claridad del trabajo desempeñado en el área de Gestión Humana de la Universidad.

Teniendo en cuenta que Gestión Humana es el área donde se realizó la práctica y el proceso de capacitación, es importante resaltar la gran importancia que esta área toma, ya que

... aparece como un nuevo sistema de aprendizaje y desarrollo tecnológico y político de la gerencia moderna para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimiento. La inteligencia corporativa depende en gran medida de las políticas de gestión humana que son ejercidas en cada organización. (Bello, 2005, citado por Palomo, 2010).

Es una de las áreas más relevantes en cualquier organización, en este caso de la Universidad Mariana, en sus diferentes procesos; en este artículo se reconoce la importancia que toma esta dependencia, ya que desde ella se busca fortalecer el conocimiento de los trabajadores bajo la figura de la capacitación, para mejorar su desempeño frente al cargo que ocupan. Para este proceso se tuvo en cuenta lo que son las competencias, ya que desde la esencia de la Institución se trabaja por un modelo de competencias basadas en las Normas ISO 9001 con el fin de destacarse como institución de educación superior a nivel regional, nacional e internacional; para ello se retoma este modelo de competencias, dado que se requiere tener un personal bien equipado y calificado.

Estas competencias, tomadas en cuenta para el rediseño y aplicación del proceso de capacitación en la Universidad Mariana, están estipuladas en el manual de funciones para cada cargo; son definidas por Le Boterf (1995, citado por Cáceres y Pérez, 2016), como

...un saber-entrar en acción, lo cual implica saber integrar, movilizar y transferir un conjunto de recursos (conocimientos, saberes, aptitudes, razonamientos, etc.) en un contexto dado, a fin de realizar una tarea o de hacer frente a diferentes problemas que se presenten (p. 8).

“La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (Davis, 1996, citado por Garza, Abreu y Garza, E., 2009, p. 197), convirtiéndose en la función educativa de una empresa u organización por la cual se previene y satisface necesidades con relación a la preparación y habilidades de los colaboradores (Siliceo, 2004). Teniendo en cuenta lo anterior, el proceso de actualización se enfocó en detectar las necesidades de las áreas de la Universidad donde se podría decir que “el principal desafío de los administradores de recursos humanos es lograr el mejoramiento de las organizaciones de la cual forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces” (Werther y Davis, 2008, p. 8). La Universidad Mariana no es ajena a ello y apunta al mejoramiento del desempeño de los trabajadores a través de las capacitaciones, generando bienestar y un mejor rendimiento en el trabajo.

Para que la capacitación o formación de los recursos humanos sea efectiva en la organización, deberá estar enfocada a cumplir con una función muy importante: formar y educar de manera sistémica a los trabajadores; por lo tanto, deberá ser un proceso planeado, constante y permanente que les permita adquirir las competencias necesarias para desempeñar bien su trabajo o adquirir valores, estilos, trabajo en equipo, entre otras. En este orden de ideas, la capacitación requiere de una planeación y preparación cuidadosa de una serie de pasos que deben integrar lo que se conoce como proceso de capacitación; por lo tanto, al hablar de proceso se deberá pensar en algo sistémico, coordinado, o bajo algún modelo, etc. Existen modelos que representan la realidad empresarial de cómo impartirla, con el propósito de aprovechar al máximo sus ventajas y minimizando los costos o inversión.

La actualización de la capacitación tuvo en cuenta las necesidades que la Universidad Mariana tiene con respecto a educar para su reforzamiento en el conocimiento y habilidades de los trabajadores en el cargo que ocupan, para lo cual consideró los diferentes pasos preliminares que, según Werther y Davis (2008, p. 152), se requiere cumplir para poder contar con un buen programa de capacitación:

1. Detectar las necesidades de capacitación.
2. Determinar los objetivos de la capacitación y desarrollo; en esta etapa también deberá identificarse los elementos a considerar en la etapa de la evaluación.
3. Diseño de los contenidos de programas y principios pedagógicos a considerar durante la transmisión de la capacitación.
4. Implementar la capacitación para el desarrollo de habilidades.
5. Evaluación, que puede ser, antes, durante y después de la capacitación. Antes para ubicar al participante en su nivel de conocimientos previos y partir de ahí para otorgarle los nuevos conocimientos; durante, para corregir cualquier desviación, error o falla en el proceso y evitar que al final ya no se pueda hacer algo al respecto; y posterior, para conocer el impacto, el aprovechamiento y la aplicación de las habilidades desarrolladas o adquiridas en el desempeño de la función para la cual fue capacitado el trabajador.

Con estos pasos se prosiguió a la actualización de la caracterización, estructurando un proceso de forma organizada y consecutiva para llevar a cabo una detección o un diagnóstico de las necesidades de la Institución. Se tuvo en cuenta lo que Chiavenato (2007) propone para diagnosticar las necesidades de capacitación: realizar un análisis a tres niveles:

1. Análisis en toda la organización: examina a toda la compañía para determinar en qué área, sección o departamento se debe llevar a cabo la capacitación. Se debe tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la compañía, así como los resultados de la planeación en recursos humanos.
2. Análisis de tareas y procesos: se analiza la importancia y el rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones, los procesos de trabajo, las condiciones de operación, entre otras.
3. Análisis de la persona: dirigida a los empleados individuales, cuestionando ¿a quién se necesita capacitar? Y ¿qué clase de capacitación se necesita? Hay que comparar el desempeño del empleado contra los estándares establecidos.

Estos tres niveles fueron considerados al momento de crear el formato de Lista de chequeo y su aplicación, teniendo en cuenta las áreas de la organización, el manual de funciones donde reposan las tareas que deben realizar los trabajadores por cargo y las competencias para el mismo, y con ello detectar qué clase de capacitación necesitan y qué cargos se debe capacitar.

Con lo anterior se emprende un camino muy importante en cuanto a la priorización de necesidades de capacitación. Chiavenato (2007) menciona que estos pasos deben ser realizados con la información obtenida, y teniendo en cuenta los recursos disponibles. En su programación se deberá abarcar la totalidad de la población objetivo.

En el proceso realizado se aplicó el formato para que el jefe inmediato y el psicólogo elaboren, de acuerdo con los resultados de la lista de chequeo, un informe donde se deposita el nivel de importancia de la capacitación para las funciones y competencias de los diferentes cargos.

Posteriormente se ejecutó la creación del plan de mejoramiento, definido como un conjunto de medidas de cambio que se toma en una organización para mejorar su rendimiento, y que puede ser de tipo educativo, organizacional, etc. En este caso es organizacional, ya que es un plan para la capacitación de los trabajadores, donde se plantea las medidas que se debe desarrollar para dar cumplimiento a sus necesidades, con el fin de mejorar su rendimiento, teniendo en cuenta sus conocimientos y competencias.

También es pertinente tomar en cuenta las temáticas a capacitar, ya que deben poseer como contenido, una base, principalmente en los perfiles y descripciones de puestos, en los manuales de procedimientos, en las políticas, etc., y en general, en cualquier requisito establecido en el desempeño del trabajador, para dotarlo de los conocimientos necesarios, desarrollar las habilidades requeridas para desempeñar las labores de su puesto y/o prepararlo para mejores cargos o promociones. El contenido de la capacitación

...se constituye de acuerdo con la evaluación de necesidades y los objetivos de aprendizaje. Puede proponerse la enseñanza de habilidades específicas, de suministrar conocimientos necesarios o de influencia en las actitudes. Independientemente del contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes. (Werther y Davis, 2008, p. 214).

Según lo anterior, el contenido de la capacitación que será aplicado está de acuerdo con los autores, ya que fue planteado en concordancia con un diagnóstico, una priorización de necesidades, un plan de mejoramiento, el programa de capacitaciones y las competencias que se debe fortalecer para cada perfil de cargo.

Finalmente, con todo el proceso mencionado, el programa de capacitación de la Universidad Mariana está establecido para ser desarrollado el II semestre de 2016 y así dar continuidad con la aplicación de los pasos diseñados para ello, además de fortalecer las competencias de los trabajadores en su cargo y seguir brindando un servicio de calidad a los visitantes y estudiantes de la Universidad.

Conclusiones

El área de Gestión Humana tiene gran importancia en cualquier organización o institución, ya que es quien se encarga de estar pendiente del bienestar de los trabajadores desde los diferentes procesos como el de selección de personal, clima laboral o capacitación, los cuales tienen el fin de dar seguridad al trabajador en pro de su bienestar y el de la empresa.

El proceso de capacitación tiene gran valor debido a que se encarga de detectar las necesidades existentes en los trabajadores con respecto a los conocimientos de competencias y funciones que deben cumplir en el manual de funciones para cada cargo establecido, lo cual permite fortalecer su desempeño, y mejorar la calidad de la presentación de cada organización.

Con lo anterior también es importante resaltar que para realizar este proceso de capacitación o gestión de conocimiento, es conveniente revisar los antecedentes y elaborar la actualización del proceso en la medida en que se vayan presentando las necesidades en la organización, de tal suerte que se pueda dar cumplimiento.

Llevar a cabo un buen diagnóstico de capacitación asegura el seguimiento del proceso y el planteamiento de los temas a desarrollar en el plan de mejoramiento y el programa de capacitación, para que cuando se dé su ejecución, los resultados sean positivos para la organización.

Con la actualización de la caracterización, rediseño de flujograma y creación de formatos en la Universidad Mariana, se dio paso al segundo paso más importante: la aplicación, la cual fue efectiva por la colaboración de los jefes de área y los trabajadores. Esto permitió un gran avance en todo el proceso de capacitación que se seguirá desarrollando en la Universidad Mariana.

Agradecimientos

En la culminación de mi práctica académica, solo me queda agradecer a Dios y a la Virgen María por regalarme su bendición y dejarme cumplir uno de mis mayores sueños y metas en esta etapa de mi vida.

También agradezco a mi madre, Erika Alexandra Vásquez, por su acompañamiento y por brindarme ese apoyo incondicional a lo largo de la vida, por enseñarme y guiarme no solo a nivel profesional sino también a nivel personal. A ella mi gratitud completa por todo el esfuerzo que ha hecho por mí.

De igual manera, a mi asesora Claudia Carolina Cabrera, quien me orientó y brindó sus conocimientos, fundamentales en todo mi proceso de práctica profesional.

Finalmente, a la Universidad Mariana, en especial al área de Gestión Humana y al Jefe Orlando Alberto Chaves que abrieron sus puertas para realizar mi práctica profesional.

Referencias

- Cáceres, M. y Pérez, C. (2016). Las competencias y la gestión del conocimiento en el currículo. Reflexiones. *Revista de Cooperación* 9. Recuperado de <http://www.revistadecooperacion.com/numero9/09-01.pdf>
- Calderón, G., Naranjo, J. y Álvarez, C. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13-36. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v23n41/v23n41a02.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones* (8ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Definición ABC. (2007). Definición de Flujograma. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/general/flujograma.php>
- (2016). Definición de Formato. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/tecnologia/formato.php>
- García, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. *Contribuciones a la Economía*. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmg1.html>
- Garza, H., Abreu, J. y Garza, E. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 4(1), 194-249.
- Grados, J. y Sánchez, E. (2007). *La entrevista en las organizaciones* (2ª ed.). México, D.F.: Editorial Manual Moderno.
- Mengo, O. (2009). Tema 3: Investigación documental. Universidad Central de Venezuela. Recuperado de <https://pis1.wikispaces.com/file/view/Investigacion+documental.pdf>
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (6ª ed.). Madrid, España: ESIC Editorial.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal* (5ª ed.). México: Editorial Limusa.
- Universidad Nacional de Colombia. (s.f.). Guía básica para documentar caracterización de procesos. Recuperado de <http://documents.mx/documents/guia-basica-para-documentar-caracterizacion-de-procesos.html>
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (6ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana de México.

Rehabilitar el alma

Eliana Lizeth Bucheli España

Estudiante de Psicología
Universidad Mariana

Introducción

El presente artículo describe el proceso de práctica realizado en el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. (HUDN) en el área de Rehabilitación y en los demás servicios, logrando enfocar que la psicología, en concordancia con áreas de la salud como fisioterapia y terapia ocupacional, de manera integral, contribuye a optimizar la calidad de vida del paciente y los efectos producidos por su enfermedad.

Se trabajó con pacientes del área de Rehabilitación y demás servicios por medio de intervenciones personales, talleres e intervención grupal para otorgar una nueva forma de ver la vida y colocar en cada sujeto una nueva mirada de su enfermedad, posibilitando afrontar sus miedos y sufrimientos, y abordar con mejorías su tratamiento.

Hablar de rehabilitación es hablar de la manera como se debe actuar tanto en la causa de la discapacidad como en los efectos producidos por la enfermedad, para lograr la recuperación de la función perdida y optimizar la calidad de vida del paciente.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1969) la rehabilitación aplicada a la incapacidad, es entendida como “la aplicación coordinada de un conjunto de medidas médicas, sociales, educativas y profesionales para preparar o readaptar al individuo con el objeto de que alcance la mayor proporción posible de la capacidad funcional” (p. 6).

Después de afrontar una lesión, una enfermedad o una cirugía seria, la recuperación puede ser lenta. Es posible que el paciente necesite recuperar nuevamente su fortaleza, volver a poner en práctica sus habilidades, o encontrar nuevas formas de hacer lo que realizaba anteriormente; así, la rehabilitación puede enfocarse en:

- Fisioterapia para ayudar a fortalecer y recuperar la movilidad y condición física.
- Terapia ocupacional para ayudar con las actividades cotidianas.
- Tratamiento del dolor.
- Intervención psicológica.

En esta oportunidad el énfasis está en la intervención psicológica, siendo ésta el punto central del proyecto y del proceso de práctica que se llevó a cabo en el HUDN.

Para optimizar la calidad de los servicios de Psicología y de Rehabilitación en función del mejoramiento y la difusión del bienestar en el campo de la Salud Mental, definida por la OMS (2013) como el “estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución

a su comunidad” (párr. 1), la intervención psicológica resulta de gran importancia para evaluar al paciente en su totalidad y contribuir a su mejoramiento. Los cambios físicos que resultan de un evento de salud que puede ser hereditario, congénito o por traumatismo, generan una dificultad o discapacidad en el normal funcionamiento del paciente, quien puede experimentar cambios asociados a este tipo de malestar y por ende puede tener consecuencias, independientemente de la gravedad de la enfermedad, alterando su vida personal, familiar, social y laboral, y su avance o retroceso en el proceso de rehabilitación. De modo que, existen variables de gran incidencia en el proceso general de rehabilitación del paciente y en su bienestar general.

De igual manera, en muchos casos los familiares o el círculo de allegados del paciente en rehabilitación, requieren atención psicológica debido a su acompañamiento en el proceso, y esto implica inevitablemente el experimentar una serie de cambios en todas las áreas, siendo importante el trabajo con ellos, su asesoramiento y, en algunos casos, brindando atención clínica. Es en este sentido cuando la psicología cumple un papel multidisciplinario en la valoración y el tratamiento total del paciente, convirtiéndose en una herramienta eficaz en el área de la salud por su acompañamiento y seguimiento para pacientes en proceso de rehabilitación física.

El proyecto “Rehabilitar el alma” es una alternativa de intervención para trabajar con pacientes en proceso de rehabilitación y que logren apropiarse de los recursos personales, familiares, sociales y médicos para dar la batalla y sobrevivir, aprendiendo una nueva forma de vida.

Según Rincón (2010):

... el papel del psicólogo en rehabilitación, es minimizar el impacto de la discapacidad, optimizar las habilidades de afrontamiento, favorecer la recuperación de roles familiares y sociales, minimizar el impacto de la situación de discapacidad en la organización familiar, reestructurar el proyecto vital y favorecer el proceso de adaptación. (párr. 5).

Justificación

Este artículo se apoya ante todo en la misión y visión del HUDN, y en consonancia con ello, da gran relevancia a la humanización en la atención a usuarios. Con base en los resultados del diagnóstico que se realizó en el Servicio de Rehabilitación con el fin de obtener información respecto de la necesidad y la demanda de atención por Psicología, se observó que si bien hay un mayor porcentaje de usuarios que no consideran necesario el acompañamiento de su tratamiento desde el servicio de Psicología, es fundamental trabajar en generar la demanda de este tipo de atención; la rehabilitación, como una especialidad que abarca el conjunto de procedimientos médicos, psicológicos y sociales, intenta mejorar o restablecer la salud ayudando a la persona a alcanzar el mayor potencial físico, psicológico, social, laboral y educacional que su deficiencia fisiológica o anatómica y sus limitaciones medioambientales, le permitan.

Es en este sentido que se toma en cuenta un elemento crucial a la hora de pensar la práctica psicológica y las causas por las cuales una persona cree que debe consultar a un psicólogo, a partir de talleres cada dos meses en el servicio de Rehabilitación, destinados tanto a usuarios como a sus redes de apoyo,

considerando los pacientes, necesaria la atención psicológica familiar, y talleres psicoeducativos sobre comunicación asertiva, técnicas de relajación y apoyo familiar.

La rehabilitación basada en el modelo biopsicosocial debe actuar tanto en la causa de la discapacidad, como en los efectos producidos por la enfermedad, para recuperar la función perdida y en consecuencia, la calidad de vida. Esto confirma la importancia de la intervención a nivel psicológico en un campo donde solo la atención al cuerpo puede no ser suficiente para mejorar la vida de una persona.

Los cambios físicos progresivos a raíz de un evento de salud (hereditario, congénito o por traumatismo y enfermedad) generan una imposibilidad, dificultad o discapacidad en el funcionamiento normal de la persona, quien tiende a experimentar cambios en el estado emocional, asociados a un malestar general y, como consecuencia, una serie de reacciones psicológicas que pueden influir en el estatus funcional y de bienestar físico, independientemente de la gravedad de la enfermedad. Este hecho afecta de manera significativa todas las esferas que conforman su vida (personal, familiar, social y laboral) e influye de manera determinante en el progreso o regresión de la rehabilitación física. Es en este punto donde radica la importancia de explorar las reacciones psicológicas y emocionales que podrían estar influyendo tanto en la etiología de la enfermedad como en su persistencia y/o degradación.

En el proceso de Rehabilitación, la valoración e intervención psicológica son consideradas como parte de la valoración global, lo que permite hacer una revisión general del estado psicológico del paciente e identificar si hay -o no- necesidad de atención en este sentido, por lo que es un aspecto más de la evaluación y del tratamiento total, cuya función es dirigir el tratamiento y la rehabilitación de los pacientes de la manera más integral y óptima.

Las variables psicológicas influyen siempre y de algún modo, directa o indirectamente, de manera positiva o negativa en todos los trastornos y enfermedades, y viceversa: todo trastorno y enfermedad produce mayores o menores efectos favorables o desfavorables en la dimensión psicológica de un individuo.

De acuerdo con la definición de salud mental de la OMS (2013), el acompañamiento y el seguimiento psicológico para pacientes en proceso de rehabilitación adquieren aun mayor relevancia, pues con ella el individuo conoce sus propias capacidades, tiene la posibilidad de afrontar las tensiones naturales de la vida, y trabajar de forma provechosa, haciendo una contribución a su familia y a la comunidad; considera que la salud mental es “un estado de completo bienestar físico mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (párr. 2). El abordaje clínico de la rehabilitación es un elemento indispensable para lograr el bienestar a partir de impulsar y favorecer los procesos de resignificación y elaboración de duelos frente al diagnóstico del paciente que se encuentra en el servicio de Rehabilitación del HUDN.

Objetivo General

Optimizar los procesos de intervención psicológica tanto individual como grupal con los usuarios del Servicio de Rehabilitación del Hospital Universitario Departamental de Nariño y sus familiares y/o acompañantes.

Objetivos Específicos

- Implementar los planes de intervención a través de talleres dirigidos a acompañantes de usuarios y usuarios del área de Rehabilitación del Hospital Universitario Departamental de Nariño.
- Fortalecer los procesos mediante los cuales el usuario del área de Rehabilitación afronta el dolor a través de diversas técnicas de relajación.
- Establecer un espacio de consulta individual donde se trabaje la resignificación de los sucesos angustiantes que hayan acontecido en la vida de los usuarios, y reforzar los procesos de elaboración de duelos en los pacientes que sufren la pérdida de algún miembro o función en su cuerpo.
- Reforzar la atención del Servicio de Psicología en el resto de los Servicios del HUDN.

Componente Teórico

Psicología Clínica

La psicología es el estudio de los procesos mentales y de comportamiento de los seres humanos y sus interacciones con el ambiente físico y social. Su etimología proviene del griego *psico* o *psique*, que significa alma, psique o actividad mental, y *logia*, que significa estudio o tratado; por tanto, psicología significa el estudio o el tratado del alma; busca describir sensaciones, emociones, pensamientos, percepciones y otros estados motivacionales presentes de la conducta humana.

La psicología clínica es el campo de la Psicología que se encarga de estudiar los elementos que el paciente presenta con el fin de llegar a un diagnóstico para poder establecer un tratamiento, y llevarlo a cabo. Para esto, “dispone de sus propios métodos, modelos y procedimientos; en particular, métodos psicodiagnósticos, modelos psicopatológicos y procedimientos psicoterapéuticos” (Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos, EFPA, 2003, párr. 15).

Psicología de la Rehabilitación

Es el estudio y aplicación de principios psicosociales al comportamiento de las personas que sufren una discapacidad física, cognoscitiva, del desarrollo o emocional. Es una especialidad cuyo propósito es utilizar el conocimiento psicológico para aplicarlo en la adaptación individual y social de personas con inhabilidades o discapacidades. (Rincón, 2010, párr. 1).

La psicología de la rehabilitación es un área de la psicología que se dirige a las personas con discapacidades (congénitas o adquiridas) para lograr optimizar la calidad de vida en las esferas psicológica, física y social. Los psicólogos que abordan pacientes en rehabilitación consideran la red de factores biológicos, psicológicos, sociales, ambientales y políticos que afectan la funcionalidad de las personas con discapacidades. (Rincón, 2010, párr. 4).

Psicología Humanista

Surgió a partir del rechazo de las dos psicologías dominantes, conductismo y psicoanálisis para ofrecer una *visión del ser humano deshumanizada*, reduccionista, mecanicista y

determinista (Gonzales, 2006). La psicología humanista se representa como “tercera fuerza”. Este tipo de psicología presenta una gran variedad por lo que es más apropiado hablar del movimiento que de una escuela (Carpintero, Mayor y Zalbidea, 1990) así como por factores sociales y culturales [...]. (Bouret et al., s.f., párr. 7).

El término humanismo se relaciona con las concepciones filosóficas que colocan al ser humano como centro de su interés, el humanismo filosófico resalta la dignidad del ser humano, aunque interpretada de distinto modo en las diferentes formas de humanismo.

Para el enfoque humanista, los conocimientos relevantes sobre el humano se obtendrán centrándose en los fenómenos puramente humanos tales como el amor, la creatividad o la angustia. [...] Se ocupa de desarrollar el potencial humano y no se conecta con su adecuado funcionamiento; en una palabra, la psicología humanista representa un compromiso para llegar a ser humanos, un acentuar la totalidad y la unicidad del individuo, una preocupación por mejorar la condición humana, así como por entender al individuo. (Carpintero, Mayor y Zalbidea, 1990, citados por Bouret, s.f., párr. 16).

Algunos de los postulados de la psicología humanista acerca del hombre son:

- ✓ Es más que la suma de sus partes.
- ✓ Lleva a cabo su existencia en un contexto humano.
- ✓ Tiene capacidad de elección.
- ✓ Es intencional en sus propósitos, sus experiencias valorativas, su creatividad y la comprensión de significados. (Bouret, s.f., párr. 33).

Intervención psicológica

Tiene como principal objetivo controlar “los aspectos emocionales (ansiedad y depresión, principalmente), cognitivos (la percepción de la propia eficacia, la creencia sobre la capacidad personal para sobreponerse o manejar los síntomas de la Fibromialgia), conductuales (actividades ordinarias que se ven reducidas o eliminadas como consecuencia de la Fibromialgia) y sociales (impacto de la enfermedad en la esfera socio familiar del paciente) (García-Bardón, 2006, citado por Psicología Online, s.f., párr. 1).

Terapia de grupo

La terapia o psicoterapia de grupo centra su trabajo terapéutico en las interacciones interpersonales, de modo que pueda abordarse los problemas personales e interpersonales en contexto grupal. [...] Está destinada a ayudar a las personas que desean mejorar sus habilidades para afrontar los problemas que se presentan en la vida cotidiana. El objetivo de la psicoterapia de grupo es ayudar a resolver las dificultades emocionales y estimular el desarrollo personal de los participantes. (Terapiadegrupo.info, s.f., párr. 1).

Terapia familiar

“La terapia familiar es un tipo de terapia psicológica (psicoterapia) hecha para ayudar a los miembros de la familia a mejorar la comunicación y resolver los conflictos” (GuíaPsicología.com, 2016, párr. 1). Se propone ayudar a mejorar las relaciones problemáticas entre cónyuges, hijos u otros miembros de la familia. Aborda temas específicos tales como problemas maritales o financieros, conflictos entre padres e hijos, efectos del abuso de sustancias, presencia de alguna enfermedad mental en la familia, enfermedad física, o tratamiento de algún miembro, y la adaptación a la nueva

dinámica que estas situaciones implican.

Terapia individual

En la terapia individual se intenta ayudar al paciente a tener un mayor conocimiento sobre sí mismo, y a que entienda que las emociones, conductas y pensamientos, son los que dan forma al malestar; que aprenda a dominar sus emociones negativas para mejorar en su capacidad de tomar decisiones y desarrollar una sana autoestima, que le posibilite relacionarse mejor. Se trabaja en la comprensión de la situación emocional para poder dar una orientación que le sirva para clarificar sus deseos y metas, fortaleciendo así tanto la prospección como la introspección.

Taller psicológico

Pretende acercar a las personas a una manera distinta de contacto consigo mismas y con los otros, que les permita mejorar su calidad de vida a partir de desarrollar un abordaje que se podría llamar preterapéutico, integrando una mirada holística de la salud del paciente.

“Los talleres psicológicos propician un espacio de encuentro para la reflexión, donde las personas que lo desean puedan participar” (Sitnisky, s.f., párr. 3) y en donde se intenta incorporar información que puedan aplicar en sus vínculos cotidianos. Se aborda temas que tienen mucha importancia tanto en la vida en general como en las situaciones de interacción en particular;

...espacios propios, espacios compartidos, comunicación e incomunicación, buenos y malos tratos, pensamiento y emoción, enojo que destruye y enojo que construye, tristeza y dolor, actitudes amorosas. [...] Se estimula la búsqueda de una mirada positiva para intentar el cambio. La aspiración es que, a lo largo del taller, los participantes puedan conectarse despojados de preconceptos y poder articular así su experiencia vital con el tema de cada encuentro. [...] Se intenta que los asistentes se sientan apoyados y estimulados a ver cada hecho que les sucede desde distintos ángulos, lo que propicia una mirada despojada de pre-juicios, una mirada comprensiva. (Sitnisky, s.f., párr. 3).

Metodología

Para realizar los procesos propuestos en la práctica con pacientes del área de rehabilitación y demás servicios del HUDN se propuso el trabajo en intervención grupal para apoyar a los consultantes y sus familiares en la expresión de sentimientos y emociones, mediante los talleres grupales y reflexivos de comunicación asertiva, terapia de relajación y apoyo familiar que permitieron la identificación de recursos personales utilizando uso de anécdotas y relatos.

De igual manera, se logró la intervención con cada consultante para identificar su posición frente al diagnóstico, el afrontamiento y tratamiento a través de las consultas individuales para lograr así la expresión de emociones y de acontecimientos sucedidos en estas instancias.

Población y Muestra

La población con la cual se realizó el proyecto de práctica fueron los usuarios que asistieron al área de Rehabilitación y demás servicios del HUDN, y sus acompañantes. Se realizó la asesoría psicológica (evaluación, diagnóstico y tratamiento) del funcionamiento mental y emocional del usuario para brindar ayuda, apoyo y prevención

de conflictos presentados por el diagnóstico y tratamiento de su enfermedad, ya que resulta necesaria la intervención psicológica como un espacio de interacción confidencial para el usuario que lo solicita, donde se puede expresar emociones, pensamientos o conductas que le preocupan e interfieren en su bienestar como persona.

Los objetivos que se tuvo en cuenta fueron emplear el uso de talleres grupales, intervención individual tanto en el área de Rehabilitación como en los demás servicios, para lograr resignificación o afrontamiento del duelo por la pérdida de un miembro.

De acuerdo con esto, se tuvo en cuenta un total de usuarios atendidos en Rehabilitación y en Consultorio de manera individual.

Tabla 1. Total de usuarios atendidos en Rehabilitación y en Consultorio

Total de usuarios en el servicio de rehabilitación	212
Total de usuarios atendidos en consultorio	24

Para reforzar la atención del servicio de psicología en el resto de servicios del HUDN, fueron atendidos durante la práctica, un total de 314 usuarios, tanto en talleres como en forma individual, divididos por género: un total de 160 hombres y 154 mujeres en los diferentes servicios del hospital.

Tabla 2. Total de usuarios atendidos

Rehabilitación	212
Urgencias	42
Ginecología	23
Unidad complementaria	4
Medicina Interna	3
Especialidades	13
Oncología	4
Hemodiálisis	13
Total	314

Resultados

Durante los dos semestres de práctica en el Servicio de psicología del HUDN, se propuso como objetivo general, optimizar los procesos de intervención psicológica tanto individual como grupal con los usuarios del Servicio de Rehabilitación del HUDN y sus familiares y/o acompañantes. Para su cumplimiento se planteó cuatro objetivos específicos que conllevan a su realización:

1. Implementar los planes de intervención a través de talleres dirigidos a acompañantes de usuarios y usuarios del área de Rehabilitación del Hospital Universitario Departamental de Nariño.
2. Fortalecer los procesos mediante los cuales el usuario del área de Rehabilitación afronta el dolor a través de diversas técnicas de relajación.
3. Establecer un espacio de consulta individual donde se trabaje la resignificación de los sucesos angustiantes

que hayan acontecido en la vida de los usuarios y reforzar los procesos de elaboración de duelos en los pacientes que sufren la pérdida de algún miembro o función en su cuerpo.

4. Reforzar la atención del Servicio de Psicología en el resto de los Servicios del Hospital Universitario Departamental de Nariño.

Elaborado un diagnóstico de necesidades con pacientes del área de Rehabilitación que brindaron información acerca del tipo de tratamiento que sugerían y que sería el más oportuno para su proceso, se diseñó e implementó tres talleres que fortalecieron la intervención individual. Uno de ellos fue la 'comunicación asertiva', tipo de estrategia muy valioso porque permitió abordar temas como irritabilidad, agresividad, manejo de los sentimientos y expresión de los mismos, tipo y manera de comunicarse, y qué tan adecuados son los canales de comunicación con sus redes de apoyo.

Se trabajó desde el diagnóstico y el proceso de rehabilitación, y esto generó emociones que se presentaban permanentemente como consecuencia del constructo social que representa dicho proceso. Se logró identificar emociones y sentimientos que habían afectado sus vidas y sus relaciones personales y familiares, necesarios para utilizarlos a favor del proceso de rehabilitación. Por lo general, cuando el paciente es remitido a un proceso de rehabilitación, asume una posición de impotencia frente a la vida y por lo tanto se bloquea emocional y cognitivamente, olvidando cuáles son sus fortalezas para apoyarse en ellas durante el proceso; fue necesario identificarlas, reconocerlas y trabajarlas para ponerlas en práctica en este momento crucial del proceso de rehabilitación.

Es así como se implementó el taller 'Comunicación asertiva', para dar cumplimiento al primer objetivo específico, el día 29 de octubre de 2016, dividido en una doble jornada: por la mañana de 10 a 11, y por la tarde, de 4 a 5. Su propuesta fue reflexionar frente a sentimientos negativos de irritabilidad y agresividad que funcionan como obstáculos en las relaciones y vínculos interpersonales del paciente, y de igual manera identificar y poner en práctica habilidades de comunicación de sentimientos.

Se dio apertura al taller. Durante la jornada de la mañana asistieron 61 personas, y durante la tarde 32, presentando a las coordinadoras y al área de psicología del HUDN, como un servicio del cual disponen durante la instancia hospitalaria. Al taller asistió un total de 93 personas, de los 120 usuarios que fueron convocados.

Tabla 3. Asistencia de usuarios en las dos jornadas

Nº de usuarios convocados	120
Nº de usuarios asistentes	93
Nº de usuarios ausentes	27

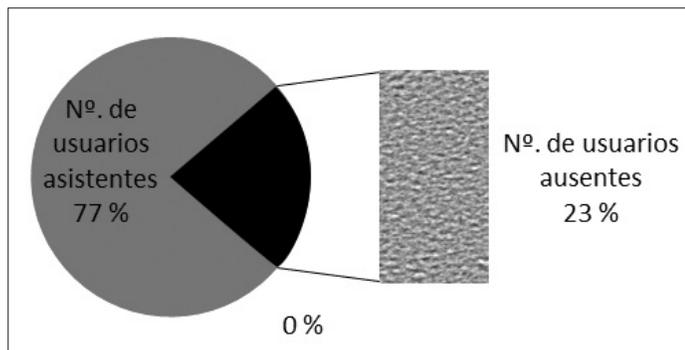


Figura 1. Asistencia al Taller de Comunicación Asertiva.

Interpretación de los usuarios del Servicio de Rehabilitación: el total de asistentes de las dos jornadas fue del 77% equivalente a 93 personas, mientras que el 23%, es decir 27 personas, no asistieron.

A continuación se dio a conocer la temática y los objetivos del taller, haciendo una pequeña introducción al concepto de 'comunicación asertiva' e invitando a reflexionar respecto de los canales de comunicación que cada uno maneja con sus afectos.

Antes de comenzar con la actividad se tomó una muestra representativa de siete usuarios tanto en la jornada de la mañana como en la de la tarde, para la aplicación del pretest, con el fin de verificar el conocimiento existente frente a la temática a desarrollar. A continuación se planteó y se dio inicio a la actividad, que se llevó a cabo durante 45 minutos, presentando los asistentes gran entusiasmo y buena predisposición.

Una vez finalizada la actividad, cada uno de los asistentes y algunos de los acompañantes mostraron su trabajo terminado a sus compañeros, contando qué habían representado y por qué, dando a conocer su experiencia. Para cerrar se hizo una devolución general, y se entregó el cuadro de registro de sentimientos a cada uno de los asistentes, invitándolos a completarlo para luego acercarse al consultorio del Servicio de Psicología para realizar el respectivo acompañamiento.

Antes de finalizar se aplicó el postest a otros siete usuarios, con el fin de conocer las repercusiones que el taller tuvo sobre ellos.

Finalmente, se solicitó a nueve usuarios que califiquen el taller como 'Regular', 'Malo' o 'Excelente'.

Los pacientes recibieron esta actividad con gran entusiasmo, y sus observaciones resultaron ser apropiadas a lo que se esperaba. Sus exclamaciones generaron bienestar para seguir en esta labor: "Momentos muy agradables para estos momentos de salud", "Tiempo" y "Que siempre se haga".

El taller logró que los pacientes evaluados -asistentes y acompañantes- reflexionaran sobre sus sentimientos negativos de irritabilidad y agresividad, que funcionaban como obstáculo en sus relaciones interpersonales y los vínculos intrafamiliares. De igual manera se logró identificar y poner en práctica habilidades de comunicación de sentimientos para que los evaluados logren dar a conocer lo que sentían en el momento de las consultas. Las bases de la comunicación asertiva fueron evidentes durante este proceso: enviar mensajes claros, aprender a escuchar, comenzar la conversación con "yo siento..." y no "tú deberías...".

Para continuar con el cumplimiento del primer objetivo se implementó un segundo taller denominado 'Apoyo familiar', con la pretensión de dar a conocer a los pacientes las redes de apoyo con las que cuentan y cómo éstas se convierten en parte activa del proceso de rehabilitación, de tal manera que se procura un acompañamiento emocional en el taller 'Reconociendo mi grupo de apoyo', dirigido a usuarios y acompañantes del área de Rehabilitación para facilitar interacciones positivas que potencien sus redes de apoyo social, logrando sensibilizar de manera práctica con la importancia del apoyo en los procesos y con respecto al acompañamiento psicológico, dependiendo de sus necesidades.

Igualmente, fue necesario trabajar el taller para mejorar o mantener la actitud frente al proceso de rehabilitación. Con los anteriores temas se hizo actos reflexivos donde los pacientes con más tiempo en el proceso, apoyaron y motivaron a aquéllos que apenas iniciaban y que expresaban miedo, angustia y ansiedad frente a lo inesperado de la enfermedad y la manera de abordarla.

Para resaltar la importancia del ser humano, se destaca que los pacientes observaban el tratamiento como una carga para los demás, y lo más importante para ellos era no causar molestias. El taller resultó de gran valor para motivar que cada paciente logre autoevaluarse y comprender el valor que tiene de sí mismo, y más durante el proceso de recuperación, tiempo durante el cual está en contacto consigo mismo, con su presente y su futuro.

Se dio apertura al taller, al que asistieron 37 personas en horas de la mañana, y 22 durante la jornada de la tarde, para un total de 59 personas de las 80 que se convocó; fue presentado a coordinadoras y al área de Psicología del HUDN, como un servicio del cual disponen durante las instancias hospitalarias.

Tabla 4. Asistencia de usuarios en las dos jornadas

Nº. de usuarios convocados	80
Nº. de usuarios asistentes	59
Nº. de usuarios ausentes	21

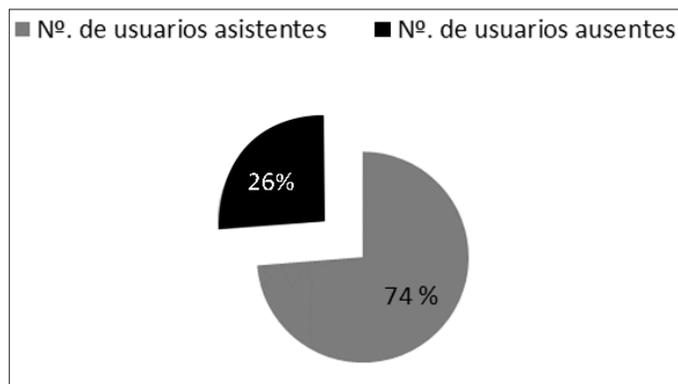


Figura 2. Asistencia de usuarios en las dos jornadas.

Interpretación: la Figura 2 muestra la asistencia que se obtuvo en las dos jornadas, con un 74 % de usuarios presentes y un 26 % de usuarios ausentes.

A continuación se dio a conocer la temática y los objetivos del taller, haciendo una introducción al concepto de 'apoyo

familiar'. Antes de comenzar con la actividad se tomó una muestra representativa de cinco usuarios tanto en la jornada de la mañana como en la de la tarde para la aplicación del pretest, con el fin de obtener información acerca del concepto de apoyo familiar que poseen.

Posteriormente se planteó y se dio inicio a la actividad 'Representando mi red de apoyo', que se llevó a cabo durante 30 minutos, mostrando gran entusiasmo y buena disposición entre los asistentes, algunos de los cuales dieron a conocer su experiencia al grupo en general, expresando lo que habían experimentado durante la terapia y la actividad sobre apoyo familiar.

Antes de finalizar se aplicó el postest a otros cinco usuarios, con el fin de conocer las repercusiones que el taller tuvo sobre ellos. Para cerrar la actividad se hizo una retroalimentación general y se solicitó a los 36 usuarios evaluar el taller como 'Excelente', 'Bueno', 'Regular' o 'Malo'. Algunas expresiones de los pacientes fueron: "Son talleres que sirven para expresarse y mejorar"; "son espacios que ayudan a fortalecer el ánimo de las personas"; "deben seguirse realizando"; "son buenos espacios"; "agradezco mucho al personal psicológico que de alguna u otra manera colabora con nuestra recuperación"; "estos talleres ayudan a salir de la rutina"; "son ayudas de reflexión". (Ver Tabla 5).

Tabla 5. Nivel de satisfacción del Taller de Apoyo Familiar

Calificación	Excelente	33
	Regular	2
	Bueno	24
	Malo	0

Observación:

- Son talleres que sirven para expresarse y mejorar.
- Son espacios que ayudan a fortalecer el ánimo de las personas.
- Deben seguirse realizando.
- Son buenos espacios.
- Agradezco mucho al personal psicológico que de alguna u otra manera colabora con nuestra recuperación.
- Estos talleres ayudan a salir de la rutina.
- Son ayudas de reflexión.

Fue una oportunidad significativa para llegar a reconocer los lazos conectores que mantenían los pacientes con sus familiares o acompañantes, y en caso de no tenerlos, también fue posible guiarlos y acompañarlos con la técnica del dibujo, pues:

El valor terapéutico del dibujo, entre los muchos beneficios que aporta, destaca sin duda su función de proyectar (sacar fuera de sí) aquello que está causando el malestar o sufrimiento, cambiando el punto de vista sobre esa cuestión y ofreciendo un papel más activo en el proceso terapéutico (yo creo y elaboro mi historia sobre el papel).

Por todo ello, el dibujo se convierte en una oportunidad para alcanzar un conocimiento más profundo de uno mismo, incluso aunque nuestro consciente no sea capaz de ponerle palabras. El

solo hecho de crear ya repercute positivamente en la autoestima, y ofrece nuevas vías de expresión y comunicación, más allá de las limitaciones que impone el lenguaje verbal. Y por supuesto, potencia la creatividad, dando nuevas soluciones a los mismos problemas. (Garabatos y Dibujos, s.f. párr. 7-9).

Gracias a este proceso de reconocimiento de vínculos se pudo proceder luego a tomarlos como parte de su tratamiento y recuperación. Fue así como se empezó a reconocer, además de los médicos y los medicamentos, a las personas, las relaciones y los vínculos como aspectos fundamentales dentro del proceso de tratamiento y proceso de recuperación.

Continuando con el desarrollo del proyecto y el proceso de práctica se logró resaltar la importancia de la terapia de relajación durante la rehabilitación, convirtiéndose en una ayuda en la disminución del dolor tanto físico como emocional, obteniendo que los pacientes evidenciaran mejorías frente al tratamiento.

Para llevar a cabo el cumplimiento del segundo objetivo del proyecto se implementó un taller denominado 'Terapia de relajación' para los usuarios y acompañantes del servicio de rehabilitación. Los talleres de relajación son una técnica psicológica que tiene cada vez más demanda

...y que siguen siendo ampliamente utilizados para disminuir el estrés y fomentar estados de bienestar. Para entender cómo y por qué funciona esta técnica, se explicará brevemente la relación que existe entre el cerebro y el estrés: dentro del sistema nervioso, el Sistema Nervioso Autónomo (SNA) se divide en dos partes antagónicas (opuestas e incompatibles): el Sistema Simpático (encargado de las respuestas de activación, como por ejemplo el estrés, la ansiedad, las fobias, o los miedos), y el Sistema Parasimpático (encargado de las respuestas de desactivación).

[...] El ritmo acelerado de vida que existe en la actualidad, la falta de tiempo para dedicarse a uno mismo y el estrés, imperan sobre el descanso y el autocuidado, los cuales parece que apenas ocupan lugar; Como resultado, tendemos a tener el Sistema Simpático activo y esto se traduce en una serie de respuestas en el organismo tales como ritmo cardíaco acelerado, respiración superficial, o aceleración de la motilidad intestinal, entre otras, sin darnos cuenta. Cuando se practica la relajación, se provoca respuestas en nuestro organismo (disminuye el ritmo cardíaco, la respiración se vuelve más profunda, se dilatan las pupilas, etc.) y, por tanto, se anulan fisiológicamente las respuestas de estrés y ansiedad.

Con el entrenamiento progresivo en técnicas de relajación se logra un equilibrio, de modo que los sujetos aprenden a reaccionar con respuestas más suaves y adaptativas. Se consigue evitar, de este modo, las consecuencias físicas negativas de la ansiedad y el estrés, y de igual manera favorecer la aparición de estados de bienestar duraderos. Además, más allá de los beneficios directos sobre la salud y el organismo, se ha observado cambios indirectos a nivel psicológico como una mayor capacidad de concentración, de creatividad, o sensación de vitalidad. (Gamma Psicólogos, s.f. párr. 1-7).

Para esta actividad se integró la técnica de la 'Imaginación guiada' como una herramienta muy útil para lograr un mayor control de las emociones y de los procesos internos. Para efectuar los cambios deseados en la conducta, esta técnica se utilizó para aliviar la tensión muscular, reducir o eliminar el dolor, y facilitar el manejo de los procesos estresantes a través de un cambio conductual; en ella es importante describir los efectos positivos tanto fisiológicos como psicológicos al estar imaginando escenas conductuales; en el proceso de relajación se pide al paciente que imagine o visualice escenas placenteras con todo detalle.

Una vez logrado esto y previa definición de las situaciones que le causan dolor o tensión, se le solicitó que al ir confrontando la situación no placentera, se relaje y visualice las imágenes previamente seleccionadas. La imaginación guiada consiste en el uso de ‘imaginaciones’ para llegar a conocer más de la persona. Esta imaginación o ejercicios fueron guiados durante la práctica. Estos ejercicios son muy útiles en casos de depresión, melancolía, cuando se tiene problemas, en relaciones interpersonales o cuando se desea crecer más como persona.

Para ello se llevó a cabo un taller de imaginación guiada que contribuyó a dar respuesta a las problemáticas que en los pacientes se encontró el día 25 de febrero de 2016, dividido en una doble jornada: por la mañana de 10 a 11y por la tarde de 4 a 5, con el propósito de mejorar la salud en su dimensión física, mental, emocional y social, tomar conciencia del desgaste energético tanto físico como mental, experimentar la relajación como un recurso efectivo y sencillo para reducir la ansiedad y el estrés, y gozar de una vida más saludable.

Al taller asistieron 36 personas en horas de la mañana, y 24 durante la jornada de la tarde, presentado a coordinadoras y al área de Psicología del HUDN, como un servicio del cual disponen durante las instancias hospitalarias. Asistieron un total de 60 personas, de los 80 usuarios que se encuestó. (Ver Tabla 6 y Figura 3).

Tabla 6. Asistencia de usuarios en las dos jornadas

Nº de usuarios convocados	80
Nº de usuarios asistentes	60
Nº de usuarios ausentes	20

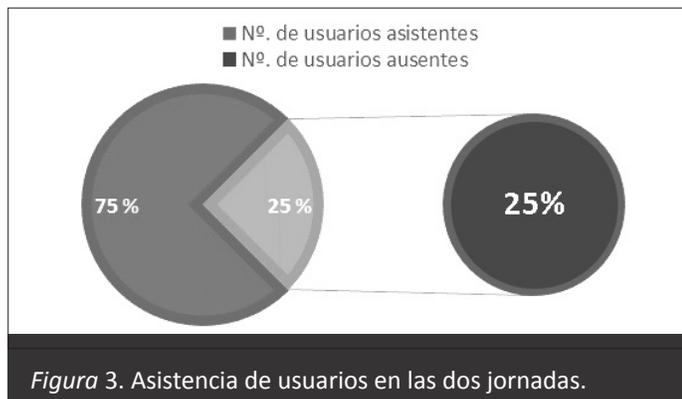


Figura 3. Asistencia de usuarios en las dos jornadas.

Interpretación: la asistencia durante las dos jornadas fue de un 75 %, es decir 60 personas; la inasistencia corresponde al 25 %, o sea 20 personas.

A continuación se dio a conocer la temática y los objetivos del taller haciendo una introducción al concepto de ‘terapia de relajación e imaginación guiada’, y antes de comenzar con la actividad, se tomó una muestra representativa de cinco usuarios tanto de la jornada de la mañana como de la tarde para la aplicación del pretest, con el fin de verificar el estado de ánimo (irritabilidad, agresividad, enojo) durante el tratamiento de rehabilitación.

Posteriormente se planteó y dio inicio a la actividad, durante 30 minutos, mostrando gran entusiasmo y buena disposición por

parte de los asistentes, y a continuación se aplicó el postest a otros cinco usuarios con el fin de conocer las repercusiones que el taller tuvo sobre estos. Al finalizar, cada uno de ellos y algunos de los acompañantes dieron a conocer su experiencia al grupo en general, expresando lo que habían experimentado durante la terapia y técnica de relajación.

Para cerrar la actividad, se hizo una retroalimentación general y se solicitó a los 36 usuarios hacer la evaluación del taller, calificándolo como ‘Excelente’, ‘Bueno’, ‘Regular’ o ‘Malo’. Las observaciones entusiastas de los pacientes resultaron apropiadas para lo que se esperaba, y sus exclamaciones generaron bienestar para seguir en esta labor: “Es bueno para nuestro cuerpo y mente”; “Felicitaciones; tenía dolor de cabeza y me sané”; “Se debería hacer esto continuamente”; “Agradezco a todos los profesionales por dedicar tiempo para los usuarios de rehabilitación”, “Son momentos o espacios donde ayuda a que todos los que estamos en las terapias nos podamos sentir bien, ¡gracias por este taller!”.

Los resultados esperados durante el ejercicio contribuyeron al proceso de práctica, puesto que en el área de Rehabilitación se logró implementar técnicas que mejoraron el bienestar de los usuarios.

Para dar cumplimiento al tercer objetivo se estableció espacios de consulta individual y atención psicológica a pacientes y familiares del área de Rehabilitación del HUDN durante el tiempo de práctica, con el propósito de lograr la resignificación de los sucesos angustiantes y reforzar los procesos de elaboración de duelos en aquéllos que hayan sufrido la pérdida de algún miembro o de una función de su cuerpo.

Se hizo intervenciones personales, entrevistas y consultas individuales con los pacientes, generando empatía por medio de la escucha, la atención y el respeto, teniendo en cuenta cada uno de sus relatos y apreciaciones personales frente al evento descriptivo de sus vidas. Se tuvo en cuenta la revisión de las acciones y comunicaciones terapéuticas como el aprender a hablar el lenguaje del paciente, la reestructuración, el evitar las formas lingüísticas negativas, el uso de la comunicación paradójica y el tener en cuenta la resistencia del consultante frente al diagnóstico y tratamiento, logrando la reinterpretación de los hechos conocidos o vividos, para darles una nueva vía y obtener un nuevo manejo de su situación. Esta experiencia resultó significativa para la práctica, dado que estas intervenciones exponen el papel del psicólogo y conllevan a afrontar la profesión con una mejor dinámica, contribuyendo a la formación de nuevas maneras de intervenciones psicológicas.

Así, la resignificación dio un nuevo sentido a estos pacientes, quienes fueron intervenidos para el manejo del dolor por medio de técnicas conductuales como la adecuada respiración y la relajación. Las afecciones emocionales fueron trabajadas desde la expresión de sentimientos con técnicas utilizadas dentro del enfoque humanista como la imaginación guiada, debido a que en algunas ocasiones sus dolencias eran el resultado de la elaboración de un conflicto personal o familiar sin resolver. Muchos se encontraban en situaciones que no siempre les permitían hablar con tranquilidad sobre su historia personal; además las visitas en Rehabilitación solían ser cortas. En las sesiones iniciales de la

terapia se les animó a hablar del motivo de consulta y el impacto emocional tanto para ellos como para las familias, fomentando especialmente la expresión de emociones hacia sus familiares o acompañantes. El efecto de esta expresión de sentimientos resultó ser suficiente para muchos pacientes; otros necesitaron ir más allá y aprender técnicas más específicas.

De esta manera fueron realizadas las consultas con los pacientes. Se debe tener en cuenta que del total de pacientes atendidos durante la práctica, un número determinado fue a través de las consultas individuales gracias al servicio de psicología, al brindar estos acercamientos a través de la asignación de citas. (Ver Tabla 7 y Figura 4).

Tabla 7. Total de usuarios atendidos en Rehabilitación

Total de usuarios en el servicio de rehabilitación	212
Total de usuarios atendidos en consultorio	24



Figura 4. Total de usuarios atendidos en Rehabilitación.

Interpretación: para el total de usuarios atendidos, el 90 % -212 pacientes- corresponde al área de Rehabilitación y el 10 % -24- a usuarios atendidos en consultorio.

Para el desarrollo y cumplimiento del cuarto objetivo se hizo consultas en atención psicológica a pacientes y familiares de diferentes servicios del HUDN durante el tiempo de la práctica, con el fin de reforzar la atención del servicio de psicología.

A través de la escucha activa basada en el enfoque humanista y algunos de sus postulados que muestran al ser humano con capacidad de elección, se trabajó la expresión de emociones: afrontamiento de sentimientos frente al tratamiento, miedo a la hospitalización y a la muerte, dado que hubo un significativo número de pacientes con intento de suicidio. Se logró que valoraran sus experiencias por medio de su creatividad y la comprensión de significados para alcanzar la resignificación de sus potenciales inherentes como personas, ayudándoles a encontrar las mejores alternativas de solución a su problemática, a través del presente para revisar el pasado amenazador, y que puedan afrontar el proceso de la enfermedad y tratamiento de manera más sencilla y práctica, asumiendo cierres y ubicándose con una mirada segura hacia su futuro.

De igual manera, fue pertinente llevar a cabo consultas en atención psicológica a pacientes y familiares de diferentes servicios del HUDN durante el tiempo de práctica, repartidos de la siguiente manera: 212 de Rehabilitación, 42 de Urgencias, 23 de Ginecología, 4 de Unidad complementaria, 3 de Medicina interna, 13 de Especialidades, 4 de Oncología, y 13 de Hemodiálisis.

Durante la práctica se atendió un total de 314 usuarios tanto en talleres como en trabajo individual, divididos por género: un total de 160 hombres y 154 mujeres en los diferentes servicios del hospital. (Ver Tabla 8 y Figura 5).

Tabla 8. Número de pacientes en los diferentes servicios en el HUDN

Rehabilitación	212
Urgencias	42
Ginecología	23
Unidad complementaria	4
Medicina interna	3
Especialidades	13
Oncología	4
Hemodiálisis	13
Total	314

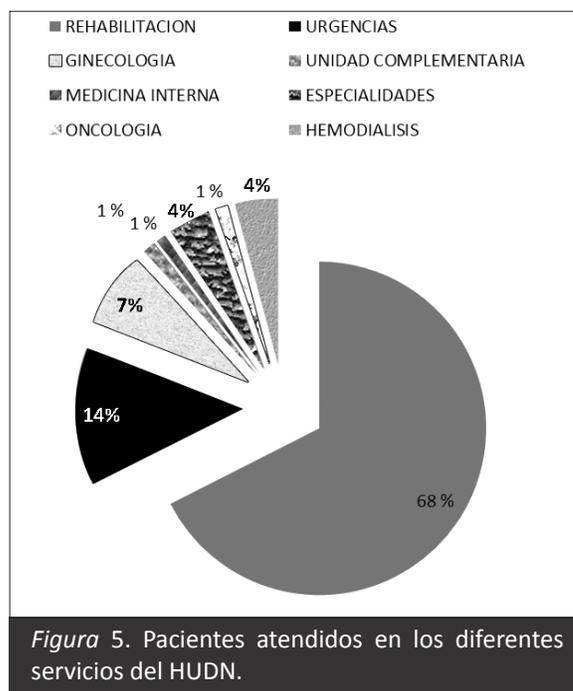


Figura 5. Pacientes atendidos en los diferentes servicios del HUDN.

Interpretación: del 100 % de usuarios atendidos, es decir 314 personas intervenidas de manera grupal e individual, el 68 % corresponde a Rehabilitación -212-; un 14 % a Urgencias -42-; 7 % a Ginecología -23-; 1 % a Medicina interna -3-; 1 % a Unidad complementaria -4-; 4 % a Especialidades -13-; 1 % a Oncología -4- y 4 % a Hemodiálisis -13-.

De acuerdo con la evaluación de los trastornos psicológicos o emocionales que se pudo identificar en pacientes de Rehabilitación y demás servicios del HUDN durante el año de práctica, se encontró que el 16 %, es decir 16 personas, padecían Trastorno de ansiedad asociado con la enfermedad debido a la prolongación en el tiempo del tratamiento y sus procesos. Estos usuarios, que atraviesan por periodos de tensión elevados, sufren momentos de ansiedad, causada principalmente por el miedo a continuar con la enfermedad o el tratamiento y su expectativa frente a los resultados del mismo.

Estos pacientes llegan a presentar síntomas como preocupación, temor, inseguridad, miedo, pensamientos negativos, an-

gustia, tristeza, y en muchos casos, temor a morir, somatizando igualmente periodos de crisis físicas como dolores abdominales, dolor de cabeza, malestares generales que agravan su situación, cuya manera más común de evidenciar es a través del llanto.

El 26 %, es decir 27 personas, evidenciaron intento de suicidio causado en su mayoría por problemáticas familiares, discusiones de pareja, relaciones interpersonales, sentimientos de rechazo, soledad, desempleo, antecedentes de autoagresión, de abandono y maltrato, o rupturas sentimentales. En muchos casos los menores de edad, al tener problemáticas con sus padres o por el consumo de sustancias depresoras como el alcohol, toman este tipo de decisiones. La inadecuada comunicación hace que las personas repriman sus emociones y busquen el suicidio como una alternativa de salida, sin llegar a medir las consecuencias. La intervención y la confrontación reflejó que la gran mayoría de pacientes logra pensamientos de arrepentimiento frente al hecho o acontecimiento, de modo que la intervención psicológica resultó de gran ayuda para fortalecer sus redes de apoyo, la comunicación asertiva y la expresión de sentimientos que ayuden a evitar futuras recaídas.

El trabajo realizado con este tipo de pacientes contribuyó a fortalecer su capacidad para la toma de decisiones, potencializar habilidades y mejorar la manera de afrontar sus vivencias cotidianas. El periodo de práctica resultó muy significativo pues el aprendizaje obtenido sirve para mi futura profesión.

El 16 % de pacientes, equivalente a 15 personas, atravesaron episodios de ansiedad relacionados con el embarazo y el post parto como la hospitalización o pérdida de sus hijos. Las pacientes fueron remitidas para valoración psicológica como requisito primordial por tratarse de madres solteras o menores de edad; esta intervención fue necesaria para ejercer el rol de madres, generar en ellas un apego emocional con sus hijos y fortalecer sus redes de apoyo sin dejar avanzar estos episodios de ansiedad.

El 17 % de los pacientes, es decir 17 personas, atravesaron Trastorno Adaptativo, el cual se caracteriza por síntomas depresivos y de ansiedad en respuesta a un hecho estresante de sus vidas cotidianas como el tratamiento de hemodiálisis, ortopedia, especialidades quirúrgicas, oncológicas, cirugía general, medicina interna, asistir a la Unidad complementaria y/o de Ginecología. Estos síntomas depresivos y de ansiedad aparecían durante la estancia hospitalaria por sus tratamientos y el proceso de recuperación.

El trastorno puede llegar a superar el manejo de los recursos habituales del paciente y afectar su funcionamiento global, provocando un desperfecto en su actividad social, profesional o laboral.

El trastorno adaptativo se caracteriza por la aparición de la desesperanza o tristeza, labilidad emocional, preocupación excesiva, ansiedad, reacciones frente al proceso y tratamiento, agresividad, enojo, aislamiento social, insomnio, llanto, agitación, palpitaciones y dolores.

En cuanto a Tx de Ansiedad y Depresión, representan el 3 %, es decir 3 pacientes. Tanto la una como la otra, son trastornos emocionales complejos que pueden implicar problemáticas en el pensamiento y conducta, y dado que tienen ciertas similitudes, a veces hay confusión al intentar distinguirlas.

Al evaluar a los pacientes se diferenciaba entre ansiedad y depresión, de tal manera que la primera, fue tomada como el sistema de

alerta que se activa en previsión de un peligro o amenaza futura, y tratada con la enseñanza de habilidades para reducir su activación. La depresión se activa ante eventos pasados que implican pérdida, degradación o fallos, produciendo quietud, disminución o lenificación de sus movimientos y una tristeza profunda. Además estos pacientes evidenciaban aislamiento social, pérdida del sentido de existencia, creencia de la no-solución a sus problemas, disminución de la autoestima y, en algunos casos, ideación suicida.

En cuanto al trabajo realizado con pacientes con estrés agudo -5 %, es decir 5 pacientes- este trastorno emocional se caracterizó por presentar un conjunto de síntomas de ansiedad que aparecen después de un hecho altamente traumático, con una duración de **dos días como mínimo y hasta cuatro semanas como máximo**, y se comienza a evidenciar desde el primer mes del acontecimiento traumático. Durante esta intervención los cinco pacientes evidenciaron que el estrés agudo sucedió por una causa común: los accidentes de tránsito.

Por causa de este trastorno los pacientes generaban cierto tipo de miedos alusivos al hecho angustiante; es decir, mantenían conductas de evitación de lugares, personas o actividades que recuerden el acontecimiento traumático. A través de las técnicas de relajación se logró la disminución de estos pensamientos negativos asociados al evento, logrando en ellos un bienestar y un equilibrio para continuar sus actividades cotidianas.

Por último está la intervención realizada a pacientes con episodios depresivos leves, siendo ellos el 18 % de los pacientes trabajados durante la práctica; es decir, 19 usuarios, quienes se caracterizaron por una sensación de decaimiento o tristeza durante el día, por lo menos durante unas semanas, tanto por el proceso del tratamiento de rehabilitación o por los períodos de hospitalización causados por una cirugía o un tratamiento diferente, por lo cual requerían de una intervención mínima para resolver sus síntomas.

Todos estos pacientes que resultaron de la práctica clínica lograron un gran aporte teórico y práctico de acuerdo con cada una de sus problemáticas, y el trabajo con ellos resultó de suma importancia. La Figura 6 permite visualizar esta información:

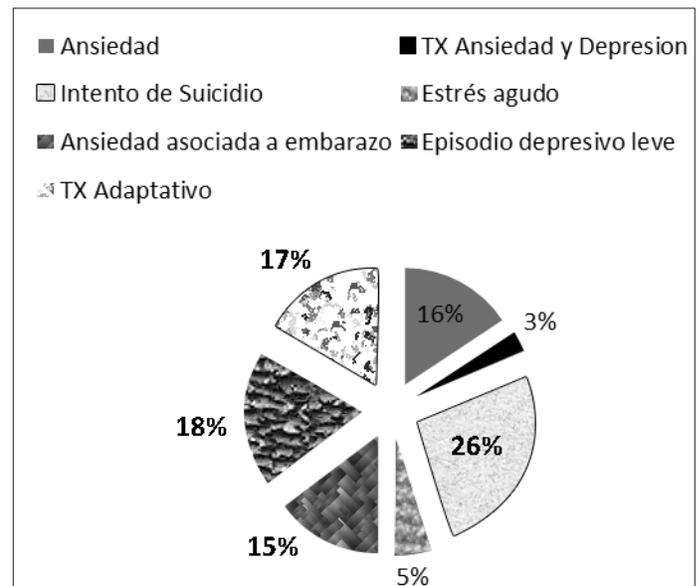


Figura 6. Alteraciones emocionales.

Interpretación: la mayor alteración es el intento de suicidio con un 26 %, es decir 27 personas, seguido por los episodios depresivos leves con el 18 %, -19 personas-; continúa el trastorno adaptativo con un 17 %, equivalente a 17 personas, seguido por la ansiedad, con 16 %, o sea 16 personas; posterior a esto se presenta la ansiedad asociada al embarazo con el 15 % -15 personas, seguida del estrés agudo con 5 personas que representan el 5 %, y por último, el trastorno de ansiedad y depresión con 3 personas que representan el 3 %.

Conclusiones

Gracias a la apertura y buena disposición y al acompañamiento por parte de las supervisoras, las asesorías de práctica, la interconsulta por parte de los servicios del HUDN y el equipo médico encargado de cada caso, el proceso se pudo llevar a cabo de manera amena y segura, garantizando la calidad de atención.

A partir de esto se realizó un examen mental, valoración y seguimiento psicológico, psicoeducación, adherencia al tratamiento, manejo de estrés, manejo del dolor, expresión de emociones, autoevaluación de canales de comunicación, dinámicas familiares, conductas psicodirigidas, entre otras.

La aplicación de este proyecto resultó una buena vía para llevar a cabo la intervención individual del paciente, puesto que los talleres grupales generaron mayor apertura para crear un cambio en el estereotipo del psicólogo, como un profesional de la salud que puede lograr un trabajo interdisciplinario de los diferentes servicios con los que cuenta el HUDN, fomentando una buena relación que contribuyó a la resolución de conflictos o al inicio de los mismos, y generando, en consecuencia, bienestar en la recuperación.

Los talleres resultaron una herramienta eficaz para usuarios y acompañantes del área de Rehabilitación, propiciando momentos de esparcimiento que conllevaron a un mejor tratamiento y, por ende, a un mejor bienestar. Se recomienda continuarlos.

La atención realizada de manera individual en el área de Rehabilitación tuvo gran trascendencia puesto que se logró la resignificación de los hechos, creando un nuevo sentido y significado a lo acontecido.

Por último cabe resaltar que se logró reforzar la atención del servicio de psicología en el resto de servicios del HUDN, por el cumplimiento del cuarto objetivo del proyecto, evidenciado por sus resultados y el trabajo realizado como practicante.

Agradecimientos

En primera instancia a Dios, por brindarme el tiempo para prepararme como profesional; de igual manera, a mi madre por ser mi guía y la precursora de esta vivencia, por quien me encuentro en esta etapa del proceso de formación y por quien deseo salir adelante.

Desde mi ámbito personal, a todos los que fueron partícipes de este año de práctica, convirtiéndose en el fundamento de mi formación.

Al HUDN por brindarme la oportunidad de laborar en sus instalaciones y por ser una escuela de formación más para mi proceso como futura psicóloga.

A los pacientes, la base de este trabajo, pues gracias a ellos he logrado comprender la importancia de mi labor y por quienes me estoy preparando para generar un bienestar en sus vidas.

A mi Asesor de práctica, Magíster Jesús Muñoz y a mis supervisores, Ps. Martha Martínez, Ps. Mónica Adriana Rosero, Ps. Mario Andrés Vallejo, quienes me orientaron, acompañaron, corrigieron, apoyaron y fortalecieron en mis aprendizajes en el arduo proceso de convertirme en una profesional idónea.

Referencias

- Bouret, P. (s.f.). Teorías y Técnicas del Humanismo. Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/articulos/2009/09/TeoriasTecnicaHumanismo.shtml>
- Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (EFPA). (2003). Psicología Clínica y Psiquiatría. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1073>
- Gamma Psicólogos. (s.f.). Taller de relajación. Recuperado de <http://www.gammapsicologos.com/talleres/taller-de-relajacion-C3%B3n/>
- Garabatos y Dibujos. (s.f.). El valor terapéutico del dibujo. Recuperado de <http://www.garabatosydibujos.com/el-valor-terapeutico-del-dibujo/>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1969). Comité de Expertos de la OMS en Rehabilitación Médica. Segundo Informe. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/38490/1/WHO_TRS_419_spa.pdf
- (2013). Salud mental: un estado de bienestar. Recuperado de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Psicología Online. (s.f.). Intervención psicológica. Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/articulos/2011/tratamientos-en-fibromialgia-una-revision/intervencion-psicologica.html>
- Rincón, S. (2010). Psicología de la Rehabilitación. Recuperado de <http://www.apoyoterapeutico.com/psicologia-rehabilitacion-colombia.html>
- Sitnisky, M. (s.f.). Talleres psicológicos temáticos. Recuperado de <http://www.mantra.com.ar/contconducta/tallerestematicos.html>
- Terapiadegrupo.info. (s.f.). Terapia de grupo. Recuperado de <http://www.terapiadegrupo.info/terapia-de-grupo>

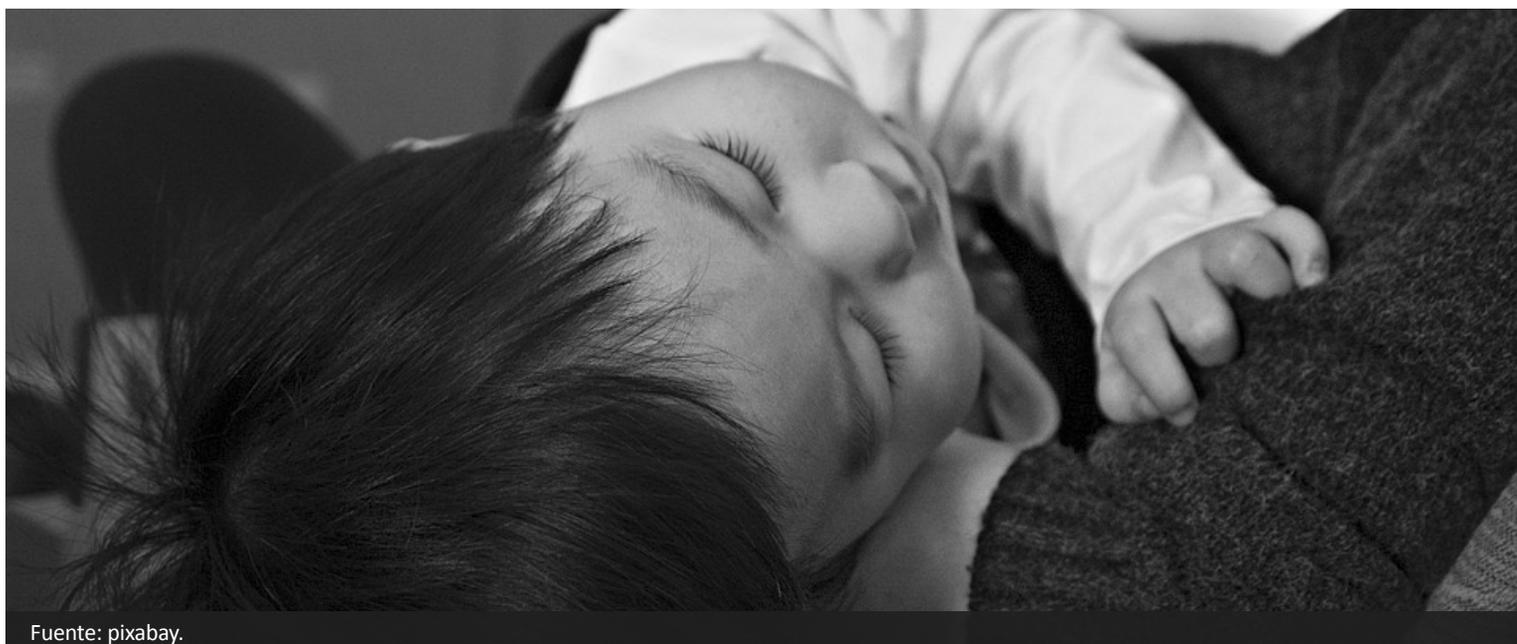
Salud mental y fortalecimiento de resiliencia durante el proceso de hospitalización y recuperación en niños, niñas y adolescentes del Hospital Infantil Los Ángeles

Jenny Paola Burbano

Estudiante de Psicología
Universidad Mariana

Jesús Muñoz

Docente de Psicología
Universidad Mariana



Fuente: pixabay.

Introducción

El presente artículo describe, desde la teoría y la experiencia de práctica profesional en el Servicio de psicología del Hospital Infantil Los Ángeles (HILA) de la ciudad de Pasto, la importancia que representa la atención psicológica para los pacientes y familiares que enfrentan una situación difícil a partir de un diagnóstico médico.

Los planteamientos aquí expuestos surgen de la construcción de la propuesta 'Programa de atención psicológica durante el periodo académico Enero - Junio 2016', y de la revisión teórica que se hizo con anterioridad. La enfermedad, por sus características y dificultades incluye los ámbitos personal, familiar, emocional, social, físico y mental. Para poder identificar dichas necesidades en la población y de la misma forma acudirles, se realizó entrevistas en cada uno de los servicios abordados, para lo cual se utilizó diferentes estrategias de trabajo.

La práctica profesional en psicología clínica no es tan solo el espacio que permite la puesta en escena de todos los conocimientos teóricos y técnicos, de las habilidades y actitudes que se ha desarrollado o afianzado a lo largo de la carrera en un escenario real, con el propósito de fortalecer las competencias interiorizadas durante la formación académica, sino, un espacio en el que se interviene directamente con el paciente de manera individual y grupal para contribuir a la optimización en cuanto a los diagnósticos psicológicos más frecuentes que estén afectando su salud emocional y mental, entre ellos la ansiedad y la depresión. Por lo tanto, dentro de un contexto hospitalario, el psicólogo practicante tiene la función de apoyar al equipo multidisciplinario en las tareas asignadas con la finalidad de enriquecer sus conocimientos y aportar en el contexto de manera funcional.

Dentro del HILA, la práctica profesional en el área de psicología sigue unos lineamientos que facilitan el conocimiento de téc-

nicas de trabajo con pacientes y acudientes como la psicoeducación y la intervención psicológica, llevadas a cabo durante el proceso de hospitalización, y a las que se debe dar continuidad en los diferentes servicios donde se requiera su atención. Para este caso se ha determinado cuatro áreas de salud: Servicio de Oncohematología, Lactantes, Quemados y Unidad de Cuidados Intensivos UCI Neonatal, donde se entrevistó a pacientes, padres de familia y personal asistencial. Los resultados permiten ver la necesidad de atención psicológica de los usuarios durante el proceso de la enfermedad, a partir del inicio del diagnóstico médico hasta su recuperación. Se abordará diferentes estrategias de seguimiento como lúdicas, dinámicas, intervención psicoterapéutica individual, familiar y grupal, lo cual se puede llevar a cabo con la colaboración de los grupos de apoyo conformados dentro de la Institución.

La salud mental, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006) es el “estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (párr. 1); está relacionada con la promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales y el tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por estos trastornos. La salud mental representa el estado de equilibrio entre una persona y su entorno sociocultural, de tal manera que garantiza su participación laboral, intelectual y social para llegar a un bienestar que implique calidad de vida.

Formulación del Problema

Las emociones se caracterizan por ser un proceso cognitivo que toma fuerza a través de los estímulos presentes en los contextos en los cuales interactúa un individuo, de tal forma que los recursos de afrontamiento y los resultados de aquellos procesos incluyen factores fisiológicos, cognitivos sociales y comportamentales; son estados psíquicos transitorios que permiten darle un ritmo a la vida de los seres humanos de manera positiva o negativa; por lo tanto, en el contexto hospitalario, las emociones evidenciadas con frecuencia afectan la vida del paciente y de su familia de forma negativa, dado que el motivo de la hospitalización es el dolor y el malestar físico, acompañados de intervenciones médicas que causan malestar, especialmente en los niños, debido a las inyecciones y las reacciones a los medicamentos. Por otra parte se encuentra que la hospitalización requiere de un aislamiento al ambiente externo, obligando al paciente a alejarse por una temporada de su rutina cotidiana para superar la enfermedad. También es preciso señalar que los cuidadores deben cambiar su estilo de vida, abandonar su trabajo para dedicarse al cuidado de sus hijos, lo cual conlleva a que los usuarios manifiesten malestar emocional.

Justificación

El proyecto que se está llevando a cabo surgió a partir de las necesidades de estabilidad emocional que se evidencia en las diferentes áreas hospitalarias, escenarios donde interactúan los pacientes del HILA, debido a los síntomas y diagnósticos psicológicos que se presenta continuamente en los individuos que padecen alguna enfermedad, con lo cual posiblemente aumentará la sintomatología fisiológica.

Teniendo en cuenta estudios que se ha realizado con anterioridad tales como el de Cruz, Mejías y Machado (2014), se constató la presencia de afectaciones al bienestar emocional, con presencia de depresión y de ansiedad. Los síntomas que más frecuentemen-

te presentaron los niños fueron: temores e inseguridad, intranquilidad, dependencia, ira, impulsividad, dificultad para expresar cariño, aburrimiento y preocupaciones, similares a los presentes en el HILA, manifestados durante la entrevista.

El propósito de este proyecto es el de aportar positivamente a las principales características emocionales, actitudinales y comportamentales identificadas en los pacientes y sus redes de apoyo, tales como padres o cuidadores frente a la enfermedad y al proceso de recuperación, comprendiendo dicha situación para que desde la familia, el contexto social y hospitalario se replantee estrategias desde diferentes perspectivas que garanticen el equilibrio emocional, lo cual podrá generar salud mental y agilizará el proceso de recuperación.

Metodología

En primera instancia se realizó una entrevista, adaptada a la necesidad identificada, y así se logró recopilar información significativa que permitirá elaborar un registro detallado de las manifestaciones que hagan presencia dentro del contexto. Se ha definido la entrevista como una situación construida o creada con el fin específico de que un individuo pueda expresar, al menos en una conversación, ciertas partes esenciales sobre sus referencias pasadas y/o presentes, así como su anticipación e intenciones futuras (Kahn y Cannell, 1977).

De acuerdo con lo anterior, los estados emocionales y conductuales encontrados con mayor predominancia y repercusión en el contexto hospitalario fueron la ansiedad, el miedo, la agresividad, la tristeza y la preocupación, atribuidos al alejamiento del núcleo familiar y el contexto social en donde se encuentran sus seres queridos y su rutina de vida. Por otra parte, se encuentra que en los niños escolarizados, el alejamiento del medio educativo trae consecuencias como la desmotivación y la deserción escolar.

Se realizó también una revisión documental que facilitó conocer e identificar las características particulares de cada área dentro de la Institución; la observación fue una estrategia experiencial que permitió conocer más cercanamente las diferentes condiciones, a partir de las cuales se conoce varias necesidades en las que se puede intervenir para un trabajo correlacional.

Resultados

Servicio de Oncohematología

Dentro de esta área, el personal refiere necesidades psicológicas fundamentales, teniendo en cuenta los diferentes aspectos a partir de la fase inicial de la enfermedad, como: acompañamiento durante el diagnóstico médico, apoyo emocional durante el tratamiento, seguimientos continuos con el paciente y su familia para que logren adaptarse al contexto hospitalario mientras dura el proceso de recuperación, y además promover la adherencia al tratamiento.

Teniendo en cuenta que tanto para los pacientes como para los padres de familia se torna difícil enfrentar la enfermedad, durante la entrevista los padres refieren que es un proceso acompañado de múltiples sentimientos: tristeza, ira, desesperanza, frustración, impotencia, que los obliga a cambiar sus estilos de vida para dedicarse al absoluto cuidado de su hijo o hija, llevando esto a deteriorar las pautas de crianza, pues ante el diagnóstico, los cuida-

dores y los pacientes son más vulnerables. Asimismo, señalan la importancia del apoyo emocional y económico, entre otras cosas, el acompañamiento por parte de sus familias.

Servicio de Quemados

En esta área los aspectos fundamentales que se tiene en cuenta para el seguimiento están basados en la psicoeducación en prevención de accidentes caseros. Según los diferentes acontecimientos, algunos requieren de apoyo emocional; es fundamental descartar o clarificar si existe algún tipo de maltrato infantil para realizar el procedimiento que se requiere; algunos familiares tienen la necesidad del acompañamiento psicológico para poder resolver sentimientos de culpabilidad.

Servicio de Lactantes

Los pacientes que se encuentran en esta área no son mayores de dos años de edad, los cuales difieren de diagnósticos médicos como desnutrición, intoxicación, infecciones, recaídas por omisión de cuidados, entre otros, por lo cual la necesidad calificada será en cierta manera suplida a los padres y/o acudientes. Ésta consiste en psicoeducación, adherencia al tratamiento y acompañamiento emocional; y así como en todos los servicios, es importante sensibilizar a los cuidadores acerca de la importancia del vínculo afectivo con los pacientes.

Servicio UCI Neonatal

Este servicio cuenta con pacientes pretérmino y neonatos en los cuales se ha identificado algún tipo de falencia en su salud. Para ello se evalúa las necesidades de esta área, con las cuales se abordará temas como el de vínculo afectivo de padres a hijos y acompañamiento emocional en casos de crisis o mal pronóstico. El HILA ha considerado implementar el programa de madre-canguro para optimizar el proceso de recuperación en los pacientes prematuros.

Servicio de Quirúrgicas

En este servicio se encuentra a pacientes con variedad de edades y diagnósticos médicos, que están atravesando por un proceso de recuperación después de una intervención quirúrgica. Para ellos su estadía se prolonga de acuerdo con su sintomatología y evolución, por lo tanto se ve la necesidad de trabajar en pro del autocuidado, como iniciativa propia en su recuperación.

Castilla y Vázquez (2011), y Sánchez, Vázquez, Marker, LeMoult y Joorman (2013) en sus estudios con niños escolares hospitalizados con enfermedades crónicas, encontraron que los principales estresores presentes durante la hospitalización son: la propia enfermedad, el dolor, el entorno hospitalario que resulta no familiar y con presencia de extraños, las exposiciones al material o procedimientos médicos invasivos, el miedo a no despertar, la separación de los padres, familiares y amigos, el estrés de las personas acompañantes, la ruptura de la rutina vital y adaptación a una rutina desconocida e impuesta, la pérdida de la autonomía, el control y la competencia, la incertidumbre sobre la conducta apropiada y el sentir de alguna manera la proximidad a la muerte.

Por su parte, Aguilera y Whetsell (2007) y Farah, Rodríguez y Sosa (2008), plantean que el niño hospitalizado, por padecer una enfermedad crónica, es sometido a un cambio abrupto dado que el

hospital pasa a ser su espacio vital por días, semanas o meses, tiempo en el cual desaparecen el hogar, la escuela, el barrio y los amigos, interrumpiendo actividades que usualmente solía desarrollar como el juego, el estudio y el descanso.

En Colombia, Flórez-Torres, Montalvo-Prieto, Herrera-Lían, y Romero-Massa (2010), encontraron en su estudio que, para contrastar la afectación de los bienestar físico, psicológico, social y espiritual, predomina la mujer como cuidadora, con una edad entre los 18 y los 59 años. La proporción de cuidadores de niños con primaria incompleta es mayor que la de los adultos. La experiencia de ser cuidador modifica de manera importante la percepción de la calidad de vida de las personas. Los cuidadores como fuente importante de cuidado informal requieren apoyo de los sistemas de salud y como parte de éste, de los profesionales de enfermería, dado que tanto su bienestar psicológico, como el social y el espiritual, quedan significativamente afectados.

Psicología Clínica

Se encarga de la investigación, la evaluación, el diagnóstico, el pronóstico, el tratamiento, la rehabilitación y la prevención de las cuestiones que afectan a la salud mental. Se trata de una rama de la psicología que atiende las condiciones que pueden generar malestar o sufrimiento a las personas. (CEPSIT Psicólogos, s.f., párrs. 1-2).

Cabe destacar que la psicología clínica tiene cuatro orientaciones teóricas primarias: la psicodinámica, la humanista, la cognitiva comportamental y la terapia familiar. Actualmente la psicología clínica tiene muchos campos de estudio, incluyendo la psicología social, la psicología comunitaria, la neuropsicología clínica, la psico-neuroinmunología o la psicooncología. Ésta última se puede determinar como una disciplina, a medio camino entre la medicina y la psicología, que toma como punto de partida el descubrimiento de un cáncer a una persona, a partir de lo cual se analiza las relaciones que se instaura entre el enfermo y su entorno, el tratamiento, el estado de salud o los comportamientos.

Todo ello da lugar a que se establezca que, a través de este tipo de psicología, no solo hay que tratar al paciente sino también a su familia; que hay que incentivar en todo momento la dignidad, que hay que promover la autonomía, y también, que es fundamental cuidar todos los aspectos del entorno que influyen en su recuperación.

Entre los síntomas psicológicos que atiende la psicología clínica están los trastornos somáticos (que pueden aparecer de manera aguda o estar presentes de modo constante), los trastornos psíquicos (como la sensación de temor o las preocupaciones infundadas) y los trastornos conductuales (la inquietud motora, la irritabilidad y las perturbaciones del sueño, entre otros).

Resiliencia

Es la facultad que tienen las personas para enfrentar los desastres o calamidades y lograr adaptarse bien ante las situaciones desfavorables. Ser resiliente no significa ausencia de malestar, dolor emocional o dificultad ante las adversidades tales como la muerte de un ser querido, una enfermedad grave, la pérdida del trabajo, problemas socio económicos y otros que generan impacto, y que producen una sensación de inseguridad, incertidumbre y dolor emocional. Las personas logran, por lo general, sobreponerse a esas situaciones y adaptarse bien a lo largo del tiempo; el camino que lle-

va a la resiliencia implica enfrentarse a factores estresantes y a malestares emocionales; de esta forma las personas sacan la fuerza que les permite seguir con sus vidas frente a la adversidad, lo cual implica una serie de conductas y formas de pensar que los seres humanos aprenden a desarrollar (Muñoz, 2016).

Santos (2013) define la resiliencia como una actitud vital positiva a pesar de las circunstancias difíciles por las que atraviesa una persona, y representa el lado positivo de la salud mental. Consiste también en saber aprender de la derrota y transformarla en oportunidad de desarrollo personal. “La neurociencia constituye un sustento importante de los trabajos en resiliencia puesto que aporta la base científica que muestra que el cerebro humano es capaz de adaptarse a los cambios a través de la plasticidad neuronal” (Zorrilla, 2015, p. 15), lo cual permite al ser humano visualizar el futuro a partir de una perspectiva positiva y superar situaciones en las que parece no existir salida. En este sentido, el desarrollo de resiliencia es una oportunidad para superar los retos del día a día y estar preparado ante esos acontecimientos traumáticos de la cotidianidad de toda persona.

Santos (2013) señala que:

Las áreas en las que se trabaja para superar el trauma son cuatro: la aceptación de la realidad, la adaptación o reformulación de la vida tras el trauma, la construcción de una red social de apoyo y la búsqueda de un sentido o propósito en la vida. (párr. 8).

Trabaja a partir del autoconocimiento de capacidades y vulnerabilidad que cada persona posee a través de la aplicación de una escala de resiliencia que se basa en diez dimensiones y conceptos. Los resultados en cada caso individual llevan a cabo un programa individualizado centrado en las áreas más vulnerables para fortalecer a la persona. Estos diez pilares, según Santos (2013) son:

1. **Introspección:** capacidad de observarse, conocerse a sí mismo y darse una respuesta honesta en relación al mundo exterior.
2. **Motivación esencial:** capacidad de darle sentido a la vida creando su propio proyecto trascendente.
3. **Autorregulación emocional:** capacidad de afrontar tensiones sin victimismo como parte de la vida, debilitando la respuesta al estrés.
4. **Independencia y autonomía emocional:** capacidad de mantener distancia emocional y física ante los conflictos sin caer en el aislamiento. Saber fijar límites entre uno mismo y el medio con problemas.
5. **Confianza en sí mismo y en sus propios recursos:** adecuada autoestima, iniciativa y responsabilidad para lograr autonomía personal.
6. **Capacidad de relacionarse:** habilidad para establecer vínculos afectivos con otras personas creando relaciones saludables. Equilibrar la propia necesidad de afecto con la actitud de ayudar a otros.
7. **Actitud positiva y optimismo:** capacidad para resolver problemas de forma creativa, desdramatizando.
8. **Sentido del humor y creatividad:** para resolver problemas relativizando y sabiendo encontrar lo cómico en la propia tragedia.

9. **Colaboración y compromiso:** capacidad de comprometerse con valores y ayudar a otros.

10. **Moralidad, ética y coherencia:** mantener una unidad de vida entre lo que se dice y lo que se hace fundada en criterios sólidos.

Para Kotliarenco y Cáceres (2011), la resiliencia es:

Un proceso dinámico, constructivo, de origen interactivo, sociocultural, que conduce a la optimización de los recursos humanos y permite sobreponerse a las situaciones adversas. Se manifiesta en distintos niveles del desarrollo biológico, neurofisiológico y endocrino, en respuesta a los estímulos ambientales. (p. 8).

...por lo cual se infiere que esta capacidad está en toda persona; la tarea es desarrollarla con actitud y firmeza, por lo cual Flores (2014) da a conocer la resiliencia nómica como capacidad innata y potencial que tienen todos los seres vivos para afrontar la adversidad y con ello alcanzar su bienestar diario. No existe solamente para recuperarse de fuertes caídas. Las características suficientes para que a una persona se le pueda llamar resiliente nómica serían: autoestima, autonomía, afrontamiento, conciencia, esperanza, responsabilidad, sociabilidad y tolerancia a la frustración.

Kotliarenco y Cáceres (2011) también mencionan que “la resiliencia es la capacidad que posee un individuo frente a las adversidades, para mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva y acciones que permiten avanzar en contra de la corriente y superarlas” (p. 1).

Para Vanistendael (1994, citado por García-Vesga y Domínguez-De La Ossa 2012), la resiliencia:

Distingue dos componentes: la resistencia frente a la destrucción, es decir, la capacidad de proteger la propia integridad, bajo presión y, por otra parte, más allá de la resistencia, la capacidad de forjar un comportamiento vital positivo pese a las circunstancias difíciles. (p. 66).

Enfermedad

Según la OMS (2014), la enfermedad consiste en la falta de firmeza; es la “alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y unos signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible” (párr. 2). La salud y la enfermedad son parte integral de la vida, del proceso biológico y de las interacciones del medio ambiente y sociales. “Generalmente, se entiende a la enfermedad como la pérdida de la salud, cuyo efecto negativo es consecuencia de una alteración estructural o funcional de un órgano a cualquier nivel” (Autismo Madrid, s.f., párr. 11).

Por lo tanto, el contexto hospitalario es el lugar al cual acuden aquellas personas cuyos síntomas físicos están siendo afectados por algún malestar que mantiene al sujeto en desequilibrio, y que en consecuencia provocará molestias emocionales.

Adherencia al tratamiento

Jay, Litt y Durant (1984) conceptualizan la adherencia como una situación en la que la conducta del paciente corresponde a las instrucciones clínicas entregadas. Haynes (1979, citado por Ortiz, M., y Ortiz, E., 2007) define adherencia como la “magnitud en la cual la conducta de una persona coincide con las recomendaciones he-

chas por el equipo de salud” (p. 652), dando un rol paternalista y restrictivo al equipo médico, limitando la posibilidad de que el paciente asuma una tarea de forma más relevante, e impidiendo en el gran parte de responsabilidad.

En este contexto, Hentinen y Kyngäs (1992) definen el concepto como “un proceso activo, intencional y responsable de cuidado, en el cual el sujeto trabaja para mantener su salud en estrecha colaboración con el personal de salud” (p. 17).

Una de las definiciones más aceptadas es la propuesta por Di Mateo y Di Nicola (1985, citados por Borda, Pérez y Blanco, 2000), quienes asumen la adherencia como “una implicación activa y de colaboración voluntaria del paciente en un curso de comportamiento aceptado de mutuo acuerdo, con el fin de producir un resultado preventivo o terapéutico deseado” (p. 171). Esta definición se caracteriza por otorgar una mayor participación del paciente en la toma de decisiones que afectan a su propia salud. En este caso el paciente debe adherirse a un tratamiento que acepta y ha acordado con el médico tratante y en el cual se supone que ha podido participar en su elaboración.

Por lo tanto, existen argumentos para iniciar intervenciones como la orientación o psicoeducación en adherencia al tratamiento con los pacientes del HILA, que contribuyan al proceso terapéutico, siendo necesario reflexionar que por tratarse de un fenómeno multidimensional, las intervenciones deben estar dirigidas a todos los estamentos involucrados: pacientes, familiares y equipo de salud. Esto incluye, sensibilizar al personal sobre la importancia de llevar a cabo los tratamientos y no postergarlos o anularlos. Por otra parte, es vital que conozcan los riesgos de no incrementarlos en su proceso de recuperación, que además incluye la adaptación al contexto hospitalario, para lo cual, y teniendo en cuenta las condiciones de un hospital, el psicólogo clínico se encargará de ayudar al paciente en el aprovechamiento del tiempo libre a través de la implementación de talleres lúdicos.

Autoestima

Investigadores como Coopersmith (1967), Brinkman, Segure y Solari (1989), López y Schnitzler (1983), Rosemberg (1960, citado por Garrido, 2013), definen la autoestima como un factor relevante para la vida del ser humano, que constituye un factor importante para su ajuste emocional, cognitivo y práctico.

La autoestima es una competencia específica de carácter socioafectivo que constituye una de las bases mediante las cuales el sujeto realiza o modifica sus acciones. Se expresa en el individuo a través de un proceso psicológico complejo que involucra a la percepción, la imagen, la estima y el autoconcepto que éste tiene de sí mismo. En este proceso, la toma de conciencia de la valía personal se va construyendo y reconstruyendo durante toda la vida, tanto a través de las experiencias vivenciales del sujeto, como de la interacción que éste tiene con los demás y con el ambiente. (Recursos & Habilidades, s.f., párr. 2).

Vínculo afectivo

Para Bowlby (1990, citado por Guerra, 2013) el vínculo afectivo se entiende:

Como una relación única, específica y perdurable entre dos personas, la cual tiene efectos profundos en el desarrollo físico y psicológico, así como en el desarrollo intelectual, durante los primeros años de vida y

se constituye, además, en el fundamento de la relación entre padres e hijos que se desarrolla a lo largo del tiempo. (p. 121).

De igual manera, Guerra (2013) sostiene que durante este proceso de vinculación:

...es importante que el niño responda con comportamientos que refuercen la socialización, tales como la sonrisa y la mirada a los ojos de sus padres. Por esto, cuando hay una separación prolongada [...] debido a la hospitalización del niño [...], se provoca en los padres una ruptura de roles, sentimientos de angustia y pérdida de control sobre la situación. Esta situación y los sentimientos que la acompañan provocan a su vez una pérdida de autonomía al depender del equipo de salud [el cual empieza a cubrir] las necesidades de su hijo. (p. 121)

Por tal razón, García (2002), manifiesta que:

...los padres abandonan sus rutinas diarias, trabajo, amigos, familia, y su única razón de vida se centra en acompañar a su hijo de lejos, en una sala de espera en la que a veces se vuelven invisibles, afectando, en consecuencia, el vínculo y trayendo como consecuencia trastornos en el desarrollo mental, motor y afectivo del niño (p. 33).

Pautas de crianza. Solís-Cámara, Díaz, Del Carpio, Flores, Acosta y De Jesús (2007), después de realizar investigaciones para establecer los factores que afectan la participación de los padres, definen la crianza como las actitudes y comportamientos de éstos, identificando el bienestar subjetivo, las actitudes y las expectativas sobre el desarrollo del niño. Los cambios en la familia, en las interacciones y en las pautas de crianza pueden afectar los estilos parentales y el desarrollo socioafectivo en la infancia.

Así, para Cabrera, Guevara y Barrera (2006) la red familiar es reorganizada, y las relaciones son redefinidas permanentemente; en las interacciones negativas en la familia puede crearse desajustes psicológicos en los hijos, lo cual dependerá del grado de satisfacción que se tenga por ser padre, de tal forma que los conflictos que enfrentan los padres diariamente y el estrés experimentado debido a funciones relacionadas con la crianza, pueden influir sobre las características de los hijos y su ajuste emocional.

La familia influye en el desarrollo socioafectivo del infante, ya que los modelos, valores, normas, roles y habilidades son aprendidos durante el período de la infancia, relacionado con el manejo y resolución de conflictos, habilidades sociales y adaptativas, conductas sociales y emocionales. Aunque los factores que afectan el desarrollo de los niños y niñas son múltiples, es importante identificar la influencia de la familia y de los estilos y pautas de crianza en el desarrollo socioafectivo, además de los factores de riesgo y problemas de salud mental en la niñez. Dentro de esta etapa están la depresión infantil, agresividad, baja autoestima y problemas en conductas adaptativas.

Agradecimientos

Con enorme gratitud, al personal del Hospital Infantil Los Ángeles de la ciudad de Pasto, por abrirme sus puertas y permitirme vivir una experiencia nueva, acompañada con múltiples sentimientos, al realizar un trabajo que me dio la oportunidad de aprender y aportar.

A mi asesor Jesús Muñoz por su acompañamiento durante este proceso de práctica, y a la coordinadora de práctica Diana Flores, por su incondicional apoyo.

Referencias

- Aguilera, P. y Whetsell, M. (2007). La ansiedad en niños hospitalizados. Recuperado de <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/114/229>
- Autismo Madrid. (s.f.). Diferencia y semejanzas entre TEA y TGD. Recuperado de <http://autismomadrid.es/fqa/>
- Borda, M., Pérez, M. y Blanco, A. (2000). *Manual de Técnicas de Modificación de Conducta en Medicina Comportamental*. Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Brinkmann, H., Segure, T. y Solar, M. (1989). Adaptación y estandarización del Inventario de Autoestima de Coopersmith. *Revista Chilena de Psicología*, 10(1), 73-87.
- Cabrera, V., Guevara, I. y Barrera, F. (2006). Relaciones maritales, relaciones paternas y su influencia en el ajuste psicológico de los hijos. *Acta Colombiana de Psicología*, 9(2), 115-126.
- Castilla, C. y Vázquez, C. (2011). Stress-related symptoms and positive emotions after a myocardial infarction: a longitudinal analysis. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22893827>
- CEPSIT Psicólogos. (s.f.). Departamento Psicología Clínica. Recuperado de <http://www.cepsitpsicologos.com/terapias/departamento-psicolog%C3%ADa-cl%C3%ADnica.aspx>
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco, California, USA: W.H. Freeman & Company.
- Cruz, O., Mejías, M. y Machado, Y. (2014). Caracterización emocional de niños escolares hospitalizados con enfermedades crónicas. *Revista Cubana de Pediatría*, 86(4), 462-469
- Farah, S., Rodríguez, A. y Sosa, M. (2008). Desarrollo de la inteligencia emocional en niños hospitalizados por situación oncológica. *Revista Científica Electrónica de Psicología ICSA-UAEH*, 5.
- Flores, D. (2014). Resiliencia Nómica. Recuperado de <http://iiid-laorg.powweb.com/store/page2.html>
- Flórez-Torres, I., Montalvo-Prieto, A., Herrera-Lían, A. y Romero-Massa, E. (2010). Afectación de los bienestar en cuidadores de niños y adultos con enfermedad crónica. *Revista Salud Pública*, 12(5), 754-764.
- García, P. (2002). Cuidado neonatal con atención al desarrollo. *Revista Española de Pediatría* 58(1), 28-36.
- García-Vesga, M. y Dominguez-De La Ossa, E. (2012). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11(1), 63-77.
- Garrido, J. (2013). Medir la autoestima con la escala de Rosenberg. Recuperado de <http://psicopedia.org/1723/medir-la-autoestima-con-la-escala-de-rosenberg/>
- Guerra, M. (2013). Fortalecimiento del Vínculo Padres-Hijo a Través del Proceso de Cuidado de Kristen Swanson. *Ciencia e Innovación en Salud*, 1(2), 120, 125.
- Hentinen, M. & Kyngäs, H. (1992). Compliance of young diabetics with health regimens. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1602066>
- Jay, S., Litt, I. & Durant, R. (1984). Compliance with Therapeutic Regimens. *Journal of Adolescent Health Care*, 5, 124-136.
- Kahn, R. y Canell, C. (1977). Entrevista. Investigación Social. En Sills, D. (Comp.). *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales* (266-276). Madrid, España: Editorial Aguilar.
- Kotliarenco, M. y Cáceres, I. (2011). Resiliencia y Educación Infantil Temprana en América Latina. Recuperado de http://www.revistaakademeia.cl/wp/wp-content/uploads/2013/12/articulo-3_Kotliarenco-y-Caceres.pdf
- López, E. y Schnitzler, E. (1983). *Factores emocionales y rendimiento escolar*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Muñoz, A. (2016). ¿Qué es la resiliencia? Recuperado de http://motivacion.about.com/od/psicologia_positiva/a/Que-Es-La-Resiliencia.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2006). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado de http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf?ua=1
- (2014). Concepto de enfermedad y definición de salud según la OMS. Recuperado de <http://www.elblogdelasalud.es/concepto-definicion-enfermedad-salud-oms/>
- Ortiz, M. y Ortiz, E. (2007). Psicología de la salud: una clave para comprender el fenómeno de la adherencia terapéutica. *Revista Médica de Chile*, 135(5), 647-652.
- Recursos & Habilidades. (s.f.). Autoestima (Presencial). Recuperado de <http://www.recursosyhabilidades.com/detalle.php?num=21>
- Sánchez, A., Vázquez, C., Marker, C., LeMoult, J. y Joorman, J. (2013). Attentional disengagement predicts stress recovery in depression: an eye-tracking study. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23421524>
- Santos, R. (2013). *Levantarse y luchar*. Bogotá, Colombia: Editorial Conecta.
- Solís-Cámara, P., Díaz, M., Del Carpio, P., Flores, E., Acosta, I. y De Jesús, A. (2007). La contribución del bienestar subjetivo, las expectativas y la crianza materna en los logros escolares de sus niños y en la valoración de la participación de los padres. *Acta Colombiana de Psicología* 10(2), 71-82.
- Zorrilla, A. (2015). La Resiliencia. Recuperado de s29b-f225a3463ae4e.jimcontent.com/.../version/.../



Fuente: pixabay.

Fortalecimiento de las prácticas de gestión humana en la Organización Pasto Motors Ltda.

Nivia Maryely Muñoz Muñoz
Estudiante de Psicología
Universidad Mariana

Resumen

El presente artículo tiene como objeto dar a conocer la implementación de un programa de Inducción y reinducción en una organización de carácter privado durante el proceso de práctica formativa desde agosto 2015 a mayo de 2016, lo cual contribuye al fortalecimiento y ejecución de las prácticas de Gestión Humana dentro de la misma. Tiene como metodología, la revisión documental y procesos de entrevista con el personal idóneo y calificado, quien brindó la información necesaria. A partir de la recolección de esta información se llevó a cabo la creación e implementación de herramientas como la caracterización y flujograma de procedimientos, protocolos, cartilla y manual de inducción con lo cual el nuevo colaborador va a encontrar toda la información de la organización, todo esto con el fin de permitir su efectiva y eficaz adaptabilidad al cargo. Igualmente se desarrolla la temática que se abordó y finalmente se genera conclusiones que permitan rescatar aspectos claves del proceso.

Palabras clave: Gestión Humana, Prácticas de Gestión Humana, Inducción, Reinducción, Implementación, Fortalecimiento.

Introducción

La Gestión Humana es uno de los campos empresariales que durante los últimos años ha tenido los mayores cambios: de ser una oficina de trámites para cumplir las prácticas de administración de personal, pasó a convertirse en un área fundamental para lograr los objetivos organizacionales y la

construcción de ventaja competitiva sostenida (Beer, 1997, citado por Calderón, Naranjo y Álvarez, 2010).

Así mismo, es importante destacar que la gestión humana moderna trasciende los procesos propios de la administración de personal y se ha transformado en una función encargada del gobierno de las personas, la organización del trabajo, el manejo de las relaciones laborales, la gestión de las prácticas de gestión humana y la comprensión de los mercados laborales, que apuntan de manera holista a cumplir los objetivos organizacionales mediante el apoyo a las estrategias empresariales y al desarrollo de las personas (Calderón et al., 2010).

De esta manera, el presente artículo está orientado al fortalecimiento de las prácticas de gestión humana, teniendo como eje principal la implementación del programa de inducción, dirigido a todos los colaboradores nuevos que ingresen a la organización, y un proceso de reinducción a los colaboradores antiguos que así lo requieran, teniendo en cuenta y siendo acorde con las tareas, funciones y responsabilidades que la gerencia de la empresa desea reestablecer, cambiar o implementar. Sin embargo, es de gran relevancia conocer y tener bases teóricas que permitan comprender con mayor profundidad los conceptos a tratar, logrando de este modo una sensibilización adecuada y pertinente acerca de los programas a implementar dentro de la organización. A continuación se presenta algunos conceptos a tener en cuenta:

En primer lugar, es necesario mencionar que la gestión humana es una actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una

organización, con el objeto de obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar a las personas en cuanto a los requerimientos en sus diferentes estructuras, para crear una cultura organizacional donde se equilibre los diferentes intereses y se logre los objetivos y metas organizacionales, efectivamente (García, 2014).

Así mismo el contexto de la gestión humana está conformado por las personas y las organizaciones; las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa progresar dentro de las organizaciones; por otra parte, éstas dependen directa e irremediamente de las personas para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados, alcanzar objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad (Chiavenato, 2009).

Además de los anteriores conceptos, es conveniente hacer alusión a las diferentes prácticas que se desarrolla dentro de los departamentos o áreas de Gestión Humana, teniendo en cuenta y, como base principal, los procesos de Inducción y Reinducción.

Chiavenato (2009) describe cinco procesos fundamentales para un adecuado desarrollo de la Gestión Humana en la organización: -Admisión de personas, -Aplicación de personas, -Compensación de personas, -Desarrollo de personas y -Mantenimiento de personas; no obstante para el desarrollo de este artículo se tendrá en cuenta un solo proceso: Admisión de personas, debido a que se aborda de manera más clara y efectiva la Inducción y Reinducción.

La admisión de personas es un proceso dentro del cual existen programas como Reclutamiento, Selección de personal, Inducción y reinducción, abordando éste último, planteado como objetivo principal, y desarrollado durante el proceso de práctica. El programa se define como la etapa principal que inicia al ser contratado un nuevo empleado, busca introducirlo de forma efectiva a su nuevo ambiente laboral, presentando a su equipo de trabajo, las obligaciones referentes al cargo, plataforma estratégica, es decir, misión, visión y valores corporativos de la empresa, las políticas y todo lo referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST).

Corral, Gil, Velasco y Serrano (2011) mencionan que la inducción son todas aquellas actividades que se debe realizar con el fin de orientar e integrar al nuevo trabajador al ambiente laboral y a sus compañeros de trabajo. Una vez es seleccionado y contratado un aspirante para ocupar un puesto determinado dentro de una organización, es necesario tener en cuenta que éste va a encontrarse inmerso en un medio con normas, políticas, procedimientos y costumbres extraños a él; su desconocimiento puede afectar en forma negativa la eficiencia y satisfacción, de manera que es la propia organización la que debe preocuparse por brindar la información necesaria y suficiente a todos y cada uno de los nuevos colaboradores, así como también, establecer planes y programas cuyo objeto será acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible, al puesto, al jefe, al equipo de trabajo y a la organización en general.

El programa de inducción está dividido en varias etapas y pasos consecutivos que le brindarán al nuevo colaborador, las herramientas necesarias para vincularse de manera efectiva dentro de la organización; dichas etapas son distribuidas así:

Etapa 1: Inducción general sobre el proceso productivo y generalidades de la organización. El coordinador (a) del Departamento de Gestión Humana se encargará de transmitir a todos los colaboradores las generalidades de la organización; en esta etapa se abordará:

- Organigrama.
- Flujograma.
- Actividad económica de la empresa.
- Historia, Misión, Visión, Valores Corporativos.
- Nombres y funciones de los directivos.
- Reglamento interno.
- Instalaciones.

Etapa 2: Inducción general sobre aspectos más relevantes en términos de SST de la empresa. El coordinador del Departamento de Gestión Humana dictará y explicará las generalidades del Sistema de Gestión SST que se desarrolla en la organización. Se puede entender como una presentación hecha al nuevo trabajador acerca del SG – SST, para que se oriente rápidamente dentro de la empresa. En esta etapa se da a conocer los lineamientos del SG- SST:

- Política SST.
- Política prevención del consumo de alcohol, drogas y tabaco.
- Objetivos y metas SST.
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Funcionamiento e integrantes del COPASST.
- Plan de emergencias: conocimiento de los integrantes de las brigadas de emergencia, procedimientos operativos, cómo se debe reaccionar ante una emergencia y a qué tipo de emergencias están expuestos los colaboradores de la organización.
- Factores de riesgo y sus controles: conocimiento de los peligros dependiendo el puesto de trabajo.
- Procedimientos de trabajo seguro aplicables según el cargo.
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales.
- Responsabilidades de cada uno de los colaboradores frente al SG-SST.
- Reporte oportuno de accidente e incidentes laborales.

Etapa 3: Inducción específica sobre el cargo que va a desempeñar y funciones en la organización. El jefe inmediato de cada área (Administrativa, Comercial, Gestión Humana, Posventa u Operativa) se encargará de transmitir al nuevo colaborador las funciones específicas del cargo; durante esta etapa se trabaja:

- Indagar, sensibilizar y capacitar al trabajador.
- Presentación del Manual de funciones y competencias laborales.
- Mostrar las tareas y funciones que tiene que realizar.
- Ensayar la ejecución de las tareas y funciones.
- Hacer seguimiento continuo del proceso de capacitación y sensibilización.

- Comprobar el cumplimiento de los objetivos.
- Estimular la participación.

Etapas 4: Evaluaciones del proceso de inducción al nuevo personal. Identificar la efectividad del programa en términos de conocimientos adquiridos y comprendidos en cuanto al proceso que se llevó a cabo durante la inducción.

Por otra parte, el programa de reintucción es un **método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a** los antiguos colaboradores, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado; está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la empresa. Los programas de reintucción serán impartidos a todos los empleados, por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que los cambios sean producidos, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Aguirre, 2011). De igual manera, el programa de Reintucción está compuesto por una serie de etapas y elementos que se brindará de forma sistematizada con el fin de transmitir de manera correcta la información necesaria para el buen desempeño del colaborador dentro de la organización. Dichas etapas están distribuidas de la siguiente manera:

Etapas 1: Proceso de reintucción. Los programas de reintucción serán distribuidos a todos los colaboradores, en el momento en que haya cambios; las actividades de reintucción son planificadas de acuerdo con el cronograma de capacitación a implementar en la empresa, en el cual se puede definir los siguientes temas:

- Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la organización, del área y cargo que estén ejerciendo los colaboradores.
- Políticas vigentes dentro de la administración de la empresa.
- Redefinición de la misión, visión u otros, establecimiento de metas y procedimientos, diseño de proyectos y sistemas de información, determinación de indicadores de gestión.
- Tecnología.
- Revisión, renovación y afianzamiento.

Etapas 2: Reintucción en el SG – SST. Consiste en actualizar a los trabajadores sobre los aspectos más relevantes del Sistema de Gestión SST que se lleva a cabo en la empresa:

- Objetivos.
- Resultados.
- Sensibilizar y dar a conocer a los colaboradores los Programas de Vigilancia Epidemiológica dentro de la organización.
- Mejoras a las políticas, entre otros.

Todo lo anterior es necesario para el buen desarrollo del sistema y del adecuado funcionamiento de la organización en términos de SST.

La reintucción también puede utilizarse como una herramienta de refuerzo para aquel personal que, luego de haber asistido a inducción o reintucción, no demuestra conocimiento alguno de las actividades ni de los temas tratados.

Etapas 3: Evaluaciones del proceso de reintucción al antiguo personal. Consiste en Identificar la efectividad del programa en términos de conocimientos adquiridos y comprendidos en cuanto al programa de salud ocupacional se trata.

Al finalizar todo el proceso, ya sea de Inducción o Reintucción, el trabajador deberá firmar el registro de actividad; además, será evaluado en un plazo no mayor a cinco (5) días para definir la efectividad del proceso.

Por lo anterior, se puede deducir que abordar este tema es de gran importancia debido a que en la actualidad todos y cada uno de los colaboradores cumplen un papel significativo e importante para la organización; es por eso que la inducción y reintucción son procesos que sirven de apoyo para reforzar la vinculación y permanencia con la empresa, así como también al puesto de trabajo, debido a que los individuos adquieren conocimientos que les sirven de base para desarrollar sentido de pertenencia, lealtad y compromiso con la misma.

Métodos y materiales

El desarrollo de la práctica en la Organización Pasto Motors Ltda., consistió inicialmente en un proceso de recolección de información basado en el método de revisión documental, el cual menciona que es un procedimiento científico, sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. En este orden de ideas, es importante mencionar que el presente artículo es resultado de un proyecto de práctica que se realizó por un determinado periodo de tiempo dentro de una empresa privada, con el fin de fortalecer e implementar algunos de los procesos referentes al Departamento de Gestión Humana, particularmente el programa de inducción y reintucción; se hizo revisión de proyectos y elementos utilizados con anterioridad dentro de la empresa.

Para hacer la recolección de información necesaria y obtener un diagnóstico organizacional favorable, se hizo uso de la entrevista, la cual hace referencia o se basa en una guía de asuntos o preguntas que el entrevistador formula para obtener información acerca de algo o alguien, teniendo la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados; es decir, no todas las preguntas están predeterminadas (Grinnell, 1997 citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2010); para esto se instauró una conversación en la cual salieron a relucir algunos interrogantes que dieron la oportunidad de conocer y priorizar las necesidades reales de la empresa; es por eso que para la realización de dicho proceso se hizo uso de herramientas tales como la creación de la caracterización de procedimientos, flujograma y formatos como cartillas, caracterización y protocolos, así como también la sensibilización del programa y la respectiva evaluación de conocimientos del mismo para todos los colaboradores de la organización.

Población

Teniendo en cuenta la recolección de la información realizada y gracias al diagnóstico encontrado, se logró determinar la necesidad prioritaria para la empresa, lo que indica que para su desarrollo era fundamental contar con la colaboración y

apropiación de todos los empleados de la empresa; es decir, desde la Gerente Administrativa hasta la encargada de Oficios Varios. Se llevó a cabo sensibilización, implementación del programa, entrega de cartillas y evaluación a los 50 colaboradores de la Organización, teniendo en cuenta una distribución adecuada, de la siguiente manera:

- Pasto Motors Ipiales.
- Pasto Motors Principal: Área de Taller y Renault Minuto.
- Pasto Motors Principal: Áreas Administrativa y Comercial.
- Pasto Motors Principal: Renault Selection (Vehículos Usados) y Moto City (Motos Hero).

Resultados

A partir del diagnóstico situacional de la Organización y la recolección de información mediante las técnicas de revisión documental y entrevista, se encontró que la practicante anterior había realizado algunos procedimientos que se basaban en la priorización del clima laboral empresarial, lo cual evidenciaba la ausencia de programas de inducción y reinducción para todos los colaboradores. De igual manera, en el encuentro con la directora del Departamento de Gestión Humana, en el cual se efectuó la entrevista, se encontró que una de las necesidades primordiales de la empresa era la creación e implementación de dicho programa, con el fin de asegurar una asertiva vinculación del nuevo colaborador a la empresa y rectificar el sentido de pertenencia de los antiguos colaboradores. Una vez se obtuvo la información requerida y necesaria, se planteó el proyecto denominado “Fortalecimiento de las prácticas de Gestión Humana de la Organización Pasto Motors Ltda.”, el cual busca crear o implementar algunos procesos que contribuyan con el bienestar de la empresa, así como también la generación y promulgación del sentido de pertenencia por la empresa y todo lo constituyente a ella.

Para esto se dio paso a la creación de herramientas y formatos que permitieran instruir un proceso estandarizado y sistematizado que posibilite la apreciación, apropiación y comprensión del programa en mención a implementar:

- a. Caracterización de Procedimientos:** documento que describe las características generales del proceso; esto es, los rasgos diferenciadores del mismo (Universidad Nacional de Colombia, s.f.). Dentro de este formato están los objetivos, alcance, responsabilidad, definiciones, procedimiento, documentos, registros y controles de cambio.
- b. Flujograma de Procedimientos:** muestra visual de una línea de pasos y acciones que implican un proceso determinado, adoptado para comprender un proceso e identificar las oportunidades de mejorar situaciones actuales, diseñar nuevos procesos en los cuales aparezcan mejoras, facilitar la comunicación entre las personas intervinientes, así como también para difundir de manera clara y concreta informaciones sobre los procesos (Definición ABC, 2007). El flujograma que se implementa en la empresa destaca todos los procedimientos secuenciales que se realiza, una vez ingrese un nuevo colaborador.
- c. Protocolos de Inducción:** documentos que tienen información acerca del proceso que se va a realizar dentro de

una organización; sirve como guía de pasos secuenciales a la hora de realizar un proceso de inducción o reinducción (Concepto, de, 2015).

- d. Cartilla de Inducción:** método de información que tiene como fin único, sintetizar los elementos más importantes de uno o varios temas a tratar. Para el caso del programa de inducción, la cartilla aborda temáticas como la plataforma estratégica -Misión, Visión y Valores Corporativos-, así como también la presentación, el mensaje de bienvenida, la definición del proceso de inducción y su funcionamiento.
- e. Manual de Inducción:** contiene la información necesaria que el nuevo colaborador debe saber acerca de la empresa, con el fin de que desempeñe su trabajo satisfactoriamente, y se oriente; funciona también como una guía de referencias para empleados de mayor antigüedad. Es de gran valor pues se considera como un promotor auxiliar en mejorar las relaciones entre patrón y empleado (Gobierno de Chiapas, 2006). Así, el Manual de Inducción de Pasto Motors, Ltda., está constituido por la presentación, el concepto de inducción, flujograma, bienvenida, historia de la empresa, plataforma estratégica, estructura organizacional (organigrama), planta física, talento humano, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y todo lo referente al mismo, así como también las pautas de convivencia.

A partir de la creación de las herramientas mencionadas, se logró sensibilizar, capacitar e implementar el programa de inducción y reinducción con todos los colaboradores de la Organización, teniendo como resultado un aprendizaje óptimo y satisfactorio.

Discusión

El contexto laboral, además de ser un espacio de formación y aprendizaje continuo, es un lugar que brinda a sus colaboradores una serie de elementos que permiten fortalecer el sentido de pertenencia y la calidad de vida del colaborador dentro de la organización; en primer lugar se encuentran las relaciones interpersonales, que a su vez posibilitan generar vínculos, propiciar ambientes de trabajo agradables, sentimientos de gusto y atracción por las funciones que se ejecuta diariamente, brindar buenas oportunidades de relacionamiento con los compañeros, entre otros.

Como segundo elemento, se destaca la estabilidad en el trabajo, lo cual hace referencia a la protección de la salud e integridad no solo física sino también psicológica, social y emocional del colaborador dentro de la empresa, formando autonomía para planificar la vida profesional. El tercer elemento destaca las condiciones de trabajo que giran en torno a las horas laborales, horarios, recursos que brinda la empresa como tal, y condiciones ambientales que propicien un adecuado y pertinente lugar de trabajo. Como cuarto elemento, se encuentra la posibilidad de desarrollo, la cual ofrece al trabajador evolución profesional encaminada a la formación y promoción de los trabajadores, generando reconocimiento por sus esfuerzos, la realización de sus funciones, así como también la toma de mayores responsabilidades. Finalmente se encuentra la compensación económica,

factor motivacional básico para la supervivencia y mantenimiento de la persona (Corona, 2011).

Es por eso que dentro de las organizaciones, el Departamento de Gestión Humana es quien se encarga de velar y hacer cumplir todos estos elementos con el fin de generar y propiciar en el trabajador un bienestar laboral integral; es decir, en todas sus esferas, a través de las prácticas de gestión humana. Para esto se realizó un diagnóstico organizacional en el cual se identificó que los colaboradores de la empresa Pasto Motors, Ltda., no tenían un adecuado proceso de inducción y acoplamiento a la misma, trayendo como consecuencia el desconocimiento de toda la plataforma estratégica, la estructura y cultura empresarial que se maneja, así como también el personal con el que se cuenta. De esta manera se retoma uno de los objetivos de la práctica realizada: Optimizar el proceso de Inducción y Reinducción a todos los colaboradores nuevos y antiguos de la organización Pasto Motors, Ltda.

Teniendo en cuenta lo anterior, es de mucha relevancia destacar que la gestión humana se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que la inversión en procesos de selección, inducción, formación, compensación, evaluación, han crecido en los últimos años; sin embargo, con frecuencia se atribuye a la pequeña y mediana empresa una cierta actitud de rechazo hacia nuevas metodologías y sistemas de gestión humana, instrumentos que han mostrado ser eficientes en las grandes organizaciones, como respuesta a las actuales exigencias del entorno sociocultural, tecnológico y económico (Jaramillo, 2005).

Las empresas de hoy en día, y particularmente las regionales que son de carácter familiar, aun consideran que el manejo que se les debe dar está direccionado al cumplir las funciones requeridas por el jefe, y no a potencializar y optimizar el desempeño del trabajador; es decir, en la actualidad es común ver que las organizaciones trabajen en función de retribuciones económicas, sin tener en cuenta el capital humano o los excelentes equipos de trabajo con los que se cuenta. Además de esto, se sigue generando temor o dudas acerca de la implementación de estrategias o metodologías que estén encaminadas a generar procesos de inducción, formación y capacitación para los trabajadores.

No obstante, y lo que muchas empresas desconocen, es que todos los procesos y programas que se implementa en los departamentos de Gestión Humana son importantes y necesarios en cuanto a que generan mayor credibilidad al realizar mejores selecciones en el momento de contratar a una persona. Del mismo modo, en la inducción se produce un buen acople y vinculación no solo a la organización, sino también al puesto de trabajo y al personal de la empresa como tal. Es por eso que dentro del proceso de práctica formativa, la implementación del programa cobró gran importancia, debido a que a través de la sensibilización y generación de conocimientos por medio de capacitaciones, se denotó que era imprescindible conocer y actualizar a los trabajadores acerca de los lineamientos de la Organización.

Para eso es importante conocer que la inducción de personal es un proceso de adaptación del ser humano a la organización, donde se logra de forma organizada y precisa, compartir con el

empleado el rumbo corporativo y hacerlo parte de él (Mojica, 2008). Asimismo, para Pasto Motors, Ltda., la implementación de dicho programa es satisfactoria e importante debido a que en el pasado no se realizaba una inducción general sino una vinculación directa al cargo, dejando de lado la importancia de conocer e informar acerca de todo el funcionamiento de la Organización y los lineamientos por los cuales se rige. Estos procedimientos dejaban en los nuevos colaboradores dudas que en muchas ocasiones no les permitían desarrollar su sentido de pertenencia, compromiso, lealtad con la empresa sino más bien una adaptación al puesto de trabajo y a las funciones que debían desarrollar. Por este motivo, desde la práctica se decidió implementar y desarrollar este proceso, utilizando estrategias como la creación de herramientas que le permitan al colaborador conocer, saber aspectos básicos propios de la organización a la cual se vincula.

Encinas (s.f.) sostiene que:

Uno de los mayores bienes de las organizaciones es el nuevo trabajador debidamente inducido, por lo que es muy importante la forma en que se le inicia, ya que un buen inicio significa un mínimo de tiempo invertido y un incalculable porcentaje de interés a futuro. Un buen principio no solo aumenta la productividad sino que aumenta la eficiencia y reduce las sustituciones de personal. (p. 1).

Menciona que el primer día de trabajo deberá informarse sobre el Manual de Bienvenida de la empresa, en el cual se dará a conocer una idea general de la organización y su trabajo, recomendando un seguimiento permanente, para asegurar los resultados deseados. Indica igualmente, que en este proceso de inducción deberá contarse con la participación de todas las personas involucradas, ya sea en forma directa o indirecta en la administración de la gestión humana.

Por lo anterior, cabe destacar que dentro de las herramientas que se utilizó para la implementación del programa de inducción y reinducción están las cartillas informativas como una ayuda didáctica, las cuales tienen como fin principal, dar a conocer al nuevo trabajador la empresa, toda la plataforma estratégica (misión, visión, valores corporativos), el concepto de inducción con sus diferentes etapas, y darle la bienvenida. Así mismo, busca reforzar en los colaboradores antiguos todos los aspectos olvidados o cambios en el ejercicio de sus funciones. La cartilla es la herramienta más importante debido a que los empleados tienen acceso a ella más fácilmente, además de brindarles facilidad para responder dudas en el momento propicio y adecuado, o cuando presenten una inspección o evaluación.

Por otro lado, es necesario tomar en cuenta que también se implementó el programa de reinducción, el cual, según Riveros (2003), está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Dichos programas de reinducción, de acuerdo con la Ley de Carrera Administrativa, deben ser impartidos a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que haya cambios en la administración; incluyen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Finalmente, se puede decir que el planteamiento del objetivo en cuanto a inducción fue cumplido y abordado satisfactoriamente,

porque se pudo crear todos los instrumentos y herramientas necesarias para su aplicación y fomentación; así mismo se contó con la aprobación del mismo por parte de la Gerencia administrativa, quien fue de gran apoyo para la instauración de este programa dentro de la Organización. Del mismo modo se tuvo la oportunidad de sensibilizar y dar a conocer a todos los empleados el nuevo programa con el fin de que conozcan y tengan claridad de las nuevas estrategias o metodologías que se utiliza para tener una óptima vinculación y adaptación por parte de los que ingresan, así como también un mejoramiento en el aprendizaje y desarrollo de tareas y funciones de los colaboradores antiguos de la organización.

Conclusiones

Los programas de inducción y reinducción son de suma importancia debido a que a través de este proceso se genera en el nuevo y antiguo personal, sentido de pertenencia, lealtad, compromiso por la empresa, además de una mayor adaptabilidad y vinculación con la misma.

El proceso de inducción significa para el trabajador, un espacio de aprendizaje en el cual se genera vínculos de confianza que son imprescindibles para el reconocimiento de las necesidades y expectativas que se tenga respecto a la organización y el cargo a ejercer.

El procedimiento se efectuó de manera sistemática y organizada, dejando instaurados todos los documentos y formatos para llevar a cabo una efectiva inducción con el personal nuevo que ingrese a la Organización.

Se cumplió con el objetivo de implementar un programa de inducción y reinducción en el cual se le brindará al nuevo personal la bienvenida a la empresa, se le entregará las diferentes cartillas e información necesaria durante su proceso.

Gracias al programa de inducción, el personal estará capacitado para responder a cualquier inquietud e interrogante que se genere, ya sea en el ámbito laboral o cuando se presente una inspección por parte del Ministerio de Trabajo.

Recomendaciones

Es importante que se continúe con el programa para que así los nuevos y antiguos colaboradores desarrollen una fidelización y adaptabilidad idónea en la organización, para que se logre una vinculación asertiva y efectiva a la empresa, al cargo, al equipo de trabajo y a todo lo concerniente a ella.

De igual manera, implementar nuevas prácticas de gestión humana como los programas de Evaluación de Desempeño y Capacitación, que son de gran trascendencia e importancia para lograr un bienestar laboral integral, y la implementación de una cultura organizacional actualizada.

Referencias

Aguirre, M. (2011). Programa de inducción y re inducción. Recuperado de http://quindio.gov.co/home/docs/items/item_100/P-SAD-01programadeinduccionyreinduccin.pdf

Calderón, G., Naranjo, J. y Álvarez, C. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. Cuadernos de Administración. Bogotá, Colombia, 23 (41), pp. 13-36. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v23n41/v23n41a02.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Concepto.de. (2015). Concepto de Protocolo. Recuperado de <http://concepto.de/protocolo/#ixzz49VG4J808>

Corona, M. (2011). Características del contexto de trabajo. Recuperado de <https://pymeactiva.info/2011/06/07/caracteristicas-del-contexto-de-trabajo/>

Corral, C., Gil, M., Velasco, R. y Serrano, M. (2011). La importancia del programa de inducción, en las empresas del sector servicio. *Revista El Buzón de Pacioli*, 74. Recuperado de http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no74/28.-_ponencia_9__1_.pdf

Definición ABC. (2007). Definición de Flujoograma. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/general/flujoograma.php>

García, G. (2014). *Importancia de la inducción para el desempeño del personal de la mediana empresa industrial* (Trabajo de grado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Garcia-Gladys.pdf>

Gobierno de Chiapas. (2006). Manual de inducción. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/CHIAPAS/Manuales/CHIAMAN05.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª. ed.). México: McGraw Hill.

Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Revista científica Pensamiento y Gestión* 18, Enero - Junio 2005. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3597>

Mojica, M. (2008). *El proceso de inducción, gestionando el talento humano en la electricadora de Santander S.A. E.S.P.* (Trabajo de grado). Recuperado de <http://repositorio.uis.edu.co/jspui/bitstream/123456789/9238/2/126219.pdf>

Riveros, R. (2003). Guía para implementar los programas de Inducción y Reinducción. En Formación y Capacitación del Servidor Público. Guías para su formulación. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/formaci%C3%B3n%20y%20capacitaci%C3%B3n%20del%20servidor%20p%C3%BAblico.pdf>

Universidad Nacional de Colombia. (s.f.). Guía básica para documentar caracterización de procesos. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/137984300/Guia-Basica-Para-Documentar-Characterizacion-de-Procesos>

Implementación de las prácticas de Gestión Humana en Casa Buralgo

María de los Ángeles Villadiego Obando
Estudiante de Psicología
Universidad Mariana



Resumen

La gestión humana asegura grandes cambios para una organización, mejorando y evolucionando las concepciones y los roles que apuntan a la construcción de una empresa más fortalecida y comprometida con su talento humano.

El artículo muestra la importancia de contar, por parte de las organizaciones, con todos los procesos de gestión humana que permitan promover el compromiso de todos los colaboradores y con lo cual se puede lograr los objetivos establecidos. En la gestión humana es importante tener en cuenta el talento humano que se va a contratar, asegurando así que el nuevo colaborador trabaje en pro del desarrollo de la organización. Entre los demás procesos de la gestión humana se encuentra el programa de inducción y reinducción, capacitación, y evaluación de desempeño, los cuales permitirán que los colaboradores fortalezcan sus competencias y aporten de manera significativa a la organización.

Palabras claves: Talento Humano, Gestión Humana, Organización, Procesos, Bienestar.

Introducción

El área de talento humano tiene la función administrativa de adquirir, entrenar, evaluar y motivar a los empleados para que éstos puedan optimizar tanto sus condiciones laborales como aquéllas de bienestar físico y psicológico.

La importancia del talento humano en una empresa radica en la medida en que se mejora los procesos de gestión humana, logrando así cambios significativos, y permitiendo que los colaboradores tengan una mirada enfocada hacia los objetivos a los que está apuntando la organización. Por esta razón, la gestión humana generará un cambio en la cultura organizacional, permitiendo la identificación de diferentes situaciones, entre las cuales se encuentra las necesidades de los colaboradores de la misma, para de esta manera lograr que desarrollen y fortalezcan algunas de sus capacidades.

Actualmente, en Casa Buralgo, al ver las necesidades de la implementación de la gestión humana, se ha empezado a contar con una formalización de los procesos de selección de

personal, capacitación del personal, el programa de inducción y reinducción, permitiendo así que la empresa cuente con unos procesos sistematizados y organizados que permitirán mejorar los demás procesos organizacionales de la empresa.

Según Beer (1997, citado por Calderón, Naranjo y Álvarez, 2010)

La gestión humana es uno de los campos empresariales que durante los últimos años han tenido los mayores cambios: de ser una oficina de trámites para cumplir las prácticas de administración de personal, pasó a convertirse en un área fundamental para lograr los objetivos organizacionales y la construcción de ventaja competitiva sostenida. (párr. 1).

La Gestión Humana de las Organizaciones

El área de la Gestión Humana en estos últimos años se ha convertido en un proceso importante para el mundo de las organizaciones, pero en mayor medida para el manejo de los procesos a su interior. La promoción de buenas prácticas de la gestión humana en Casa Buralgo está aportando al bienestar de los colaboradores, a la seguridad en el buen servicio de los clientes y al mejoramiento de aspectos como motivación y el buen desempeño.

Chiavenato (2009) considera que el objetivo general de la gestión del Talento humano es la integración de la estrategia, estructura, sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de unir todos estos recursos con los que cuenta la organización, que sirven para fortalecer los procesos; además, el aporte del talento humano con el que cuenta la empresa permitirá que todas sus habilidades y capacidades sean una herramienta para el crecimiento de la organización.

Según Fernández (s.f.):

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (párr. 8).

El proceso de gestión humana permite que en las organizaciones exista un control y una sistematización de los procesos que en ella se realiza, enfocados a una integralidad de la organización, permitiendo efectuar procesos de selección, contratación, capacitación, evaluación de clima y estrategias de mejoramiento, evaluar el desempeño, logrando así un crecimiento tanto en el talento humano de la empresa como en una mayor productividad.

Además, la gestión humana aporta a aspectos significativos en las organizaciones como el cambio de la cultura, desarrollo del sentido de pertenencia en los colaboradores, y compromiso con la organización, para fortalecer los procesos y potencializar las capacidades.

La gestión humana está en continua evolución, respondiendo a las exigencias de la sociedad y satisfaciendo a las dinámicas internas y externas del contexto; por este motivo las organizaciones, desde el área de talento humano, están apuntando a una era tecnológica que les permita a los colaboradores prestar los mejores servicios, con las mejores herramientas para la satisfacción de los clientes, aportando a una contribución social.

Importancia de la Gestión Humana

La implementación de los procesos de gestión humana es un recurso muy importante para Casa Buralgo, y uno de los capitales más importantes con los que cuenta es su talento humano, siendo éste el que aporta al estudio del potencial humano. Con el apoyo de los colaboradores se forja diversas prácticas que logran un fortalecimiento en los procesos, dentro de los cuales, el que se ha consolidado en la organización es el proceso de selección de personal, el cual asegura que su talento humano sea de gran sustento al aportar su potencial humano.

Según Chiavenato (2009), la selección de personal es la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, lo que permitirá elegir al candidato idóneo para la organización, que asegure su compromiso ayudando a generar cambios positivos desde su labor. La selección permite básicamente un proceso de toma de decisión en el cual se tiene en cuenta los requisitos exigidos por el cargo, asegurando así un excelente proceso de selección.

Existen algunos subprocesos que se pone en marcha a la hora de realizar la selección de personal, permitiendo obtener información sobre el candidato y las características personales con las que cuenta y las cuales serán de gran ayuda para seleccionar al mejor. Entre estos subprocesos están:

1. **El análisis de cargo:** permite dar información de lo que se requiere para seleccionar al mejor candidato para ocupar el cargo.
2. **Requisición:** formato por el cual se realiza la solicitud de la vacante.
3. **Convocatoria:** subproceso por el cual se convoca a los interesados para participar en el proceso de selección.
4. **Análisis y clasificación de Hojas de Vida:** permite analizar las hojas de vida que cuentan con los aspectos requeridos para continuar con el proceso.
5. **Entrevista:** posibilita obtener información del candidato sobre: Apariencia personal, defectos físicos evidentes, modales, gestos, fluidez verbal, control emocional, índices sobre su nivel de inteligencia, capacidad de razonamiento, nivel cultural, conducta durante la entrevista.
6. **Aplicación de Pruebas Psicológicas:** su objetivo es comprobar la capacidad, destreza y habilidades del aspirante mediante pruebas prácticas y objetivas; también se utiliza pruebas psicotécnicas para determinar vocaciones, inclinaciones, aspiraciones del aspirante.
7. **Examen médico:** su finalidad es conocer si el aspirante reúne las condiciones físicas y de salud necesarias para el buen desempeño del cargo.
8. **Referenciación:** permite confirmar si los datos proporcionados por el colaborador son fidedignos.
9. **Informe de selección:** documento en donde está detallado todo el proceso de selección del aspirante; permite al gerente o jefe de unidad poder tener una idea clara del perfil del candidato.

10. Entrevista final: es realizada por los supervisores o el gerente de la organización con ayuda del informe final, el cual sirve de soporte para saber si el aspirante reúne los requisitos del cargo vacante para tomar la decisión de contratarlo –o no–.

11. Contratación: el Contrato de trabajo es el documento que se celebra entre jefes y el nuevo colaborador, el cual contiene la información relacionada con las condiciones de trabajo a desempeñar.

El segundo proceso de la gestión humana que se ha establecido en Casa Buralgo es el programa de inducción y reinducción, el cual permite que el nuevo colaborador conozca el lugar donde va a trabajar, la misión, visión y procesos de la empresa, permitiéndole familiarizarse con la organización y con las áreas que la conforman.

De acuerdo con Rodríguez (2008) el objetivo de la inducción “es poder apoyar a los empleados de la Organización a conocer y auxiliar al nuevo empleado para que tenga un comienzo productivo” (p. 9), lo cual permitirá también que se logre establecer actitudes propicias de los antiguos y los nuevos colaboradores en función del mejoramiento de la organización y el bienestar de todos ellos.

Este proceso también hará posible que los antiguos colaboradores de Casa Buralgo sean orientados sobre los nuevos trabajos realizados o los que se esté llevando a cabo en la organización en función de las nuevas políticas, planes, programas y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la misma. Por su parte, la Reinducción permite que los colaboradores se integren y favorezcan el proceso de inclusión en la cultura organizacional, posibilitando mejorar su conocimiento en relación con las funciones que desempeñan en su contexto laboral, y logrando su participación en dichos procesos.

Otro proceso que se estableció en la empresa fue el relacionado con la capacitación, por medio de la cual se fortalece las competencias del colaborador para incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades encaminadas a desarrollar la eficiencia en la ejecución de la tarea, y contribuir así a su propio bienestar y al de la organización. Para la empresa es importante implementar capacitaciones que ayuden a mejorar las condiciones tanto psicológicas como físicas del colaborador, garantizando de esa manera que su eficiencia y eficacia sean óptimas en el puesto de trabajo.

Según Guglielmetti (1998) “la capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones, y por consiguiente debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema” (p. 9).

La capacitación va de la mano de todos los procesos que tiene la organización y que no debe dejar a un lado, ya que trabajando integralmente se puede brindar formación actualizada a los colaboradores, que resulten beneficiosas y útiles para mejorar las condiciones tanto psicológicas como físicas en sus puestos de trabajo, logrando de esta manera un mejor desempeño.

Según Pain (2010) “normalmente, la satisfacción expresada por los participantes inmediatamente después del curso con la

evaluación de reacción, resulta insuficiente y surge la necesidad de realizar una evaluación posterior en el lugar de trabajo para verificar los resultados de la capacitación” (p. 152), lo cual permite ver que a pesar de evaluar ésta, se debe realizar un seguimiento de los conocimientos implementados en ella, ya que en los siguientes procesos que se efectuará por parte de los colaboradores, se observará y se evaluará en su lugar de trabajo su pertinencia y el impacto que generó en ellos.

La capacitación del personal permite mejorar la eficiencia del trabajo de la organización, dada la gran ayuda que proporciona, y porque permite claridad en muchas cuestiones para la adquisición de mejores competencias, conocimientos y el logro de una comprensión de la misión y sus funciones dentro de la organización, para que puedan cumplir eficientemente y de manera óptima sus obligaciones.

Otro de los procesos implementados en la organización es la evaluación de desempeño, la cual permite realizar la medición del potencial humano de la organización y lograr optimizar algunas condiciones que pueden estar afectando al colaborador y disminuyendo su desempeño.

Según Kast y Rosenzweig (1990) la evaluación del desempeño se define como un proceso sistemático mediante el cual se evalúa la idoneidad del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro.

Feldman (1998) por su parte, menciona que el objetivo de la evaluación de desempeño es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera como el empleado realiza sus labores y cumple con sus responsabilidades, lo que deja entender que el fin de esta evaluación está encaminado a valorar su servicio, en cuanto al cargo que ejecuta y la forma como está respondiendo a las obligaciones que su puesto de trabajo le exige.

Algunos objetivos sujetos a la evaluación de desempeño son los siguientes:

- **Adaptación del individuo al cargo:** permite ver si el colaborador cumple o no con los requisitos para el puesto que se le ha asignado, de tal manera que sí no es así, por medio de la evaluación se le podrá proporcionar información para que mejore día a día y su adaptación al cargo sea, en consecuencia, más rápida.
- **Ascensos e incentivos.** Uno de los objetivos del manual básico para la evaluación del desempeño en las pymes es evitar conflictos y malos entendidos cuando se dé incentivos, o se presente los ascensos; es decir, que los trabajadores, conozcan en detalle las razones de los mismos.
- **Autoperfeccionamiento del empleado.** El manual básico para la evaluación del desempeño guía al trabajador hacia un autoperfeccionamiento constante; es decir, le da a conocer lo que se espera de él, sus fallas y sus aciertos, para que mejore continuamente.
- **Estímulo a la mayor productividad.** Dado que es importante conocer y reconocer a los trabajadores destacados, un objetivo del manual básico para la

evaluación del desempeño laboral en las pymes es estar al tanto de a qué trabajadores se les estimulará o reconocerá por su eficiencia. Este estímulo o reconocimiento puede ser por medio de un diploma o un reconocimiento verbal.

Cuando se valora el desempeño en una organización, se puede identificar, medir y gestionar el fruto de las personas a su servicio, para fortalecer su propio desarrollo y el de sus colaboradores. Las organizaciones buscan, a través de la evaluación de desempeño, poder observar y tomar decisiones frente a las condiciones de los trabajadores en sus cargos, para que éstos puedan mejorar su productividad y generar una mejor rentabilidad.

Conclusiones

Establecer los procesos de gestión humana en la empresa Casa Buralgo S.A.S., permitió contar con un orden en los servicios y ser apoyo a la hora de ponerlos en marcha en la empresa.

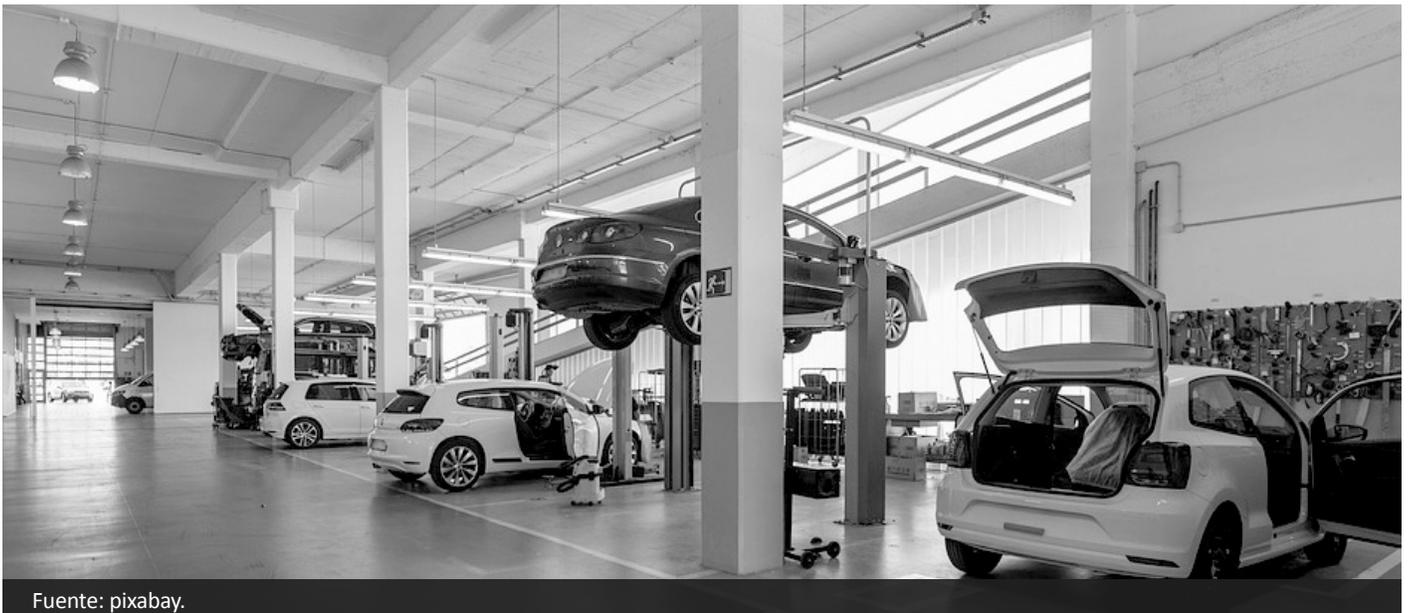
El manual de selección de personal permite que en Casa Buralgo se encuentre el mejor talento para la empresa y sea un apoyo a la hora de seleccionarlo, siguiendo los subprocesos establecidos.

El programa de capacitación permite ver las necesidades de formación de la organización, buscando estrategias para instruir a los colaboradores en función de los requerimientos, lo cual aportará a un mejor desempeño.

El programa de inducción y reinducción posibilitará que en Casa Buralgo, tanto los nuevos colaboradores como los antiguos, desarrollen un sentido de pertenencia en la empresa y logren un aporte significativo.

Referencias

- Calderón, G., Naranjo, J. y Álvarez, C. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. Cuadernos de Administración. Bogotá, Colombia, 23 (41), pp. 13-36. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v23n41/v23n41a02.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Feldman, R. (1998). *Social Psychology* (2ª ed.). New Jersey, Estados Unidos: Prentice Hall.
- Fernández, J. (s.f.). Contexto de la gestión del talento humano. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano2.shtml>
- Guglielmetti, P. (1998). La gestión de la capacitación en las organizaciones. En Ministerio de Salud, *Gestión de la capacitación en las organizaciones. Conceptos básicos* (pp. 9-18). Lima, Perú. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>
- Kast, F. y Rosenzweig, J. (1990). *Administración en las organizaciones. Enfoque de sistemas y contingencias* (4ª ed.). México D.F.: O.S. Impresores.
- Pain, A. (2010). *Cómo evaluar las acciones de capacitación*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Rodríguez, J. (2008). *Administración Moderna de Personal* (7ª ed.). México: Editorial Paraninfo.



Fuente: pixabay.

¿Existe el blanco sin el negro? ¿Existe la paz sin la violencia?

Mario Andrés Salazar Eraso
Estudiante de Psicología



Fuente: pixabay.

Resumen

La dinámica conflictiva y violenta en la que se encuentra el país se remonta a muchos años atrás, siendo uno de sus referentes, las fuertes luchas políticas que han tenido lugar desde los años 50 (Sánchez, Díaz y Formisano, 2003), eventos que van trazando un patrón conductual en sus habitantes, como resultado del proceso social característico del contexto, pues “la violencia es producto de acciones intencionales que se inscriben mayoritariamente en estrategias políticas y militares, y se asientan sobre complejas alianzas y dinámicas sociales” (Informe General. Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013).

Sánchez et al., (2003) sostienen que:

Existe una tradición de investigadores que afirman que Colombia es un país violento, ya sea por cultura o tradición; aunque existe conflicto y narcotráfico, sólo un pequeño porcentaje de los homicidios -10 % a 15 %- se encuentran asociados a este tipo de actividades; el resto son homicidios comunes que obedecen a ‘intolerancia’ o a la ‘naturaleza violenta’ de los colombianos (p. 30).

... elementos que evidencian que el conflicto armado representa solo una parte de la dinámica violenta del país, pues existe una fuerte influencia histórica y sociocultural que determina, en cierta medida, un comportamiento característico entre los miembros de un grupo social.

Con lo anterior, cabe preguntarse: ¿el fin del conflicto armado es el comienzo de la paz?, y si nuestra naturaleza humana denota, a la vez, un componente hostil o agresivo y un componente benevolente, altruista o compasivo, ¿es posible que una sociedad

conviva sin violencia? Y, ¿es posible justificar la violencia cuando el conflicto armado colombiano ha provocado aproximadamente 179.300 muertes correspondientes a población civil?

Introducción

El presente documento hace una sustracción o compendio de hechos o situaciones reales del contexto colombiano, estrechamente relacionadas con el contexto de violencia en el que se desenvuelve el país, realizando un contraste y una síntesis del momento histórico del país, tomando como referencia diversos autores del ámbito social, investigaciones realizadas sobre el tema e, igualmente, autores que ofrecen otras perspectivas en cuanto a las dinámicas socioculturales que se teje alrededor de la violencia y del conflicto armado, con el fin de lograr un abordaje amplio e importante que permita hacer una crítica y una reflexión significativa en torno a la problemática del conflicto armado.

Así, las concepciones que se establece sobre la paz y el conflicto (violencia) poseen siempre un trasfondo histórico, propio del devenir político, económico y sociocultural de los miembros de una determinada región; sin embargo, así como las emociones humanas poseen polaridades que pueden ser experimentadas permanentemente (alegría, tristeza, amor, odio), las interacciones entre los mismos pueden darse, igualmente, en condiciones de violencia o de cordialidad y armonía; entonces, la dinámica relacional es susceptible de expresarse en términos agresivos o pacifistas, del mismo modo como el amor y el odio hacen parte de la naturaleza humana y serán formulados (de maneras variadas) continuamente de modo situacional, sin que se logre suprimir alguno de los polos por completo, pues solo se

encontrará en un juego de balanzas, donde el equilibrio también es una opción.

En consecuencia, los componentes de ‘ternura’ y de ‘hostilidad’ hacen parte de la condición humana y, trasladándose a la realidad social, poseerán una dinámica permanente donde, si la noción que se tiene de paz se asocia con la ausencia de violencia o conflicto, entonces, podría decirse que la paz es una utopía.

Metodología

La elaboración de este documento se apoya en referentes teóricos que hacen inteligibles los procesos sociales (a nivel general) en que el hombre participa activamente; asimismo, se tomará en consideración estudios nacionales sobre conflicto armado, trayendo a colación percepciones, opiniones, críticas y reflexiones personales que no se encuentren desligadas de argumentos psicosociales que, ajustados al contexto, otorguen un aporte en los estudios y análisis sobre violencia y conflicto armado en Colombia. De igual modo, se subraya la importancia y pertinencia del espacio académico ‘Cátedra Mercedes Rodrigo: Conflicto Armado’, espacio que brinda elementos importantes de aprendizaje, apropiación y reflexión de la problemática tratada.

Desarrollo del Tema

Al abordar temáticas de conflicto armado, existe una tendencia a asociar el fin del conflicto con la paz. Cabe resaltar que la paz es un concepto que se arraiga en concepciones bíblicas, situación que impide que dicho término posea completa objetividad, pues se encuentra atravesado por elementos espirituales/religiosos encargados de otorgar una noción de paz.

De este modo, los discursos políticos de gran parte de gobernantes del país, incluido el presidente, sostienen que el dar fin al conflicto armado se traduce en el logro de la paz. Si se tiene en cuenta el estudio de Sánchez et al., (2003), se aprecia que muchos investigadores sostienen que Colombia es un país violento, por naturaleza. Si bien hay conflicto y narcotráfico, solo un pequeño porcentaje de los homicidios está asociado a este tipo de actividades; los demás, son homicidios comunes atribuidos a la intolerancia o a la naturaleza violenta de los colombianos; de tal manera que estos elementos demuestran que el conflicto armado es únicamente una parte de la dinámica violenta del país, siendo cuestionable el hecho de que si se da fin al conflicto, se podrá conseguir la paz.

Fromm (2006), refiriéndose a Hobbes afirma:

Hobbes consideraba la voluntad de poder y la hostilidad como las fuerzas motrices del hombre. Explicaba la existencia de tales fuerzas como el lógico resultado del autointerés, puesto que los hombres son iguales y tiene, por lo tanto, el mismo deseo de felicidad; y dado que no existen bienes suficientes para satisfacer a todos por igual, necesariamente deben combatirse los unos a los otros y buscar el poder. (p. 2).

Este enunciado ‘naturaliza’ o hace inteligibles las manifestaciones violentas individuales y/o grupales que han tenido lugar a lo largo de la historia, unas que gracias a su fuerte impacto político, económico e histórico han quedado registradas y documentadas

‘formalmente’, siendo un legado de la humanidad, y otras, que porque no tuvieron (o no han tenido) repercusiones políticas relevantes se han quedado en el ‘anonimato’, pues han sido fragmentos de historias de vida particulares que atañen a dinámicas relacionales que hacen parte de la cotidianidad y hacen alusión a conflictos familiares, ‘peleas’ entre vecinos, amigos o compañeros, luchas, discusiones o disputas en escenarios como estadios de fútbol, al interior de una empresa, de una institución educativa, etc.

Aunque lo que postula Hobbes no es la única explicación válida y definitiva que da comprensión a las problemáticas de violencia, se puede considerar como un referente importante para comenzar a realizar un análisis sobre la temática en cuestión. Así, es pertinente retomar a Fromm (2006), el cual, haciendo un estudio sobre el comportamiento del hombre en la sociedad, sostiene que “las inclinaciones humanas más bellas, así como las más repugnantes, no forman parte de una naturaleza humana fija y biológicamente dada, sino que resultan del proceso social que crea al hombre” (p. 33); de este modo y, contrastando con los análisis de Freud, añade: “la sociedad no ejerce solamente una función de represión, sino que posee también una función creadora, [concluyendo] que las pasiones y angustias del hombre son un producto cultural” (p. 33).

En este orden de ideas, contrastando y contextualizando la situación colombiana a través de los medios de comunicación, se evidencia continua y habitualmente un permanente ‘enfrentamiento’ entre líderes de diversos partidos políticos, comenzando por el presidente actual y el presidente inmediatamente anterior, quienes no se cansan de protagonizar pleitos verbales. Además, los noticieros, dentro de su agenda informativa, gran parte de lo que transmiten corresponde a los más variados eventos o situaciones de violencia (donde sería debatible si los transmiten por importantes o por impactantes); agregado a esto se cuenta, por ejemplo, con un evento que tuvo lugar hace unos años como lo fue el paro nacional agrario, cuyo desarrollo fue protagonizado por desorden público (daño en propiedad privada, robos, saqueos, heridos, muertos), por abusos de autoridad por parte de la fuerza pública, por pérdidas económicas sustanciales, por desperdicio de alimentos (leche, huevos, pescados) y daños producidos a la naturaleza (muerte de animales debido a la imposibilidad de su traslado e imposibilidad en el traslado de nutrientes para su cuidado), entre otros, situación a través de la cual los campesinos y el sector agrario, en general, pudieron ser escuchados y atendidos en sus solicitudes. Todo esto deja un mensaje implícito: la violencia no solo es permitida, sino, además, útil.

Esta dinámica en la que se ha encontrado el país desde hace muchos años, es la que va trazando un patrón conductual como resultado del proceso social característico del contexto, cobrando valor y pertinencia lo referido por Fromm (2006), al sostener que la sociedad tiene una función creadora.

“La violencia es producto de acciones intencionales que se inscriben mayoritariamente en estrategias políticas y militares, y se asientan sobre complejas alianzas y dinámicas sociales” (Informe General. Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013, p. 31); además resalta:

Mención especial merecen los 2.304 asesinatos selectivos atribuidos presuntamente a miembros de la fuerza pública [...] Entre los casos se encuentran las ejecuciones extrajudiciales que se integraron a la estrategia criminal de presentar como guerrilleros muertos en combate, a civiles, quienes fueron engañados o raptados de su lugar de residencia, para luego ser ejecutados en regiones distantes con la intención de que no fueran reclamados y acabar inhumados como N.N. en los cementerios. (p. 46).

Así, otro de los problemas radica en que el Estado ‘da permiso para matar’, pues existe una guerra perversa en la que se celebra las muertes de los cabecillas de guerrillas y paramilitares y, donde “todos los actores armados han incorporado el ataque a la población civil como estrategia de guerra” (Informe General. Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013, p. 34). El mismo informe sostiene que es impactante cómo la población civil, siendo, paradójicamente, el supuesto motivo de movilización y lucha de los grupos armados al margen de la ley, termina siendo la más afectada en esta problemática, pues

...el conflicto armado colombiano ha provocado aproximadamente 220.000 muertos. De estas muertes el 81,5 %, corresponde a civiles y el 18,5 % a combatientes; es decir, que aproximadamente ocho de cada diez muertos han sido civiles, y que, por lo tanto, son ellos –personas no combatientes, según el Derecho Internacional Humanitario- los más afectados por la violencia. (p. 31).

Entonces, retomando las palabras iniciales de este documento, cabe la pregunta: ¿el fin del conflicto armado es el comienzo de la paz?, y si nuestra naturaleza humana denota, a la vez, un componente hostil o agresivo y un componente benevolente, altruista o compasivo ¿es posible que una sociedad conviva sin violencia?, preguntas que convocan a un sinnúmero de posibles respuestas rodeadas de prejuicios, bases teóricas, ilusiones y/o frustraciones que entran a hacer parte de un juego prolongado y confuso que carece de un final definido.

Delval (2011), refiriéndose al juego simbólico que se presenta en niños entre los dos y 7 los siete años de edad, sostiene que “la actividad del organismo busca el equilibrio entre la asimilación y la acomodación; es decir, entre la incorporación de la realidad y la modificación del organismo de acuerdo con esas demandas de la realidad” (p. 288). Este postulado permite inferir que los niños que juegan a las ‘guerras’ o ‘combates’, a los ‘policías y ladrones’, están incorporando su realidad, una realidad violenta que también participa en el proceso de asimilación y acomodación expuestos por Delval, de modo que los niños se adaptan a las condiciones de su contexto y tienden a comportarse según éste se los exige.

Esto concuerda con las explicaciones de Llinas (2003) en lo referente a la adaptación y evolución de las especies; brinda suma importancia al papel que representa la imitación en el proceso evolutivo, pues los patrones gestuales y comportamentales son imitados, aprendidos e incorporados dentro de determinadas conductas en las especies; por ejemplo, el trino de las aves, el mostrar los dientes y gruñir, la actividad de las luciérnagas, el lenguado, el calamar sepia (estos dos últimos en lo referente a la mímica visual), etc., evidenciando así, que la especie humana no es la excepción. Señala a la mímica como un elemento que se relaciona con el origen del significado entre organismos, explicando que “cuando los animales se imitan

entre sí, inmediatamente tienden a formar una familia” (p. 271). ¿Será posible que nuestro sentido de familiaridad entre los colombianos, nos lo proporcione -entre otras cosas- la violencia?

Luego de realizar un breve paso por postulados un tanto distantes de concepciones psicosociales y de la temática central que da sustento al presente escrito, es necesario señalar que el párrafo anterior sirve de referencia para contrastarlo con una realidad sociocultural que hace parte de la naturaleza humana y, más específicamente, de las dinámicas sociales en Colombia, donde los niños se agreden entre sí -*bullying, cyberbullying*-, han llegado a suicidarse y a matar, y donde los escenarios escolares ahora también son escenarios de violencia.

Llevando nuevamente la violencia al contexto de grupos armados, se tiene que el Ejército Nacional, la guerrilla y las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), entre otras, poseen un elemento (objeto) en común: las armas; así mismo, tienen un aspecto -entre muchos otros- básico y elemental que los diferencia: la legalidad. De ahí la frase ‘el Estado da permiso para matar’, pues los escenarios de la violencia se dan en función de disposiciones políticas, donde cada quien trata de ‘imponer’ la suya. Supuestamente la guerrilla y el ejército luchan, en cierto modo, por el ‘bienestar’ de la comunidad; la guerrilla, por su parte, con discursos que rescatan la ‘desigualdad social’, la ‘falta de oportunidades’, entre otros; y el ejército, velando por la seguridad y tranquilidad de la población civil; estos argumentos -entre mucho otros- justifican, por así decirlo, el combate entre estos, pero ¿los colombianos les dijimos que se maten por nosotros?, tal vez si los discursos fuesen tan altruistas como parecieran, no existiría población civil perjudicada.

En este orden de ideas, Isaza y Campos (2007), sostienen que “si las FARC no existieran, habría que inventarlas. Son la principal excusa para el desbordado gasto militar y para justificar la reelección indefinida” (p. 4). Esta afirmación se encuentra sustentada, entre otras cosas, porque “el gasto en defensa es igual a la suma de todas las transferencias en salud, educación y saneamiento ambiental” (p. 3), pues según este estudio, en el 2007, de los 3,56 billones previstos para inversión total del gobierno nacional, 2,3 billones (el 65 %) se destinó a inversión en equipo militar.

Así se evidencia las fuertes repercusiones e implicaciones que genera la violencia, donde se entrelaza economía, política, educación, salud, muertes, desplazados, desapariciones forzadas, patrones comportamentales, cultura, religión, etc. Esta última de gran relevancia, pues otorga esperanza y a la vez ayuda a ‘tolerar’ el sufrimiento. En 1910, el país -mediante trámites constitucionales- se consagró al Sagrado Corazón de Jesús, consigna que tiene su lugar en el preámbulo de la Constitución de 1986, lo cual resalta la presencia de la religiosidad en escenarios sociopolíticos del contexto nacional. Estas condiciones se agregan a la cultura ‘espiritual’ o ‘religiosa’ de la población colombiana, situación que tergiversa el concepto de paz, pues ésta es concebida, principalmente, desde bases religiosas, desde concepciones bíblicas asociadas a creencias del ‘paraíso’ o del ‘reino de Dios’ donde, según la Biblia, es posible entrar aunque con dificultad, siendo, las personas más humildes, las más creyentes, las que han soportado las humillaciones de

sus agresores sin recriminar, las que han 'cargado su cruz' con resignación, etc., las que lograrán acceder a esa paz tan anhelada, paz sublime y celestial que colma a la persona.

Finalmente, la paz es una palabra que, dependiendo del contexto, representa distinta importancia y utilidad; no obstante, en lo referente a dinámicas sociales, la convivencia entre seres humanos supone el encuentro y desencuentro, puntos de acuerdo y desacuerdo en maneras de ser y de pensar, diferentes necesidades e intereses que solo serán comprendidos y bien tramitados si se incrementa la tolerancia, el diálogo, el respeto a la multivariabilidad cultural y el respeto hacia sí mismo. Frente a esto, es válido y pertinente resaltar el trabajo de la brasileña Esther Grossi, alumna de Jean Piaget y creadora del Grupo de estudios sobre Educación, Metodología de Investigación y Acción (Geempa), grupo creado con el fin de encontrar soluciones a las falencias en la educación pública. Este método educativo utiliza la lúdica en los procesos de enseñanza, potenciando la producción escrita, la lectura comprensiva, el pensamiento lógico matemático y, lo más relevante para este caso, la convivencia pacífica, dado que pretende, entre otras cosas, propiciar un espacio para la interacción entre estudiantes (desde niños), quienes permanentemente realizan trabajos grupales con el fin de que aprendan a convivir con las diferencias de los demás, aceptando, comprendiendo y respetando la diversidad. Referentes como éste deben ser contemplados y considerados para que la interacción entre colombianos no se dé en términos violentos ni agresivos.

Discusión

Los antecedentes de violencia, no solo dentro del contexto colombiano, sino en general, en el transcurso de la historia de la humanidad, indican que se han librado innumerables guerras y combates, ya sea por territorio, diferencias ideológicas, condiciones económicas, inconformidades dentro de los sistemas políticos, diferencias culturales, de género, tendencias religiosas, etc., e independientemente de las razones, la violencia siempre ha sido y es una alternativa, una posible salida y una opción que 'ha dado resultados', ya que ha producido cambios estructurales en los contextos donde ha tenido lugar, aunque haya dejado miles de perjudicados.

No es pertinente afirmar -implícita o explícitamente- que la paz se consigue si se da fin al conflicto armado, pues la violencia no solo es generada por la guerrilla, sino, por toda persona que no sea capaz de resolver un conflicto asertivamente. El conflicto armado es el resultado de una situación problema no atendida o atendida y tramitada inadecuadamente; es el vívido reflejo de la incapacidad de las personas de comunicarse de forma no asertiva; un reflejo de la intolerancia que ha sido transmitida, aprendida e incorporada por las personas; un no saber convivir entre familiares, entre vecinos, que induce a una mala convivencia entre niños -con sus pares-, entre estudiantes y profesores, y toda esta dinámica se verá trasladada a relaciones de agresividad entre adultos y grupos de adultos.

Las raíces del conflicto están representadas en sistemas de educación y de aprendizaje -formal e informal, institucional

y desde el hogar-; por tanto, si bien es importante resolver el conflicto, esta actividad -por sí sola- es insuficiente para mejorar los problemas de violencia. Aunque los autores se preocupen por señalar las implicaciones negativas de la problemática, lo más pertinente es proponer acciones que contribuyan a disminuir el conflicto, donde solo se mire hacia atrás para corregir errores, más no para criticar, pero donde la mirada se encuentre focalizada hacia adelante, hacia el mañana y las posibilidades que éste brinda.

Conclusiones

Uno de los principales elementos para 'combatir' la violencia es la educación; una que enseñe -no en forma teórica, sino práctica- la convivencia pacífica; una educación que no genere seres 'automatas', sino, personas asertivas, críticas, activas y propositivas, dispuestas a innovar y a mejorar, sin basarse tanto en los efectos, sino más bien, en las causas de los problemas. Los cambios no se generan criticando el pasado, criticando gobiernos ni señalando culpables; los cambios se producen cuando se identifica una falencia y se la corrige; cuando se moviliza nuevas formas de pensar y de actuar.

Sea la paz una utopía o una realidad, lo importante es que las personas puedan desenvolverse en medios que ofrezcan seguridad, en un tejido relacional armónico que modele un tipo de comportamiento efectivo y que produzca beneficios individuales y colectivos que procuren el desarrollo próspero de una comunidad o una nación, pues el correcto dinamismo de los sistemas y subsistemas presentes en los grupos sociales (microsistema, mesosistema, exosistema) generará resultados progresivos y globales que se verán representados, eventualmente, en el funcionamiento de una nación.

Referencias

- Delval, J. (2011). *El Mono Inmaduro: El Desarrollo Psicológico Humano*. Madrid, España: Editorial La Catarata.
- Fromm, E. (2006). *El Miedo a la Libertad*. Barcelona, España: Ediciones Paidós.
- Informe General. Centro de Memoria Histórica. (2013). Recuperado de http://centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2013/bastaYa/capitulos/basta-ya-cap1_30-109.pdf
- Isaza, J. y Campos, D. (2007). *Algunas Consideraciones Cuantitativas Sobre La Evolución Reciente Del Conflicto En Colombia*. Recuperado de http://www.dhcolombia.info/IMG/pdf_ConflictoColombiano.pdf
- Llinás, R. (2003). *El cerebro y el mito del yo*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Sánchez, F., Díaz, A. y Formisano, M. (2003). *Conflicto, Violencia y Actividad Criminal en Colombia: Un Análisis Espacial*. Universidad de Los Andes. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/6517007.pdf>



Fuente: <http://www.vanguardia.com/actualidad/colombia/158072-conflicto-armado-sigue-afectando-derechos-humanos-en-colombia>

Un renacer desde la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y el conflicto armado

Karen Lorena Arteaga Patiño

Estudiante de Psicología
Universidad Mariana

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), territorial Nariño es una entidad que consolida varias actividades y situaciones relacionadas con la población de víctimas del conflicto armado. Así mismo apoya procesos de integración social en el municipio de Pasto, después de la Unidad de Atención y Orientación (UOA), que se ocupa de facilitar el primer acercamiento a los servicios para garantizar los derechos y contribuir a solucionar sus problemas.

La UARIV se crea en Enero de 2012 a partir de la Ley 1448 de 2011, llamada también Ley de Víctimas, respaldada con leyes que hacen parte de la restitución de los Derechos Humanos (DDHH), o el Derecho Internacional Humanitario (DIH), dado el incremento de hechos victimizantes y violentos. La Unidad actúa de acuerdo con las causas, y da continuidad a los distintos procesos, orientando y brindando atención en la ruta básica de los servicios; vincula a los desplazados a los procesos de educación, salud y notificación de su inclusión al registro único.

De esta manera, la UARIV sede Pasto viene desarrollando funciones como: establecer redes de apoyo para el

funcionamiento y seguimiento sobre la atención brindada, implementando mecanismos de monitoreo para propender el trabajo en equipo y brindar información a la población desplazada, sobre los programas y las ofertas de entidades que la apoyan y respaldan, como: la Alcaldía, la Registraduría, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el Centro Nacional de Aprendizaje (SENA), la Secretaría de Educación, la Gobernación, entre otros, bajo un enfoque estratégico: acercar el Estado a las víctimas mediante una coordinación eficiente y acciones transformadoras que promuevan la participación efectiva de éstas en su proceso de reparación.

La importancia y el interés hacia la reparación integral a las víctimas no solo implica una indemnización monetaria o la restitución de unos bienes, sino un seguimiento del Estado en materia de acompañamiento psicosocial, educación, salud, vivienda, programas de empleo desde la generación de ingresos, entre otras acciones, que implican alcanzar el bienestar de las víctimas, el restablecimiento de la dignidad, y de alguna manera, recobrar la esperanza de no volver a vivir hechos como los que sufrieron.

De esta forma se va contribuyendo a romper el ciclo de violencia frente a los daños generados por los conflictos, promoviendo simultáneamente la rehabilitación, la reconstrucción física, la intervención en los procesos judiciales, el bienestar emocional y psicosocial, apoyando metodologías de reparación sostenible, con las reales necesidades de las comunidades y los individuos afectados.

Los procesos de reparación mencionados serán desarrollados una vez se trabaje progresivamente con la UARIV y las entidades que apoyan en la reconstrucción de los proyectos sociales, a partir del reconocimiento de las víctimas. Por tanto, conoceremos conceptos que en estos procesos son claves: Conflicto armado, Víctimas del conflicto armado, Reparación Colectiva, e Intervención desde la psicología social.

En este orden de ideas, es fundamental reconocer el significado de la grave problemática en cuanto al conflicto armado en Colombia, el cual ha sido la causa detonante de varias tragedias. Para Freund (1983) el conflicto:

Es un enfrentamiento o choque intencional entre dos individuos o grupos de la misma especie que manifiestan una intención hostil, generalmente acerca de un derecho; buscan romper la resistencia del próximo, usando la violencia, la que podría llevar el aniquilamiento físico del otro. (p. 58).

Vinyamata (2001) por su lado, afirma que el conflicto es una lucha, por el desacuerdo, la incompatibilidad aparente, la confrontación de intereses, las percepciones o actitudes hostiles entre dos o más partes. El conflicto es connatural con la vida misma, está en relación directa con el esfuerzo por vivir; se relaciona con la satisfacción de las necesidades, los procesos de estrés, las sensaciones de temor, y con el desarrollo de la acción que puede llevar o no hacia comportamientos agresivos y violentos.

Según ColombiaInfo (s.f.):

El conflicto político en Colombia se remonta al siglo XIX, cuando comienzan a darse las rivalidades entre los partidos tradicionales, que se hizo más fuerte durante la Guerra de los Mil días e inicio un largo periodo de violencia en Colombia. En cuanto al conflicto político actual, empieza en la década de los 60 con la aparición de las guerrillas (principalmente las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia y el Ejército de Liberación Nacional), fruto de la exclusión social y política, la distribución desigual de las tierras, y la injusticia social. En Colombia existen aproximadamente alrededor de unos 140 grupos de los cuales la mayoría están siendo financiados por el narcotráfico. (párr.1).

El conflicto nace como un desacuerdo entre dos partes y sus consecuencias desfavorables ocasionan y desencadenan más contrariedades, por pensamientos o ideologías distintas de un grupo determinado de personas. Las poblaciones siguen siendo afectadas directamente desde lo económico, político y cultural, marcando diariamente cifras relevantes que afianzan el desempleo, la pobreza, la marginación, la humillación, entre otras. Estos factores hacen que las dificultades aumenten y que se evidencie pocas alternativas de solución.

Una vez entendido este concepto, se puede mencionar cómo el conflicto ha nacido en Colombia, dejando y multiplicando huellas difíciles de olvidar a causa del daño ocasionado.

Víctima: toda persona que ha sido afectada a causa del conflicto armado. La Ley 1448 manifiesta:

Se consideran víctimas, para los efectos de esta ley, aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1 de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno. (párr. 4).

Reparación Colectiva (RC), según la Unidad para las Víctimas (s.f.):

Es un derecho fundamental de los grupos, pueblos, u organizaciones sociales y políticas que hayan sido afectadas por la violación de los derechos colectivos, la violación de los derechos individuales de los miembros de los colectivos o el impacto colectivo de la violación de derechos individuales.

La RC maneja cinco medidas o fases hacia la reparación:

- ✓ Restitución.
- ✓ Compensación.
- ✓ Rehabilitación.
- ✓ Satisfacción.
- ✓ Garantías de no repetición, en los componentes político, material y simbólico.

Ésta es una metodología participativa que posibilita la concertación entre la población víctima y el Estado, fortaleciendo el grado perteneciente a sus derechos, de tal manera que al llegar a acuerdos desde el diálogo, las comunidades vuelvan a confiar y a creer en el gobierno. No cabe duda que es una tarea complicada y progresiva que lleva consigo afectaciones palpables en gran magnitud, desde su núcleo social hasta sus proyectos de vida; por ello la UARIV trata de cimentar esperanza en conjunto con los procesos que lidera el enlace de RC, consolidando perspectivas hacia fines colectivos, accediendo hacia un lineamiento enfocado a la transformación de nuevas y oportunas condiciones, desde su reconocimiento como víctimas, donde reconozcan el proceso de nuevas relaciones entre sus capacidades, los vínculos, los valores y los recursos de las comunidades.

La Ley de víctimas tiene establecidos de manera prioritaria los derechos de las víctimas contempladas en el artículo 3°:

1. Derecho a la verdad, justicia y reparación.
2. Derecho a acudir a escenarios de diálogo institucional y comunitario.
3. Derecho a ser beneficiario de las acciones afirmativas adelantadas por el Estado para proteger y garantizar el derecho a la vida en condiciones de dignidad.
4. Derecho a solicitar y recibir atención humanitaria.
5. Derecho a participar en la formulación, implementación y seguimiento de la política pública de prevención, atención y reparación integral.

6. Derecho a que la política pública de que trata la presente ley, tenga enfoque diferencial.
7. Derecho a la reunificación familiar cuando por razón de su tipo de victimización se haya dividido el núcleo familiar.
8. Derecho a retornar a su lugar de origen o reubicarse en condiciones de voluntariedad, seguridad y dignidad, en el marco de la política de seguridad nacional.
9. Derecho a la restitución de la tierra si hubiere sido despojado de ella, en los términos establecidos en la presente Ley.
10. Derecho a la información sobre las rutas y los medios de acceso a las medidas que se establece en la presente Ley.
11. Derecho a conocer el estado de procesos judiciales y administrativos que se esté adelantando, en los que tengan un interés como parte o intervinientes.
12. Derecho de las mujeres a vivir libres de violencia.

Por lo tanto, la ruta que maneja esta fase, en la medida en que sean cumplidas las etapas a desarrollar, logra con satisfacción la RC.

Desde los procesos psicosociales se puede describir la importancia y el trabajo de la psicología social, definida por Montero (2004) como:

El estudio de los factores psicosociales que permiten desarrollar, fomentar, mantener el control y el poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social para solucionar sus problemas y producir cambios en el ambiente y en la estructura social. (p. 142).

En consecuencia, la población está constituida por conjuntos, cuyos habitantes y su entorno se interrelacionan, en un contexto común que les concede una identidad y sentido de pertenencia, ante el cual el psicólogo social concibe intervenir en la realidad social, en las múltiples problemáticas, con retos a apoyar procesos desde un trabajo participativo, teniendo en cuenta que la sociedad está en un constante cambio en donde la satisfacción de necesidades se convierte cada día en una competencia inalcanzable, dado que surgen más carestías que no alcanzan a compensar lo perdido a causa del conflicto, que vulneran los derechos de la humanidad, ya que la guerra es un constante peligro que puede aparecer de manera incierta y que ha legado situaciones desagradables de escasez, desigualdad, miedo y un sinnúmero de hechos lamentables de desaparición y muertes, con un desenlace de desplazamientos y terrorismo.

De allí la propuesta de seguir participando de manera conjunta en proyectos que beneficien a las poblaciones que han padecido consecuencias a raíz de la violencia, articulando de manera trascendental acciones donde la psicología, desde el enfoque social, forje un acompañamiento desde la subjetividad, comprendiendo la 'Reparación' como

un proceso humano y psicosocial que explora la capacidad humana, transforma, y personifica los episodios traumáticos en hechos que permitan resarcir en pro del proceso de reconstrucción de vida.

Finalmente, es claro comprender que la UARIV, con estos procedimientos y por medio de diferentes estrategias, trata de alcanzar de manera gradual e integral, la reivindicación de la persona y sus derechos, donde el Estado ha implementado herramientas eficaces para las víctimas.

Conclusiones

Colombia afronta desde hace más de 50 años un conflicto armado interno que ha profundizado de manera transversal las desigualdades y la pobreza en los sectores más vulnerables del país. Los hechos violentos, como consecuencia, han dejado cada vez más víctimas, en su mayoría civiles. Hoy en día se evidencia con más fuerza la desaparición forzada y el irrespeto a la vida de cualquier sujeto; sin embargo, hay que gratificar y apreciar el trabajo que entidades como la UARIV vienen desempeñando diariamente y de manera constante desde su cercanía con la víctima y con los hechos ocurridos, hasta un proceso con finalidades apacibles, trazado conjuntamente hacia el reconocimiento y el valor que las víctimas han tenido y que son ejemplo para otras víctimas de afrontamiento y superación en medio de su sufrimiento, permitiendo desde esta condición, una mirada hacia el conocer y comprender de manera muy perceptiva y distinta de cada individuo, madre, viuda, hijo, discapacitado, adulto mayor, comunidad indígena, que son víctimas con diferente sentir, pero enfocadas hacia un mismo objetivo de reparación, respeto de sus derechos, bienestar y vida digna.

Referencias

- ColombiaInfo. (s.f.). Conflicto Armado. Recuperado de <http://www.colombia.com/colombiainfo/nuestrahistoria/conflicto.asp>
- Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1448 de 2011 "por la cual se dicta medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dicta otras disposiciones". Bogotá, Colombia. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1448_2011.html
- Freund, J. (1983). *Sociología del conflicto*. Madrid, España: Ediciones del Ejército.
- Montero, M. (2004). *Introducción a la Psicología Social Comunitaria: desarrollo, conceptos y procesos*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Unidad para las Víctimas (s.f.). ¿Qué es la Reparación Colectiva? Recuperado de <http://www.unidadvictimas.gov.co/es/%C2%BFqu%C3%A9-es-la-reparaci%C3%B3n-colectiva/203>
- Vinyamata, E. (2001). *Conflictología: Curso de resolución de conflictos* (2ª ed.). Barcelona, España: Editorial Ariel.

Reestructuración y restablecimiento de habilidades sociales del Hospital San Rafael de Pasto

María Alejandra Huertas López

Estudiante de Psicología

Universidad mariana



Fuente: pixabay.

Resumen

El propósito de este proyecto fue desarrollar la reestructuración cognitiva y el restablecimiento de habilidades sociales en pacientes de larga estancia del Hospital San Rafael, de allí surgieron tres objetivos específicos, el primero fue: fortalecer los procesos cognitivos de 23 pacientes de larga estancia; las actividades propuestas en este primer objetivo fueron el desarrollo de un diario de campo que contenía ejercicios para la estimulación cognitiva. El segundo objetivo fue: retomar y mantener las habilidades sociales de los 23 pacientes de larga estancia del Hospital San Rafael de Pasto de las unidades San Benito Menni y San Juan de Dios, llevando a cabo el desarrollo de actividades proyectivas como: cine-foro, cuentos, fábulas e imágenes, y una feria para poder llevar a conocer el tipo de habilidades sociales que hay que tener en cuenta, para en un futuro tener una resocialización con el contexto externo al hospital. Y en tercer lugar, se planteó un tercer objetivo: apoyo a las actividades del Hospital San Rafael de Pasto, fortaleciendo cada una de las unidades con el conocimiento adquirido en la Universidad y los que se aprendieron en la institución, donde los procesos que se realizaron fueron: intervención individual en cada una de las unidades de la institución, valoraciones psicológicas en la unidad Eugenio Ramírez y acompañamiento

en cine-foro en la unidad de Ricardo Pampuri, donde se logró adquirir habilidades terapéuticas relacionadas como el rol del profesional.

Palabras claves: habilidades sociales, Psicología clínica, reestructuración cognitiva.

Introducción

Los pacientes atendidos en la salud mental, la mayoría de los casos sufren deterioro cognoscitivo a causa del proceso de desarrollo de las enfermedades y por el tiempo que llevan hospitalizados.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud mental como el estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad; y más específicamente es: “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2013).

El propósito de este proyecto fue fortalecer o mantener la reestructuración cognitiva y poder retomar las habilidades

sociales, ya que según el diagnóstico que se realizó, dio como resultado, el grado de deterioro de la población involucrada en el estudio. Es preciso decir que, la aplicación no fue nada fácil debido a que, se requiere un buen conocimiento del trastorno o trastornos a tratar, asimismo, se necesita velocidad y creatividad de pensamiento para mantener una interacción fluida y competente con el paciente, y por último, la técnica no está tan pautada como otras técnicas de modificación de conducta y, por sus propias características, no puede estarlo en la misma medida.

Ha sido frecuente hablar de las denominadas terapias de reestructuración cognitiva, dentro de las que se incluye la terapia racional-emotivo-conductual de Ellis, la terapia cognitiva de Beck y el entrenamiento autoinstruccional de Meichenbaum (Bados, 2008; Carrasco, 1995; Carrasco y Espinar, 2008, citado por Bados y García, 2010, p. 2).

Valga decir que, la salud mental es un bienestar, por ello, hay que tener en cuenta y saber que los trastornos mentales, desde hace mucho tiempo han sido considerados como un problema de primera magnitud, por su elevada prevalencia que desencadena el impacto de sufrimiento y desestructuración en las personas, familias y entorno más cercano. De allí la importancia de implementar proyectos que ayuden a fortalecer la atención a la salud mental en nuestro país y en el mundo, considerándola una buena estrategia para continuar contribuyendo al bienestar de cada uno de los pacientes.

Psicología y Psicología clínica

En el proyecto se abarcaron teorías como: la psicología clínica, la diferencia de la enfermedad mental de la esquizofrenia de los dos manuales Dsm-IV y CEI- 10, la reestructuración cognitiva y las habilidades sociales con 23 pacientes diagnosticados con dos tipos de esquizofrenia, la una paranoide y la otra residual.

Según la Real Academia Española (RAE), la psicología se basa en el método científico para encontrar respuestas. La psicología clínica, además se dedica al bienestar humano, por lo tanto, se encarga del estudio, diagnóstico o tratamiento de la conducta anormal, problemas o trastornos psicológicos. Las funciones del psicólogo clínico consisten en la prevención, diagnóstico y tratamiento de todo tipo de trastornos de la conducta que pueda presentar una persona. Es así como, el psicólogo clínico está llamado a la atención e intervención clínica de personas que presentan problemas o dificultades como consecuencia de una dificultad en su personalidad, en sus relaciones o como consecuencia de una enfermedad o diagnóstico médico.

Otro concepto, según la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (EFPA, 2003), dice que a partir de los orígenes de la psicología, se argumenta que la psicología clínica es un disciplina científico-profesional con historia e identidad propia y cuyos objetivos son la evaluación, diagnóstico, tratamiento e investigación en el ámbito de los trastornos psicológicos o mentales. Esta disciplina analiza las tres dimensiones de los mencionados procesos cognitivo, afectivo y conductual.

La Psicología Clínica coincide con la psiquiatría en que su objeto es el trastorno mental, no la enfermedad, de tal manera que las funciones profesionales de los psicólogos clínicos y de los psiquiatras convergen en gran medida; según lo mencionado, el papel del psicólogo clínico es muy importante, puesto que interviene terapéuticamente en los pacientes de la salud mental, de manera que va mejorando de acuerdo al proceso y las estrategias que se implemente en cada uno.

En segunda estancia es importante hablar de la enfermedad mental que tienen los pacientes del presente estudio, que es la esquizofrenia, según el Manual Diagnóstico CEI-10 (p. 52), se caracteriza por distorsiones fundamentales y típicas de la percepción, del pensamiento y de las emociones, por tanto, este trastorno compromete las funciones esenciales que le dan a la persona normal, la vivencia de su individualidad, singularidad y dominio de sí misma; el enfermo cree que sus pensamientos, sentimientos y actos más íntimos son conocidos o compartidos por otros y pueden presentarse ideas delirantes en torno a la existencia de fuerzas naturales o sobrenaturales capaces de influir, de forma a menudo bizarra; es decir, se presentan alteraciones anormales en lo auditivo, ya que escuchan voces que no existen y que desestabilizan al paciente; también surgen alteraciones visuales, ya que ven cosas de fantasía, provocando alucinaciones, que es la alteración en la percepción y delirios alteración en el pensamiento.

Valga decir que, en el proyecto, los pacientes padecían dos tipos de esta enfermedad mental, había un grupo que padecía esquizofrenia paranoide, que según el Manual Diagnóstico CEI-10, su cuadro clínico se caracteriza porque predominan las ideas delirantes relativamente estables, a menudo paranoides, que suelen acompañarse de alucinaciones, en especial de tipo auditivo y de otros trastornos de la percepción. Sin embargo, los trastornos afectivos, de la voluntad, del lenguaje y los síntomas catatónicos pueden ser poco llamativos, además hay que tener en cuenta que este tipo de esquizofrenia no deteriora cognitivamente; el segundo grupo padecía la esquizofrenia residual, que se define como un estado crónico del curso de la enfermedad esquizofrénica, en el que se ha producido una clara evolución progresiva desde los estados iniciales (que incluyen uno o más episodios con síntomas psicóticos que han satisfecho las pautas generales de la esquizofrenia) hacia los estadios finales, caracterizados por la presencia de síntomas "negativos" y de deterioro persistente, aunque no necesariamente irreversibles (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2008, p. 57).

También es importante hacer una diferencia entre los dos Manuales Dsm-IV y CIE- 10, pues, pareciera extraño pero en Salud Mental, existe una dualidad en todo, psicólogos clínicos versus psiquiatras, test psicométricos versus escáneres cerebrales, y dos manuales nosológicos de enfermedad mental que actualmente son CIE 10 elaborado por la OMS y DSM IV por la APA. Los psicólogos clínicos utilizan en mayor medida el primero, y los psiquiatras el segundo; de manera que, se puede tomar como ejemplo la esquizofrenia paranoide que en el CIE-10, es el tipo que en el cuadro clínico predominan las ideas

delirantes relativamente estables, a menudo paranoides, que suelen acompañarse de alucinaciones, en especial de tipo auditivo y de otros trastornos de la percepción. Sin embargo, los trastornos afectivos, de la voluntad, del lenguaje y los síntomas catatónicos pueden ser poco llamativos; y en el Dsm-IV, el tipo paranoide de esquizofrenia es un tipo de esquizofrenia en el que se cumplen los siguientes criterios: preocupación por una o más ideas delirantes o alucinaciones auditivas frecuentes. No hay lenguaje desorganizado, ni comportamiento catatónico o desorganizado, ni afectividad aplanada o inapropiada.

Por otro lado, hablamos de lo que es reestructuración cognitiva. La reestructuración cognitiva (RC) es una de las técnicas cognitivo-conductuales más sugerentes dentro del repertorio de procedimientos de que dispone el terapeuta cognitivo-conductual, sin embargo, su aplicación no es nada fácil por varios motivos. Para empezar, se requiere un buen conocimiento del trastorno o trastornos a tratar.

Finalmente, es preciso decir que las habilidades sociales son las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria. Las conductas son aspectos observables, medibles y modificables; no es un rasgo innato de un sujeto, determinado por su código genético o por su condición de discapacidad. Además, hay que tener presente que entra en juego el otro. No se refieren a habilidades de autonomía personal como lavarse los dientes o manejar el cajero automático, sino a aquellas situaciones en las que participan por lo menos dos personas, esta relación con el otro es efectiva y mutuamente satisfactoria.

Una persona con habilidades sociales defiende lo que quiere y expresa su acuerdo o desacuerdo sin generar malestar en la otra persona.

Las habilidades sociales se conocen como conducta asertiva, que consiste en pedir lo que quieres y negarte a lo que no quieres de un modo adecuado, por ejemplo, conseguir tus metas sin dañar a otros, expresar sentimientos y pensamientos, realizar elecciones personales y sentirse bien con uno mismo.

Según Prette (2002), las habilidades sociales son una teoría que determina la funcionalidad de comportamiento, es decir, su adecuación al contexto, aquí se mencionan unos tipos de habilidades sociales, entre las que se encuentran comunicación verbal, comunicación no verbal y componentes cognitivos-afectivos.

Lo anteriormente mencionado, fue importante en el presente proyecto porque contribuyó a que la población que va ser partícipe del estudio a causa de su enfermedad mental y su grado de deterioro, habían olvidado sus habilidades sociales, entre las que se encontraban por ejemplo, no saludar, no agradecer, es decir, no tener una buena comunicación en el contexto en el que se encuentran, para el caso el Hospital San Rafael de Pasto.

Trabajando para el desarrollo de la reestructuración cognitiva y restablecimiento de habilidades sociales con paciente de larga estancia del Hospital San Rafael

Desde el área de Psicología del Hospital San Rafael y con la ayuda de la practicante, se trabajó sobre el fortaleciendo de los procesos cognitivos y las habilidades sociales de los pacientes, y para lograr los resultados e impactos esperados se tuvieron en cuenta los siguientes componentes:

Una primera fase de diagnóstico, donde se llevó a cabo la revisión de historias clínicas, revisión de un preproyecto donde se reflejaban las necesidades del hospital, además se aplicó una prueba para mirar el déficit cognoscitivo para poder seleccionar a los participantes del proyecto; para esta primera fase se tomó como muestra a 43 pacientes, de los cuales se seleccionaron 23, como resultado de la prueba, se identificaron aquellos que obtuvieron un déficit cognoscitivo leve y los que están cognitivamente normales.

En la segunda fase de intervención se realizaron diferentes actividades de forma individual y grupal, que se llevaron a cabo en el desarrollo de cada uno de los objetivos; para dar cumplimiento a esta fase, se tuvo en cuenta las diferentes variables como: edad, diagnóstico, grado de deterioro y medicamentos de cada paciente.

Finalmente, se realizó una tercera fase de evaluación, la cual permitió observar y analizar el grado de funcionamiento del proyecto; de manera que, se realizó un postest de la aplicación de la prueba que se la realizó al inicio, protocolo de Minimental y también la correlación con otro instrumento Moca, el cual evaluaba los mismos componentes, y donde los resultados proyectaron que las personas que tenían un déficit cognoscitivo leve se encontraban normales en la primera prueba, algunos de ellos mantuvieron los resultados y uno disminuyó; y en la segunda prueba, los que estaban normales en la primera prueba con la aplicación del Moca, estaban cognitivamente normales en la segunda, y otros tenían un déficit leve, moderado, y uno por la alta complejidad de la prueba sacó un déficit cognoscitivo grave.

La ejecución del proyecto estuvo centrada en el fortalecer y mantener los procesos cognitivos, retomar las habilidades sociales en pacientes de larga estancia del Hospital San Rafael de Pasto y apoyar en las actividades del hospital para poder fortalecer los conocimientos del área de psicología clínica y su rol como profesional.

Por otra parte, para dar cumplimiento a las acciones se realizaron diferentes actividades de forma individual y grupal, para desarrollar el primer objetivo se elaboró un diario de campo para cada uno de los participantes, donde cada semana se realizaba un ejercicio de estimulación cognitiva en los diferentes procesos como: atención, concentración, memoria de evocación, orientación, tiempo y lenguaje, obteniendo una gran acogida por partes de los pacientes; además, con la implementación del cine-foro se

pudo visualizar que los pacientes sí cuentan con una buena concentración, ya que respondieron muy bien a cada una de las películas que se presentaron.

En cuanto al segundo objetivo, sobre retomar las habilidades sociales, los resultados obtenidos de las actividades proyectivas fueron: la elaboración de folleto y realización de feria; en estas actividades los pacientes reflejaron los conocimientos y las enseñanzas de manera grupal, como por ejemplo, el mensaje que les dejó cada una de las películas presentadas en el cineforo, así como también en la realización de las lecturas y en la feria de las habilidades sociales.

Por último, el brindar apoyo al hospital fue de gran importancia, porque esa experiencia brinda la oportunidad de fortalecer los conocimientos que se han adquirido en el rol como profesional, al realizar intervención individual en esta segunda fase, y en una primera fase en actividades como: la intervención grupal en cada una de las unidades, realizar psicoeducación con padres de familia de una determinada unidad, realizar valoración psicológica, evaluando diferentes componentes como lo cognitivo, la resolución de conflictos basados en el diálogo, las relaciones sociales y su autocontrol emocional; además, hacer acompañamientos en las diferentes actividades que se realizaban en la institución. También se tuvo la oportunidad de aprender a aplicar una prueba de selección de personal y realizar los informes del mismo.

Conclusiones

Es importante valorar que, los pacientes del Hospital San Rafael de Pasto son personas capaces de participar en las actividades que se les realice por parte de los colaboradores, generando buenos resultados y permitiendo fortalecer aquellas partes que tienen cierto deterioro, logrando así, potencializar nuevas habilidades.

Haciendo alusión a los resultados del proyecto y teniendo en cuenta el objetivo principal de este estudio, se puede concluir que los pacientes han logrado fortalecer y mantener los procesos cognitivos y retomar las habilidades sociales básicas para que, en un futuro, puedan resocializarse con el contexto externo a la institución.

Con las pruebas aplicadas tanto Minimental y Moca, se logró hacer un análisis del déficit cognitivo causado por la enfermedad mental y poder así establecer las estrategias para la ejecución del proyecto, y fortalecer y mantener algunos procesos cognitivos de cada paciente.

Las variables tenidas en cuenta, permitieron que el proyecto se realizara de manera adecuada, lo cual posibilitó una visión más amplia para poder tener un acercamiento y así desarrollar las actividades establecidas en el cronograma.

Recomendaciones

Cabe hacer un llamado al Hospital San Rafael de Pasto para que se continúe realizando proyectos encaminados a fortalecer las diferentes habilidades cada uno de los pacientes.

Se recomienda a los pacientes del proyecto seguir participando de manera activa en estos procesos, igualmente, a sus colaboradores para que los apoyen y motiven.

Por último, se recomienda al Hospital San Rafael que siga promoviendo las prácticas formativas en sus diferentes programas, ya que esto permite ampliar los conocimientos de forma concreta y eficaz, abriendo caminos a los practicantes en todos los campos profesionales.

Referencias

- Bados, A. y García, E. (2010). La Técnica de la reestructuración cognitiva. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/12302/1/Reestructuraci%C3%B3n.pdf>
- Becerra, V. (2010). *El Cine en la Esquizofrenia como dispositivo terapéutico: una mirada cognitivo-conductual*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Del Prette, Z. (2002). *Psicología de las Habilidades Sociales*. Editorial El Manual Moderno.
- Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (EFPA). (2003). *Psicología clínica y psiquiatría. Papeles del psicólogo*, 24(85), 1-10.
- Fernández, M. (2012). Programa de Habilidades Sociales con personas con trastorno mental grave en una unidad de rehabilitación psiquiátrica de media estancia.
- Goldman, H. (1996). *Psiquiatría General*. México: El Manual moderno S.A.
- Mazza, G. (2012). *Esquizofrenia y habilidades sociales*.
- Navarro, S. (2009). Entrenamiento en habilidades sociales con pacientes esquizofrénicos: validación de un programa para pacientes crónicos.
- Orden Hospitalaria de San Juan de Dios. (2013). Hospital San Rafael de Pasto. Recuperado de <http://www.ordenhospitalaria.com.co/centros-hospital-san-rafael-pasto.php>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). Salud mental: un estado de bienestar. Recuperado de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2008). *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10)*.

Programa de rehabilitación neuropsicológica en un grupo de pacientes psiquiátricos institucionalizados

Laura Melissa Cabrera Quiñones

Egresada del Programa de Psicología
Universidad Mariana

José Alberto Luna Hernández

Docente y Coordinador del Laboratorio del Programa de Psicología
Universidad Mariana

Diana Solarte Narváez

Docente Institución Universitaria CESMAG

Resumen

El presente artículo gira en torno a la descripción del proceso de diseño y aplicación de un programa de Rehabilitación Neuropsicológica en un hospital psiquiátrico de la ciudad de Pasto. **Metodología:** se trabajó en tres fases específicamente, la primera de evaluación neuropsicológica, la segunda el diseño y aplicación del programa y una última fase de post evaluación, además para el presente artículo se revisó más de 30 documentos que lo sustentan conceptualmente. **Resultados:** en la población evaluada los avances cognitivos estadísticamente significativos están relacionados con el progreso de las funciones: orientación, atención, percepción, memoria, lenguaje, motricidad y funciones ejecutivas. **Conclusiones:** se resalta la importancia y efectividad de los procesos de rehabilitación neuropsicológica con la población previamente descrita, los hallazgos encontrados giran en torno al progreso de la mayoría de las funciones intervenidas por los terapeutas, quienes a su vez, aportaron significativamente a la mejoría de los procesos de adaptación y funcionalidad intrahospitalaria.

Palabras clave: estimulación cognitiva, institucionalización, población psiquiátrica, rehabilitación neuropsicológica.

El presente artículo gira en torno a la descripción del proceso de diseño y aplicación de un programa de Rehabilitación Neuropsicológica en un hospital psiquiátrico, el cual ofrece una atención integral a los pacientes que padecen algún tipo de enfermedad o trastorno mental, basándose principalmente en la acogida, asistencia y cuidado especializado a los pacientes. El proceso se realizó en las unidades de larga estancia en las que se presta atención a pacientes que precisan de cuidados sanitarios, en general de baja complejidad, por procesos crónicos o por tener reducido su grado de independencia funcional para la actividad cotidiana, y requieren un periodo prolongado de internamiento. En este sentido, la población a la cual va dirigida el programa, se caracteriza por diagnósticos como: esquizofrenia, trastorno afectivo bipolar y retraso mental.

Para comenzar, es preciso comprender a profundidad de qué se tratan las enfermedades o trastornos mentales, los cuales son un

común denominador en la población participante, y que de por sí representa uno de los factores que pone en riesgo su funcionalidad y adaptación; el trastorno mental engloba diversos diagnósticos psiquiátricos con cierta persistencia en el tiempo y que presentan graves dificultades en el funcionamiento personal, social y cognitivo como consecuencia de la enfermedad, reduciendo la calidad de vida de la persona afectada. Esta situación implica la necesidad de trabajar diversas áreas, con el fin de mejorar su funcionamiento y posibilitar mayor adaptación, haciendo preciso incorporar otras intervenciones psicoterapéuticas y psicosociales, además de la farmacológica, teniendo así principalmente un abordaje multidisciplinar que garantiza que todas las áreas afectadas reciban tratamiento (American Psychiatric Association, 2002).

Así mismo, puede decirse que la enfermedad mental es por tanto, una alteración de tipo neurológico que afecta principalmente el pensamiento y la conducta del paciente, con notables incidencias en funciones de regulación emocional, cognitiva y/o comportamental, en donde se ven afectados procesos psicológicos básicos y superiores como la emoción, la motivación, la percepción, el lenguaje, el aprendizaje, entre otros (Gómez, Balsategui, De La Hera, Gordón y Odriozola, 2009); lo cual, paulatinamente deteriora el contacto, asimilación y comprensión que el paciente tiene de la realidad de su entorno, dificultando así sus procesos de adaptación, haciendo que se aisle poco a poco, o tenga conductas desadaptativas que le generen problemas para interactuar en el lugar en el que vive y se desenvuelve (Chew-Graham, Mullin, May, Hedley y Cole, 2002).

Lo mencionado anteriormente, dificulta a la persona su inserción al medio sociocultural, creando ciertas formas de malestar psicológico que se ve manifestado en el desenvolvimiento cotidiano, haciendo al paciente menos funcional a nivel conductual, emocional y cognitivo y en ocasiones, llegando a necesitar una modalidad de atención que tenga como característica principal la internación en un recinto hospitalario, que brinde las herramientas terapéuticas necesarias, teniendo en cuenta las implicaciones propias de su diagnóstico. Es preciso aclarar que, durante el período de internación, es primordial

que el paciente reciba una atención integral, que abarque el tratamiento de todas las fallas identificadas, incluyendo las de tipo cognitivo, permitiéndole así alcanzar niveles más óptimos de funcionalidad que mejoren su calidad de vida; dada la relevancia que tiene la temática de evaluación e intervención de los procesos de cognición en pacientes con enfermedades mentales de orden psiquiátrico, en el presente artículo, se aporta una perspectiva evaluativa y de intervención neuropsicológica que busca mejorar las funciones cognitivas de la población, ejecutada durante un año, en el contexto anteriormente mencionado (Canadian Collaborative Mental Health Initiative, 2006).

La salud mental es un componente fundamental e inseparable de la salud en general y está íntimamente relacionada con la calidad de vida a nivel personal, familiar y comunitario, aunque muchas veces sea subestimada frente a la salud física, debe tenerse muy presente que en la actualidad los trastornos mentales y neurológicos representan el 22% de la carga total de enfermedades en América Latina, y resulta evidente que los mismos tienen un impacto importante en términos de mortalidad, morbilidad y discapacidad en todas las etapas de la vida. A nivel etiológico son múltiples los factores que confluyen para generar la aparición de las enfermedades mentales, entre estos se encuentran: factores biológicos (alteraciones bioquímicas, metabólicas, etc.), factores psicológicos (vivencias del sujeto, aprendizaje, etc.) y factores sociales (cultura, ámbito social y familiar, etc.) entre otros que pueden influir en su aparición. Dichas causas deben ser tenidas en cuenta a la hora de generar diagnósticos y posteriores intervenciones, con el fin de tener cierto control entre las variables y estímulos que rodean al paciente, de ser posible evitando o reduciendo el contacto con factores en este caso desencadenantes (Rodríguez, 2007).

El proceso llevado a cabo tuvo como principales objetivos identificar las fallas en determinadas funciones neuropsicológicas, para posteriormente mejorarlas utilizando técnicas de estimulación cognitiva, por tanto, es de gran relevancia comenzar comprendiendo qué son las funciones cognitivas; estas son entendidas como las destrezas que le permiten al ser humano percibir, adquirir, entender y responder a información del entorno; incluyen las habilidades para prestar atención, recordar, procesar información, resolver problemas, organizar y reorganizar información, comunicarse y reaccionar a la información recibida (Flavell, 1985; Dudek, Zieba, Jawor y Devitt, 2000).

Los procesos cognitivos básicos y superiores tienen su asiento en el sistema nervioso central, principalmente en las estructuras encefálicas y en sí pueden clasificarse de la siguiente manera: atención, memoria, lenguaje, velocidad de procesamiento de información, percepción, gnosias, praxias y funciones ejecutivas, esta enumeración de funciones permite a los profesionales de la salud mental, especialmente a los neuropsicólogos, tener una perspectiva clara del funcionamiento cognitivo de sus pacientes, logrando establecer evaluaciones y diagnósticos que logran determinar fallos y potencialidades muy precisas; esta clasificación funcional del repertorio cognitivo humano, fue tenida en cuenta para establecer los objetivos y tareas de evaluación, diagnóstico y posteriormente, intervención que se llevaron a cabo durante el proceso descrito en el presente artículo, esto permitió, identificar una serie de fallos neuropsicológicos, hacia los que se dirigieron

los objetivos de intervención (Ostrosky, Ardila y Roselli, 1994).

El funcionamiento de estas habilidades se ve influenciado por factores personales, sociales, patológicos, culturales, y en este caso en particular, intrahospitalarios y que trabajan de una manera muy interdependiente, lo cual da paso a un desempeño integral e integrado de las funciones neuropsicológicas anteriormente mencionadas, (De Familiares, 2008), permitiendo así a las personas desenvolverse de manera adecuada en su ambiente; por lo tanto, es entendible que si las enfermedades mentales propias de la población participante tienen un componente neurológico, las funciones neuropsicológicas, que tienen su asiento principalmente en el funcionamiento neurocerebral, se vean comprometidas y presenten fallos, lo cual lleva a pensar que de suceder esto, el paciente tendrá un funcionamiento cognitivo inadecuado, y por consiguiente, procesos fallidos de adaptación y manejo contextual, de ahí la importancia de este tipo de procesos en los cuales, se busca identificar e intervenir posibles dificultades neuropsicológicas que afecten aún más la funcionalidad de pacientes psiquiátricos (Manga y Campos, 2000).

Las investigaciones han mostrado que la enfermedad mental es la causa de muchas de las disfunciones cognoscitivas, siendo ésta un síntoma primario de los trastornos psiquiátricos y otros desórdenes afectivos, razón por la cual, los problemas cognoscitivos son evidentes, así otros síntomas como los episodios psicóticos o afectivos sean controlados. En este sentido, se ha manifestado que aquellas partes del cerebro que se utilizan para destrezas cognoscitivas específicas, por lo general, no funcionan normalmente en personas con estas patologías y ciertos desórdenes afectivos, lo que indica que las enfermedades mentales afectan el modo en que el cerebro funciona y de ahí que se generen problemas cognitivos específicos (Dudek et al., 2000), que deben ser identificados para poder ser abordados a cabalidad, ya que de lo contrario, luego desencadenan un funcionamiento inadecuado de los procesos de cognición y aprendizaje, reduciendo las posibilidades de comprensión y manejo del contexto, sumiendo a la persona en el aislamiento, la incapacidad y la desadaptación, restando en gran medida su calidad de vida y bienestar (Lezak, 2004).

En un estudio realizado por Medalla y Revheim (2002) se confirma la evidencia del deterioro cognoscitivo en pacientes psiquiátricos, en los que se afectan habilidades como la atención, la evocación de la información, el pensamiento crítico, la capacidad para planificar, organizar y resolver problemas e iniciar una conversación, lo cual impide que las personas con estas patologías sean independientes y se desenvuelvan de modo apropiado en la sociedad. Al parecer el patrón de déficit cognitivo es muy semejante en todos los pacientes psicóticos: se afectan principalmente las capacidades de atención y memoria, sobre todo verbal y a corto plazo; del mismo modo, se ven afectadas aquellas capacidades cognitivas necesarias para la preparación, elaboración y control de la conducta en general (Fundación INTRAS, 2004).

De acuerdo a lo anterior, es clara la importancia de un abordaje integral, en el que además de la intervención psiquiátrica y la atención médica, se tenga en cuenta el acompañamiento neuropsicológico por parte de las instituciones psiquiátricas; en este sentido, surge la necesidad de la implementación de un programa en los pacientes

de larga estancia de evaluación y rehabilitación neuropsicológica (Prigatano, Zigler y Rosenstein, 2003). Para comprender a cabalidad el propósito y el desarrollo del proceso es preciso conceptualizar en primer lugar la evaluación neuropsicológica, la cual es definida como el proceso mediante el cual se logra conocer al paciente e identificar su funcionamiento neuropsicológico, para este objetivo, se hace uso de diferentes herramientas, como la entrevista inicial, los test neuropsicológicos, neuroimágenes, diagnósticos previos, entre otras, que brindan al evaluador una imagen clara acerca del desempeño cognitivo del paciente y los factores que influyen sobre este. La evaluación neuropsicológica permite entonces tener una claridad muy amplia de los fallos del paciente y por tanto, permite diseñar y ejecutar estrategias de intervención precisas, que eviten los rodeos terapéuticos y aporten de manera visible a la mejoría de las funciones que presentan dificultad (Pérez, 2009).

Por otro lado, la rehabilitación neuropsicológica es definida por Restrepo-Arbeláez (1995), como un proceso mediante el cual se pretende proveer a la persona de una serie de estrategias que contribuyan a mejorar o recuperar el déficit producido en las capacidades cognitivas. En este sentido, Lorenzo-Otero, (2001) la define como el conjunto de procedimientos y técnicas que tienen por objetivo alcanzar los máximos rendimientos intelectuales, la mejor adaptación familiar, laboral y social en aquellos sujetos que sufrieron una lesión cerebral (daño cerebral traumático, ictus, demencias y otras enfermedades neurológicas).

Desde este mismo enfoque teórico cognitivo, Bárbara Wilson (1991, 1998, 2002) reconocida neuropsicóloga británica, define la rehabilitación neuropsicológica como un proceso a través del cual los pacientes con daño cerebral trabajan junto con profesionales del servicio de salud para remediar o aliviar los déficits cognitivos que surgen tras una afección neurológica, este concepto incluye tanto técnicas orientadas a la restauración como a la compensación de los déficits. Por tanto podemos definir la rehabilitación, en términos generales, como la habilitación de funciones perdidas, disminuidas o deterioradas por agresiones internas o externas; consiste en el reentrenamiento basado en la repetición de actividades, que facilita los procesos de plasticidad neuronal, según el cual las neuronas adyacentes a una lesión pueden progresivamente “aprender” la función de las neuronas dañadas (Rossini y Pauri, 2000).

Por lo tanto, la Neuropsicología se encarga de estudiar la relación existente entre las funciones psicológicas superiores y la actividad cerebral, se interesa tanto por el desarrollo como por la actividad misma de estas funciones, es decir, su objetivo central es no sólo analizar cuándo la función se altera por una lesión cerebral o una patología, sino también facilitar los medios para optimizar el desarrollo (Salmon y Bondi, 2009).

Dentro de los objetivos de dicho proceso de práctica, de acuerdo a lo anteriormente mencionado, se realizó el diseño de un programa integral de diagnóstico y rehabilitación cognitiva en las pacientes de larga estancia del Hospital Psiquiátrico, en quienes se observó diferentes necesidades ocasionadas posiblemente por el proceso de hospitalización, su diagnóstico, edad, entre otros factores. Estas necesidades tienen que ver con la dependencia, aislamiento, falta de socialización, utilización del tiempo, cambios en la estructura familiar y carencia de estimulación cognitiva y recreativa (Valencia, Rascón, Otero y Ryan, 2013); debido a esto, se determinó la implementación del programa de estimulación

cognitiva, en pro de dar respuesta a las necesidades observadas y procurar una mejoría funcional y por lo tanto, adaptativa de los pacientes, así aportar al abordaje integral de su salud mental y por ende, mayor nivel de calidad de vida intrahospitalaria.

Antes de comenzar el programa de rehabilitación, los pacientes fueron evaluados neuropsicológicamente, estos resultados de la evaluación representaron el punto de partida para el programa de rehabilitación neuropsicológica; esta valoración también se realizó al finalizar el programa, para observar posible el progreso, mantenimiento o retroceso evidenciado durante la neurorehabilitación realizada.

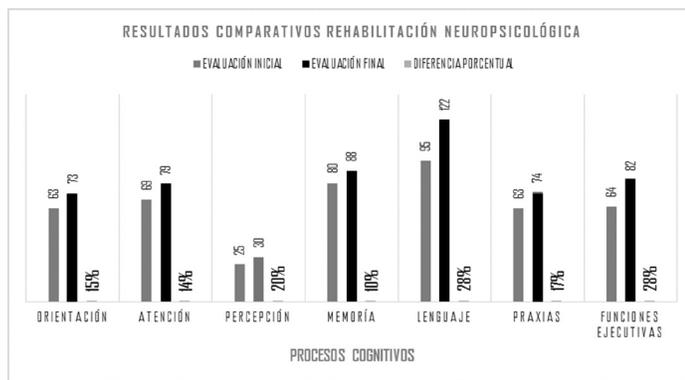
En este sentido, se realizó una evaluación neuropsicológica con cuarenta y dos pacientes de las cuatro unidades de larga estancia, las cuales están constituidas entre 20 a 50 pacientes; esta valoración se enfocó en conocer el estado cognitivo de cada paciente a través de ejercicios, en los cuales se evaluó orientación (temporal, espacial y personal), atención (auditiva, visual y dividida), percepción (visual), memoria (visual, verbal – auditiva, corto y a largo plazo, remota y autobiográfica, procedimental), lenguaje (fonología, morfosintaxis, semántica, seguimiento de instrucciones y denominación), praxias (motricidad fina) y funciones ejecutivas (secuencias, relación y toma de decisiones). En esta evaluación, se encontró mayor afectación en las áreas de memoria, lenguaje orientación, funciones ejecutivas y atención, al finalizar la evaluación pudo concluirse que los procesos menos afectados fueron praxias y percepción, por el contrario los que presentaron mayor compromiso fueron memoria, funciones ejecutivas y lenguaje.

En términos generales, toda intervención neuropsicológica pretende mejorar la calidad de vida del paciente, no se persigue la resolución de un estado fisiopatológico en un órgano concreto, sino el incremento del nivel funcional del paciente, dentro de su contexto habitual. Respecto a lo anterior, teniendo en cuenta los resultados observados en la evaluación del estado cognitivo, se ha potencializado la intervención sobre la estimulación de los que se han visto deteriorados. Durante el proceso descrito en el presente artículo, principalmente se realizó un protocolo con diferentes reactivos para su aplicación diaria, los cuales contaban con tareas que buscan fortalecer procesos cognitivos como: metacognición, orientación, memoria de trabajo, a corto y largo plazo, memoria autobiográfica temporal y declarativa, habilidades lectoescritoras, atención sostenida, visual y dividida, comprensión y fluidez verbal, rastreo visual, coordinación visomanual, fluidez mental fonemática y mental gráfica, percepción, función ejecutiva de seriación, cálculo, autorreconocimiento corporal, nominación, categorización semántica, pronunciación y articulación.

Este proceso se realizó durante siete semanas, con treinta y un pacientes pertenecientes a las unidades de larga estancia; en la aplicación del protocolo con los evaluados, se encontró principalmente gran dificultad en centrar su atención en las actividades propuestas por el evaluador, se observó distractibilidad ante estímulos poco relevantes de tipo auditivos y visuales, requiriendo de manera permanente que la evaluadora emplee refuerzos verbales para el mantenimiento y continuidad de las tareas. Se observó que al aumentar la complejidad de la tarea, la atención de los participantes se mantuvo focalizada por períodos de tiempo aún más cortos, sin embargo, en las actividades

de orientación y memoria se evidenció buena capacidad de retención, almacenamiento y evocación a corto plazo.

A continuación, se presentan los resultados de la intervención, con un análisis de los puntajes obtenidos por cada paciente en la evaluación neuropsicológica pre y post intervención, realizándose una comparación de las respuestas de los evaluados en una matriz a través de un análisis de frecuencias, el cual consiste en la descripción de las respuestas de los evaluados en los dos momentos. Mediante gráficas comparativas y construcciones conceptuales, se indica el número de sujetos y el desempeño individual, para ello se sistematizó aplicando una sumatoria y elaborando una tabla de colores, asimismo, se clasificó el desempeño cognitivo respecto a la estabilidad (amarillo), el declive (azul) y progreso (violeta); se aplicaron comparaciones a los valores anteriores y posteriores de los pacientes, contrastando las aplicaciones pre y post del test de tamizaje de los procesos cognitivos. El proceso así analizado permitió el reconocimiento de las modificaciones alcanzadas. En este sentido, se encontró que la mayoría de pacientes presentaron una mejoría, evidenciando avances en varios dominios cognoscitivos posterior a la intervención.



De acuerdo a lo anterior, los avances cognitivos que reflejaron avances estadísticamente significativos, se asociaron con tareas relacionadas con orientación (15%), atención (14%), percepción visual (20%), memoria (10%), lenguaje (28%), motricidad fina (17%) y funciones ejecutivas (28%), resultados muy favorables, que demuestra la efectividad del proceso de neurorrehabilitación, y sobre todo, aporta en gran medida a la funcionalidad de las pacientes a nivel intrahospitalario, generando mayores posibilidades adaptativas y por tanto, mayor calidad de vida.

Los objetivos de la intervención neuropsicológica se dirigieron al aumento de funcionalidad de las diferentes capacidades cognitivas; en cuanto al componente atencional, se constituye en una función básica en la que se apoya el resto de los procesos cognitivos, por lo que, su alteración influirá sobre el proceso de rehabilitación neuropsicológica al condicionar la posible mejoría de otras funciones cognitivas. Además, incidirá de forma directa en la vida diaria de los pacientes (Ríos-Lago, Muñoz-Céspedes y Paúl-Lapedriza, 2007). En este grupo de pacientes, el proceso de atención tuvo una mejoría de un 14%; se encontró mayor estimulación en las tareas de atención dividida y auditiva, y respecto a la atención visual se observó estabilidad.

En cuanto a la función de orientación, como un área de la conciencia del sujeto, se trabajó desde la reorientación temporos espacial, autopsíquica y social del paciente, buscando restablecer su identidad personal, conexión con su entorno personal, social (Díaz Barrientos y Sosa, 2010), y su autonomía a partir del reentrenamiento de los procesos de orientación y memoria, se inició con entrenamiento de aspectos de orientación temporal (día, mes, año), espacial (lugar donde se encuentra) y personal (nombre y edad de los participantes) y posteriormente, se pidió el análisis de eventos, por lo general del entorno próximo al paciente, a través del diálogo y ejercicios de memoria autobiográfica; en este componente, se encontró un progreso de un 15% en el grupo evaluado, específicamente mayor progreso en las tareas de orientación temporal y personal.

Acerca del componente perceptivo visual, la Neuropsicología se encarga de evaluar y rehabilitar aquellas alteraciones que se producen en el proceso de discriminación e interpretación de lo que se ve como resultado de una disfunción cerebral (Jacas, 2015), debido a lo anterior, en el programa de rehabilitación se buscó estimular las capacidades visoespaciales de los pacientes por su utilidad para ubicarse en el espacio y desenvolverse en él, con el fin de otorgarle significado al mundo que nos rodea (De Noreña et al., 2010); en este sentido, en el desempeño del grupo se encontró un avance del 20% en los procesos de percepción visual.

Por otro lado, la memoria es una de las funciones cognoscitivas más sensibles al daño cerebral y trae consigo déficits en la velocidad de almacenamiento de la información, en retención o ambas (Reyes-Aragón, Rodríguez, Sánchez y Gutiérrez, 2013), por esta razón, en la aplicación del programa de rehabilitación se trabajó con mayor especificidad este proceso, con el fin de mejorar el rendimiento de la memoria inmediata y a largo plazo; de acuerdo a lo anterior, el grupo de aplicación progresó en un 10%, focalizando esta potencialización en la memoria visual, remota y autobiográfica, también se encontró mayor implicación en los procesos de memoria verbal y auditiva.

La intervención en las alteraciones del lenguaje y del habla es el área con mayor tradición dentro de la rehabilitación neuropsicológica y ha generado una gran cantidad de investigaciones desde la Segunda Guerra Mundial (Noreña et al., 2010); en este sentido, el plan de intervención se focalizó en la estimulación de los componentes del lenguaje, denominación, morfosintaxis, semántica, seguimiento de instrucciones y fonología, en los cuales se encontró un progreso de un 28% en la mayoría de actividades, percibiendo un importante déficit en la elaboración morfosintáctica de frases con sentido y estructura gramatical.

Por otro lado, el espectacular avance de las neurociencias, en general, y de la neuropsicología, ha logrado la rehabilitación de procesos muchos más complejos como lo son las funciones ejecutivas; Luria (1973, 1975) las define como un conjunto de funciones reguladoras del comportamiento humano cuando: "cada actividad humana comienza con una intención definida constante", también se destaca el planteamiento de Ardila y Rosselli (2007), los cuales la conceptualizan como: los procesos cognitivos que permiten la organización y planeación, la flexibilidad cognoscitiva, la capacidad de filtrar interferencias, el control de las conductas dirigidas a una meta, la habilidad de anticipar las

consecuencias de las conductas, el manejo simultáneo de diversos subsistemas necesarios para realizar una tarea; también incluye la moralidad, la conducta ética y la autoconciencia; en este sentido, en los pacientes se encontró dificultad para centrarse en una tarea y finalizarla, establecer nuevas estrategias para las situaciones de la vida cotidiana (Muñoz-Céspedes y Tirapu-Ustárriz, 2004); debido a esto, después del programa de rehabilitación se encontró en este grupo de pacientes un fortalecimiento de un 28%, ya que se buscó que los sujetos logren la asociación de ideas, movimientos y acciones simples, para orientarse hacia la resolución de situaciones complejas.

Conclusiones

El proceso presentado en este artículo da cuenta de la importancia y efectividad de los procesos de rehabilitación neuropsicológica llevados a cabo con la población previamente descrita, los hallazgos encontrados giran en torno al progreso de la mayoría de las funciones intervenidas mediante las herramientas usadas por los terapeutas, quienes a su vez, aportaron significativamente a la mejoría de los procesos de adaptación y funcionalidad intrahospitalaria de las personas participantes, quienes residen en el hospital psiquiátrico, ubicado en la ciudad de Pasto, en el departamento de Nariño, Colombia.

La rehabilitación neuropsicológica es una disciplina que ha experimentado grandes cambios y progresos en las últimas décadas, hasta convertirse en un instrumento imprescindible en los programas de rehabilitación de pacientes neurológicos y neuropsiquiátricos (León, 2010); este tipo de rehabilitación posibilita el fortalecimiento y expresión de los procesos cognitivos básicos y superiores, en un sujeto cuya situación personal le ha dificultado su adecuada adaptación al contexto, en el cual está inmerso, generando significativas modificaciones en el funcionamiento personal, en el autocuidado y en el afrontamiento a situaciones de la vida diaria, desde el aprendizaje y reaprendizaje de herramientas que mejoran el desempeño del sujeto en sus diferentes áreas.

El programa se basó en la individualidad de cada uno de los sujetos participantes, con quienes se realiza una evaluación inicial que permite identificar las potencialidades y debilidades presentes en cada sujeto, de acuerdo a su patología de base y a las características personales de su historia vivida, de tal forma que la intervención se realiza desde la heterogeneidad de grupos de pacientes que comparten un ambiente similar, pero cuyas diferencias individuales les hacen únicos y con necesidades particulares. De lo que se trata es de rehabilitar al máximo las funciones que presentan deterioro y estimular así mismo, las que se encuentran conservadas. Y sobre todo, de hacerlo mediante tareas apropiadas para una persona con las características diagnósticas que se encuentran entre la población. Esto requiere, desde luego, evaluaciones neuropsicológicas periódicas que determinen los cambios del patrón de funcionamiento del paciente y que permitan adaptar a él, el programa de intervención (Benedet, 2002).

En esta misma línea, la rehabilitación neuropsicológica en patologías crónicas progresivas de tipo psiquiátrico, como lo presentes en la institución, ha permitido que cada una de las

pacientes logre conservar hasta la actualidad la capacidad de comprender en cierta medida, el entorno que la rodea, reconocerse como persona capaz de funcionar en el ambiente, útil y con capacidades por explorar, mejorando sustancialmente su calidad de vida.

Siendo así, el trabajo sobre los factores neuropsicológicos débiles en sujetos con enfermedad mental, permiten además la estimulación de procesos de mayor jerarquía cognitiva, con lo cual se logra a mediano y largo plazo un mayor control de impulsos, el logro en el reconocimiento del error y la posibilidad de corregirlo al volver sobre él, desde la capacidad del sujeto de creación de patrones nuevos de procesamiento cuando no existen esquemas que puedan enfrentar una situación (Burgess, 1997), habilidades que el sujeto en rehabilitación requiere cuando se busca una próxima reinserción en la sociedad, como es el caso de las pacientes declaradas inimputables, quienes también hacen parte del programa.

Por otro lado, es fundamental que la rehabilitación no se limite solamente a tratar de recuperar la función perdida, sino de estimular todas aquellas funciones que están relacionadas directa o indirectamente por la misma, con el fin de brindar intervención a cada una de las funciones cognitivas, y así, de forma integral, multidisciplinaria y profesional lograr que el paciente logre habilidades intrahospitalarias en su proceso de larga estancia; también resaltar la necesidad de dar continuidad a programas de rehabilitación en poblaciones vulnerables, programas que posibiliten mejorar los procesos cognoscitivos, viabilizando la mayor funcionalidad del sujeto y dotándolo de herramientas de adaptación que mejoren su calidad de vida y su funcionalidad contextual.

Es importante reconocer en el proceso de rehabilitación neuropsicológica, la validez e importancia del componente emocional como un proceso que activa al sujeto y le permite dirigirse hacia el objetivo que busca. La palabra "emoción" como la palabra "motivo" tienen significados similares, y las dos pueden despertar, sostener y dirigir la actividad del organismo (Ostrosky y Vélez, 2013). La población psiquiátrica de larga estancia hospitalaria posee historias de vida que se caracterizan por el abandono emocional, la distancia o la privación a nivel emocional, situaciones personales que generan malestar emocional en el sujeto y promueven el deterioro de su cuadro psicopatológico de modo más veloz, al no hallar motivación extrínseca que les permita mantenerse esperanzados en el futuro. Los programas de rehabilitación en poblaciones con estas características deben apuntar al trabajo terapéutico sobre el componente afectivo-emocional del paciente.

Se hace necesario destacar la importancia de trabajar en el diseño de protocolos pertinentes para este tipo de pacientes, debido a sus características individuales, las cuales necesitan de un nivel específico para la evaluación y la rehabilitación neuropsicológica, que permita aportar a la estimulación adecuada de los procesos cognitivos básicos y superiores de los pacientes psiquiátricos en procura de un mejoramiento de su calidad de vida intrahospitalaria.

Referencias

- American Psychiatric Association (APA). (2002). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-4®)*. American Psychiatric Pub.
- Ardilla, A. y Rosselli, M. (2007). Las Funciones Ejecutivas a través de la Vida. *Revista Neuropsicología, Neuropsiquiatría y Neurociencias*, 8(1), 23-46.
- Benedet, M. (2002). *Neuropsicología cognitiva: aplicaciones a la clínica ya la investigación. Fundamento teórico y metodológico de la neuropsicología cognitiva*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Burgess, P. (1997). Theory and methodology in executive functions research. En: P. Rabbit (ed.), *Methodology of frontal and executive function* (pp. 81- 111). Londres: Psychology Press.
- Canadian Collaborative Mental Health Initiative. (2006). *Better practices in collaborative mental health care: An analysis of the evidence base*. Ottawa, Ontario, Canada: Author.
- Carrión, J. (2010). Del daño cerebral. *Mente y cerebro*, 45, 63.
- Chew-Graham, C., Mullin, S., May, C., Hedley, S. & Cole, H. (2002). Managing depression in primary care: another example of the inverse care law?. *Family Practice*, 19(6), 632-637.
- De Familiares, C. (2008). Y Enfermos Mentales (FEAFES). Salud Mental y Medios de Comunicación: Guía de Estilo.
- De Noreña, D., Ríos-Lago, M., Bombín-González, I., Sánchez-Cubillo, I., García-Molina, A. y Tirapu-Ustárrroz, J. (2010). Efectividad de la rehabilitación neuropsicológica en el daño cerebral adquirido (I): atención, velocidad de procesamiento, memoria y lenguaje. *Rev Neurol*, 51(11), 687-98.
- Díaz, E. & Sosa, A. (2010). Intervención cognitiva en pacientes con deterioro cognitivo ligero y demencia leve. *Medisan*, 14(6), 0-0.
- Dudek, D., Zieba, A., Jawor, M. y Elverson, D. (2000). Estilo específico de pensamiento genérico y el curso de la depresión mayor en hombres y mujeres: un estudio de tres años en Polonia. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 38(1), 15-22.
- Flavell, J., Miller, P. & Miller, S. (1985). *Cognitive development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fundación INTRAS. (2004). Gradior. Redes de investigación, red en esquizofrenia. Neuropsicología en esquizofrenia.
- Gómez, C., Balsategui, A., De La Hera, A., Gordón, J. y Odriozola, G. (2009). Médicos de familia y psiquiatras ante el paciente con depresión: la necesidad de readecuar enfoques asistenciales y dinámicas organizativas. *Atención Primaria*, 41(1), 33-40.
- Jacas, C. (2015). Rehabilitación de la Percepción Visual.
- Lezak, M. (2004). *Neuropsychological assessment*. Oxford University Press, USA.
- Lorenzo-Otero, J. (1995). *La rehabilitación cognitiva*. Montevideo: Facultad de Antioquia.
- Luria, A. (1975). La organización funcional del cerebro. En: *Psicología Contemporánea. Selecciones del Scientific América*. Madrid: H. Blume Ediciones.
- Luria, A. (1973). *The Working Brain: An introduction to Neuropsychology*. New York: Basic Books Inc.
- Manga, D. y Campos, F. (2000). *Batería Luria-DNA: diagnóstico neuropsicológico de adultos: manual*. TEA Ediciones.
- Benedet, M. (2002). *Neuropsicología Cognitiva. Aplicaciones a la clínica y a la investigación Fundamento teórico y metodológico de la Neuropsicología Cognitiva*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMRSERSO).
- Medalia, A. y Revheim, N. (2002). *Lidiando con disfunciones cognitivas asociadas a impedimentos psiquiátricos*. Oficina de Salud Mental del Estado de Nueva York.
- Muñoz-Céspedes, J. y Tirapu-Ustárrroz, J. (2004). Rehabilitación de las funciones ejecutivas. *Revista de neurología*, 38(7), 656-663.
- Ostrosky, F., Ardila, A. y Roselli, M. (1994). *Evaluación neuropsicológica breve en Español. NEUROPSI*. México: Editorial Manual Moderno.
- Ostrosky, F. y Vélez, A. (2013). Neurobiología de las Emociones. *Revista Neuropsicología, Neuropsiquiatría y Neurociencias*, 13, 1-13.
- Prigatano, G., Zigler, L. & Rosenstein, L. (2003). The clinical neuropsychological examination: Scope, cost, and health-care value. *Clinical neuropsychology and cost outcome research*, 15-36.
- Quijano, M., Aponte, M. y Salazar, C. (2008). Cambios cognoscitivos en la enfermedad mental de pacientes que asisten al Programa de Hospital Día del Hospital Psiquiátrico Universitario del Valle. *Diversitas*, 4(1), 113-121.
- Restrepo-Arbeláez. (1995). *Rehabilitación en salud*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Reyes-Aragón, J., Rodríguez, M., Sánchez, A. y Gutiérrez, K. (2013). Utilidad de un programa de rehabilitación neuropsicológica de la memoria en daño cerebral adquirido. *Libera-bit*, 19(2), 181-194.
- Rodríguez, J. (2007). *La Salud Mental en América Latina y el Caribe: desafíos y perspectivas. Documento técnico de la Unidad de Salud Mental, Abuso de sustancias y rehabilitación*. Washington D.C.: OPS/OMS.
- Rossini, P. y Pauri, F. (2000). Neuromagnetic integrated methods tracking human brain mechanisms of sensorimotor areas « plastic » reorganisation. *Brain Research Reviews*, 33(2-3), 131-154.
- Salmon, D. & Bondi, M. (2009). Neuropsychological assessment of dementia. *Annual review of psychology*, 60, 257.
- Valencia, M., Rascón, M., Otero, B. y Ryan, P. (2013). Descripción de la conducta de los pacientes psiquiátricos hospitalizados.
- Wilson, B. (1991). Theory, assessment, and treatment in neuropsychological rehabilitation. *Neuropsychology*, 5(4), 281-291.

Investigaciones de alto impacto jurídico en Nariño

Daniel Noguera Santander

Coordinador de investigación Maestría en Derecho
Universidad Mariana

Álvaro H. Ramírez Montufar

Director Maestría en Derecho
Universidad Mariana



Docentes Universidad Libre de Bogotá y docentes Universidad Mariana. De izquierda a derecha: Edgar Valdeleón Pabón (Abogado Universidad Libre sede Bogotá), Ph.D.(c) Álvaro Ramírez Montufar (Director Maestría en Derecho, Universidad Mariana), Ph.D. Oscar Valverde Riascos (Decano Facultad de Posgrados y Relaciones Internacionales, Universidad Mariana), Ph.D.(c) Kenneth Burbano (Docente y Director del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional), Ph.D.(c) Jorge Ricardo Palomares (Docente Investigador Universidad Libre sede Bogotá), Javier Enrique Santander Díaz (Abogado Universidad libre), y Mg. Daniel Noguera Santander (Coordinador de Investigación Maestría en Derecho Universidad Mariana).

Fuente: Daniel Noguera Santander.

El pasado 23 y 24 de noviembre de 2016 en las instalaciones de la Universidad Mariana, autoridades de la Universidad Libre -actualmente certificada con Alta Acreditación Multicampus- de Bogotá y el Director y Coordinador de investigación de la Maestría en Derecho de la Universidad Mariana, realizaron la sustentación del proyecto interinstitucional denominado: “El diálogo entre la Corte Constitucional y la Sociedad Civil: impacto de las intervenciones ciudadanas en los procesos de jurisdicción constitucional”.

El proyecto está enfocado en realizar un estudio investigativo que ayude a determinar el impacto que tienen las intervenciones ciudadanas en los procesos jurisdiccionales constitucionales. En especial, este proyecto indaga sobre el impacto que tiene las intervenciones de actores representativos –comunidades étnicas, campesinas y LGTBI, así como ONG, universidades, centros de estudios especializados- en la toma de decisiones de la Corte Constitucional, bien sea a través de la acción de tutela o del control de constitucionalidad.



Sustentación ante pares académicos del proyecto: “Diálogo entre la Corte Constitucional y la Sociedad Civil: impacto de las intervenciones ciudadanas en los procesos de jurisdicción constitucional”.

Fuente: Daniel Noguera Santander.

Taller Académico en Frontera El aprendizaje en la práctica

Nelson Armando Mora G.

Director Especialización en Gerencia Tributaria
Facultad de Posgrados y Relaciones Internacionales
Universidad Mariana

María Alejandra Mora M.

Docente Investigadora
Facultad de Posgrados y Relaciones Internacionales
Universidad Mariana

Claudia Marcela Bastidas P.

Docente Invitada

Programa de Especialización en Gerencia Tributaria



SENAE - ADUANA
TULCÁN

DIAN IPIALES



La docente investigadora Mg. María Alejandra Mora, acompañó, el día 22 de julio de 2016 a los estudiantes del segundo ciclo de Especialización y el Director del Programa, Mg. Nelson Mora asistió el día 26 de agosto de 2016 con el nuevo grupo de estudiantes de primer ciclo.



De izquierda a derecha: Mg. Claudia Marcela Bastidas, Ing. Ángela Fuertes, Mg. María Alejandra Mora, Ing. Darwin Reina.

Dentro de la programación del módulo, modalidad electiva denominado: Legislación Aduanera Colombiana, de la Especialización en Gerencia Tributaria de la Universidad Mariana, impartido por la docente Mg. Claudia Marcela Bastidas Pantoja, Abogada del grupo Interno de Trabajo de comercialización de la DIAN de Ipiales, se desarrolló un taller práctico académico en la Aduana de Tulcán (SENAE), República de Ecuador y en la Aduana de Ipiales (DIAN).

El objetivo principal de la actividad fue brindar a los estudiantes de primer y segundo ciclo de la Especialización, el conocimiento vivencial de la dinámica aduanera en la frontera colombo-ecuatoriana.

Para la Mg. Claudia Marcela Bastidas, la dinámica aduanera, puede ser definida como el conjunto de procesos desarrollados en un determinado ámbito geográfico del territorio aduanero nacional, por los diferentes actores públicos y privados que intervienen directa o indirectamente en las operaciones del comercio exterior. Este concepto comprende, entre otros, la aplicación de la legislación aduanera y el ejercicio de la función pública aduanera, que se integra a espacios compartidos como lo son las fronteras, donde confluyen todas las decisiones que impactan en el ingreso y salida de mercancías de los países colindantes y que para efectos de su conocimiento, es importante el trabajo de campo para visibilizar la interacción de dichos procesos.

En Tulcán, el Taller fue dirigido por los Ingenieros: Karla Pozo, Directora de Despacho y Control Zona Primaria (E); Ángela Fuertes y Darwin Reina, Operadores Técnicos del Distrito.



Estudiantes de la Especialización en Gerencia Tributaria segundo ciclo.



Docentes y estudiantes de la Especialización en Gerencia Tributaria primer ciclo.

Docentes de Universidad Militar Nueva Granada y Universidad Mariana presentan ponencia en XV Asamblea General de ALAFEC en Medellín

Liliana Ruíz A.

Docente Universidad Militar Nueva Granada

José Luis Villarreal

Docente Investigador
Programa de Contaduría Pública
Universidad Mariana



Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración

En el marco de la XV Asamblea General de la Asociación Latinoamericana de Facultades de Contaduría y Administración, realizada en Medellín en octubre de 2016, los docentes investigadores: Liliana Ruíz Acosta de Universidad Militar Nueva Granada (Bogotá) y José Luis Villarreal de la Universidad Mariana (Pasto) presentaron la ponencia sobre: “Desarrollo sostenible: desafíos para la educación contable”.

El escrito es el resultado de la revisión documental y análisis bibliográfico sobre la relación que existe entre la educación y el desarrollo sostenible, y se buscó dar respuesta a la pregunta: ¿Cuáles son los avances y resultados en el cumplimiento de los objetivos del desarrollo del milenio y qué competencias debe tener los futuros contadores públicos frente al desarrollo sostenible?

En este contexto se investigó sobre la forma como los seres humanos se relacionan con los ecosistemas y el planeta, la escasa conciencia ambiental y social del ciudadano, y las escasas políticas por parte del estado que coadyuvan a disminuir el daño ambiental que se le ha causado al planeta, así como la contribución para disminuir las brechas de desigualdad existentes en un sistema económico capitalista que solo está interesado en el crecimiento y la generación de rentabilidad, descuidando el bienestar social y ambiental.

La academia juega un papel fundamental en la reculturación y formación de seres humanos autónomos, críticos y con un alto sentido ético, que les permita enfrentar los retos de forjar un mundo en donde las nuevas generaciones puedan convivir en paz, con bienestar y mejores oportunidades; para ello, es nece-

sario generar respeto por el ambiente y sustentabilidad, así como estrategias de apropiación económica y simbólica de la naturaleza y de la cultura, emerge hoy una ética ambiental que plantea la revaloración de la vida de la existencia humana (Leff, 2010).

Para cumplir con el papel fundamental de la academia, la ponencia se estructuró desde el pensamiento alternativo y la educación contable para la sostenibilidad, para que el futuro profesional pueda hacer frente a las dinámicas y complejidades del presente siglo, junto con los retos para alcanzar una mejor calidad de vida. La educación universitaria debe formar para la transformación y poner en el centro del interés al ser humano, donde se fomente el pensamiento crítico, propositivo y racional, que le permita estar en una constante búsqueda de la verdad.

Formar para el desarrollo sostenible significa incorporar los temas fundamentales, en aspectos como:

- El cambio climático y reducción de riesgos de desastres.
- El respeto por la biodiversidad.
- Los mecanismos que permitan reducir la pobreza.
- El consumo responsable y la seguridad alimentaria.

La sostenibilidad es un concepto que se debe desarrollar e incluir en las aulas de clase, con el objetivo de generar competencias que vinculen al Contador Público en la construcción de un país sostenible para las generaciones futuras.

Dimensiones del desarrollo sostenible	Competencias	Estrategias
Económico	Saber y conocer	Currículo integrado
		Apoyo en TIC
		Seminarios de actualización comprensión del sistema económico vigente, preconsumo, consumo y posconsumo
Ambiental	Del ser	Respeto por la otredad
		Movilizar las redes locales frente a los objetivos de Desarrollo Sostenible
		Principios y ética profesional
Social	Del ser	Fortalecimiento en valores como el respeto y la tolerancia
		Desarrollo de habilidades de comunicación, discusión y diálogo
	Del aprender a convivir	Trabajo en equipo
	Saber comunicar	Participación en política
		Construcción de paz
		Sensibilidad y participación en eventos socio - ambientales

En síntesis, se afirma que los objetivos de Desarrollo Sostenible formulados por las Naciones Unidas (ONU), representan un reto importante para la Contaduría Pública, la intervención en la reducción de la pobreza a través del control y vigilancia que se puede ejercer en las instituciones del Estado, la disminución de las desigualdades tanto a nivel empresarial como estatal, la participación y el papel fundamental que juega el contador público en la lucha contra la corrupción, y el lavado de activos sustentan una fuerte relación con el logro de estos objetivos, lo cual genera necesidades de formación que buscan que desde estos

profesionales se aporte a la construcción de paz, el bienestar social, económico y ambiental.

Referencias

- Leff, E. (2004). *Racionalidad ambiental la reparación social de la naturaleza*. México: Siglo XXI.
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible 2015 – 2030*.



Fuente: pixabay.

Docentes de la UNIMAR participaron en la *XV Asamblea General de Asociación Latinoamericana de Facultades de Contaduría y Administración*

Paola Rosero M.

Docente Investigadora
Programa de Contaduría Pública
Universidad Mariana

José Luis Villarreal

Docente Investigador
Programa de Contaduría Pública
Universidad Mariana

El programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana, hizo presencia en la *XV Asamblea General de Asociación Latinoamericana de Facultades de Contaduría y Administración* realizada en Medellín entre los días 25 a 28 de octubre del año 2016. Se debe destacar que el Decano, Mg. Carlos Augusto López recibió la certificación que acredita al programa como miembro de la Asociación Latinoamericana de Facultades de Contaduría (ALAFEC), permitiendo la visibilidad internacional del programa y facilitando las relaciones académicas con instituciones de la región latinoamericana.



José Luis Villarreal, Paola Rosero Muñoz, Carlos Augusto López.

En el desarrollo del evento participaron como ponentes los docentes e integrantes del grupo Identidad Contable: Mg. Paola Rosero Muñoz y Mg. José Luis Villarreal, presentando dos ponencias referentes a los beneficios tributarios en ciencia, tecnología e innovación y a los retos del desarrollo sostenible.

Cabe resaltar que, este es el evento más importante en educación en las profesiones contables y administrativas de América Latina, en el que confluyeron universidades de 20 países latinoamericanos, y cuyo tema central fueron los desafíos en la formación de profesionales para responder a los retos de un mundo complejo y cambiante.

Ponencia: “Beneficios tributarios en Ciencia, Tecnología e Innovación” Presentada en XV Asamblea de la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración

Paola Andrea Rosero Muñoz
Docente Investigadora
Programa de Contaduría Pública
Universidad Mariana



Paola Andrea Rosero Muñoz, docente ponente en la XV Asamblea de ALAFEC.

En el marco de la XV Asamblea General de la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ALAFEC), fue presentada con éxito la ponencia: “Aprovechamiento de Beneficios tributarios en Ciencia, Tecnología e Innovación: factor de crecimiento empresarial”, siendo de los pocos trabajos de corte tributario socializados en las diferentes mesas de trabajo que fueron escenario para la participación de más de 60 trabajos de diferentes países latinoamericanos.

El trabajo presentado se fundamenta en los lineamientos de una política gubernamental enfocada a estimular la inversión privada en actividades científicas, tecnológicas y de innovación, a través de beneficios tributarios tanto en el impuesto sobre las ventas como en el impuesto de renta. La ponencia es producto de una investigación que aborda la Ciencia, Tecnología e Innovación como una temática de vanguardia y necesaria para impulsar la generación de ventajas competitivas encaminadas a lograr el crecimiento económico del sector industrial de la región.

En la ponencia presentada se mostraron las características, requisitos y procedimientos de dichos beneficios tributarios; por otro lado, se expuso un diagnóstico sobre las condiciones

y los beneficios tributarios obtenidos en materia de ciencia, tecnología e innovación tomando como muestra el sector industrial lácteo de Pasto, y por último, se socializó las recomendaciones enfocadas a impulsar el aprovechamiento de este tipo de incentivos tributarios por parte del sector objeto de estudio.

El trabajo presentado puso en evidencia que en la ciudad de San Juan de Pasto, el acceso a los beneficios tributarios en ciencia, tecnología e innovación es deficiente, debido a la falta de conocimiento y a la baja destinación presupuestal para actividades que permitan acceder a dichos beneficios. Además, se observó que los requisitos y procedimientos necesarios para el acceso a este tipo de incentivos fiscales, están claramente establecidos por los organismos competentes como Colciencias y el Consejo Nacional de Beneficios Tributarios.

Cabe agregar que, con la presentación de la ponencia en este evento internacional, se generó la reflexión entre el público, conformado por docentes de todas las universidades latinoamericanas adscritas a la Asociación, ahí se expuso que es necesario impulsar los trabajos de investigación en materia tributaria, aprovechando los lazos de apoyo académico que propician las redes internacionales de cooperación académica.

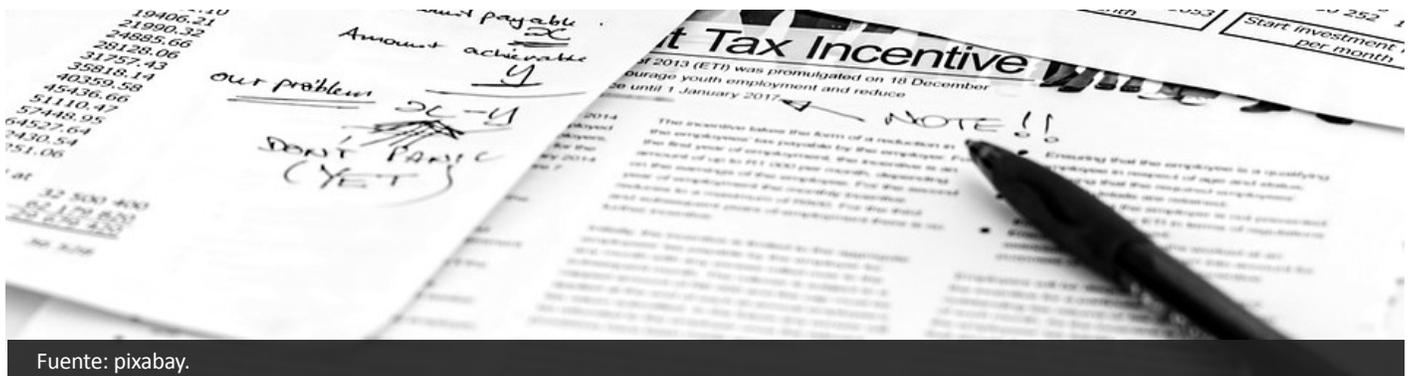
Conferencia sobre Contabilidad Social y del Talento Humano

Nayibe Arcos

Docente investigadora
Institución Universitaria CESMAG

José Luis Villarreal

Docente Investigador
Programa de Contaduría Pública
Universidad Mariana



Fuente: pixabay.

En el marco de la *V Feria del libro* organizada por la Institución Universitaria CESMAG, se presentó la ponencia titulada: “Contabilidad Social y del Talento Humano”, por parte de los docentes: Nayibe Arcos del grupo Luca Paccioli y José Luis Villarreal, como trabajo académico de cooperación académica entre la Institución Universitaria CESMAG y la Universidad Mariana.

La conferencia trató sobre la importancia de la contabilidad social, dándose a conocer la importancia de la parte social y ambiental, en donde el tema central fue el futuro de las presentes y nuevas generaciones. De manera que, el contador público recibe una formación integral y se sensibiliza frente a un mundo en crisis, que requiere de un trabajo social y valoración del ser humano como centro de toda decisión, y no solo los aspectos económicos y financieros; como afirman Arcos y Villarreal, “en este orden de ideas en este tipo de eventos académicos, fomentan reflexiones para estudiantes y profesionales de Contaduría Pública, desde el sector productivo promuevan la responsabilidad social, con planes de trabajo y acciones que estén encaminadas a ser solidarios con el planeta”.

En cuanto al talento humano, el conocer, explicar y describir la problemática de la valoración del trabajo en equipo, mejorar el conocimiento, la capacidad de innovación, la solución de problemas y la motivación del personal, son factores claves para impulsar el capital intelectual y responder a los retos de un mundo cambiante y complejo, acompañado de los procedimientos de la responsabilidad social empresarial, que permitan generar condiciones necesarias para el desarrollo humano.

De manera particular, el estudio adelantado por el grupo Luc Paccioli, realizó el trabajo de campo en donde se analizaron aspectos como:

- Indicar cuáles son y cómo se identifican los factores críticos de bienestar, seguridad industrial, salud ocupacional, manejo de conflictos y calidad de vida laboral. Describir los programas que se emprenden para el mejoramiento de estos temas.
- Describir cómo y con qué frecuencia se determina la satisfacción de las personas en su trabajo y las acciones que se han emprendido en casos de insatisfacción.
- Mencionar cuáles son los mecanismos que aplica la organización para propiciar la participación, individual y en equipo, de las personas en el logro de los propósitos estratégicos.
- Señalar las acciones y medios de concertación utilizados por la organización con sindicatos u otros grupos de representación de los empleados para trabajar conjuntamente por los objetivos organizacionales.

Con lo anterior, se identifica la necesidad de seguir profundizando sobre el tema ambiental y social, con el fin de generar un pensamiento reflexivo y propositivo frente a las necesidades de la región.

Bibliografía

Arcos, N. y Villarreal, J. (2016). Primer Encuentro de Gestión Ambiental y Contabilidad Social. *Boletín CEI*, 3(1).

Participación del Grupo Identidad Contable en el Segundo Encuentro Internacional de Grupos de Investigación - UNIMAR

Xavier Córdoba Martínez
José Luis Villarreal
Docentes Investigadores
Programa de Contaduría Pública
Universidad Mariana



Docentes de Contaduría Pública, Universidad Mariana.

Como es conocido por la comunidad académica contable, la investigación es el motor que dinamiza el conocimiento y presenta innovaciones para dar respuesta a las necesidades de la sociedad, y también se constituye en el factor diferenciador de la universidad del siglo XXI. Por su parte, los grupos de investigación son los llamados a tomar la bandera y liderar los procesos investigativos; en este contexto, los profesores investigadores: José Luis Villarreal y Xavier Córdoba Martínez participaron como ponentes en la macro rueda de investigación en marco del *2do Encuentro Internacional de Grupos de Investigación*, con el "Portafolio de servicios gestión del conocimiento contable y de aseguramiento". El evento se desarrolló en Pasto durante los días 21, 22 y 23 de septiembre de 2016, organizado por el Centro de Investigación (CEI) y la Universidad Mariana.

Por lo tanto, el portafolio presentado por los profesores Villarreal y Córdoba tuvo como propósito compartir la experiencia sobre la remembranza, avances y prospectiva del grupo de investigación Identidad Contable. En el portafolio de servicios del grupo se resaltó que todos sus integrantes han tenido compromiso y motivación por la investigación, que los ha llevado a participar durante el periodo 2005 a 2016 en diferentes eventos de carácter regional, nacional e internacional, de los cuales se puede destacar las principales participaciones que se describen a continuación:

Tabla 1. *Producción intelectual*

Docente – Investigador y categoría según Colciencias	Universidad – Año	Evento
María del Socorro Bucheli C. Investigador Junior	Universidad Nacional de Argentina – Tandil Año 2012	Ponencia en el <i>I Encuentro Iberoamericano en Políticas, Gestión e Industrias Culturales</i>
Liliana Revelo Córdoba Investigador vinculado	Universidad Nacional Autónoma de México Año 2012	<i>Congreso internacional de Contaduría, Administración e Informática</i>
Ana Cristina Argoty Investigador vinculado	Universidad Autónoma de Chile Talca Año 2014	Ponencia Internacional en el “14° Encuentro de Investigación Social”
Claudio Lazo Investigador vinculado	Santo Tomas - Universidad Nacional de Colombia Año 2013	Ponencia en el <i>II Encuentro Nacional de Profesores de Contaduría Pública</i>
Xavier Córdoba M. Investigador vinculado	Universidad Libre, Bogotá - Cartagena Año 2013	Ponencia en el <i>3er Simposio Internacional de Investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables - Sociedad y Desarrollo</i> Cartagena de Indias, Colombia 8, 9 y 10 de agosto de 2013
Andrés Maya P. Investigador vinculado	Universidad del Valle Año 2011	Ponencia en el <i>II Encuentro Nacional de Profesores de Contaduría Pública</i>
Arturo Obando Investigador vinculado	Financiación de proyecto con base SPIN OFF COLCIENCIAS Año 2015	MICROFRANQUICIAS: Fruti Helados La Ñapanguita
Carlos Castillo M. Investigador Asociado	Universidad Pablo de Olavide Sevilla (España) Año 2016	Ponencia <i>III Research Forum: Challenges in Management Accounting and Control</i>
José Luis Villarreal Investigador Asociado	Universidad de La Salle (León – México) Año 2011 XV Asamblea Alafec – Medellín Año 2016	Congreso de profesores de Contaduría y Administración

Fuente: Elaboración propia a partir de consulta con docentes investigadores año 2016.

Además, como principal aporte se resalta el compromiso de sus integrantes para dinamizar proyectos, participar en eventos, discernir, escribir, publicar; crear y circular el conocimiento para beneficio de la Contaduría y la sociedad, como lo afirman Villarreal, Córdoba y Castillo (2016):

La proyección social, se debe enfocar con calidad y pertinencia con el fin de responder a las necesidades del medio, de las complejidades de organizaciones públicas, privadas y de carácter solidario desde los servicios profesionales y mediante la generación y difusión del conocimiento, en particular como garante de la confianza pública como patrimonio primordial del contador público, situación que a su vez permite reafirmar la dignidad humana y la búsqueda del desarrollo sostenible. (p. 5).

Referencias

Villarreal, J., Córdoba, X. y Castillo, C. (2016). De la educación contable internacional al desarrollo de competencias. *Revista espacios*. Recuperado de www.espacios.com

¿Qué es lo que no sé, que me gustaría saber?¹

Jhoneyla Yileana Sánchez Cerón
Estudiante IV Semestre de Terapia Ocupacional
Universidad Mariana

Introducción

Los diferentes campos intelectuales y sociales a los cuales está ligada la profesión del terapeuta ocupacional hacen que la producción científica y social se de en gran magnitud y con excelentes resultados de cara a la sociedad. Es imperativo resaltar la labor que cumple el terapeuta ocupacional en los diferentes ámbitos de la sociedad en general, no está por demás elogiar su labor al poner como ejemplo de ello su trabajo abnegado por el bienestar de los trabajadores, su constante lucha en contra de las falencias de salud laboral, su ímpetu en el impulso por mejorar planes y proyectos que conlleven a las empresas y organizaciones a mantener un personal en óptimas condiciones y en general, la disciplina y entrega por la ayuda a los demás, en especial los más necesitados, es bien sabido que si una persona disfruta su ambiente ocupacional puede desempeñarse de mejor manera.

La sociedad demanda gran cantidad de personajes que lleven la bandera de la protección y el cuidado de los buenos hábitos, personal comprometido a los cambios constantes de una sociedad de trabajo que día a día evoluciona en innumerables formas, es ahí donde la labor de un terapeuta ocupacional se ve obligada a entrar en acción, no es simplemente sentarse y ver como otras disciplinas actúan, sino más bien comprometerse en el desarrollo mismo de la profesión, existe especial énfasis por el campo laboral, pero en sí, se puede comprender cualquier faceta del ser humano, claro está, desde una óptica ocupacional.

Se debe entender esta labor con un criterio social, una labor que toca directamente a la población en general, se puede generar mucho impacto en la sociedad, eso depende de la calidad en la que se propongan los diferentes planes y proyectos que un estudiante y posteriormente, un profesional pueda exponer y ejecutar; es ahí donde la investigación científica juega un papel decisivo, la construcción de proyectos científicos ha determinado el éxito o el fracaso de muchas tesis, por ello, esta labor no se puede dejar al azar, es en sí, el arte de la organización y la disciplina, el cúmulo del esfuerzo, la integración de varios factores para la obtención de resultados, investigar representa construir nuevas ideas y con ellas exponer criterios que pueden ser muy provechosos para la academia, la industria y la sociedad.

Veremos a través de este escrito el resumen de la necesidad que tiene un estudiante de terapia ocupacional en conocer los diferentes campos asociados a la investigación; como se mencionaba, la investigación siendo uno de los marcos metodológicos que rigen la profesión, también se convierte en un pilar para avanzar en la obtención de nuevos conocimientos, veamos cómo se podría desarrollar este campo.

¹ Documento realizado para el curso de Epistemología Específica, orientado por la Docente Eunice Yarce Pinzón. Programa de Terapia Ocupacional. Enero a junio de 2016.

¿Un terapeuta ocupacional investigador?

La respuesta a la pregunta puede sonar como un exabrupto, pero sí, es posible lograrlo, muchos ya lo han hecho, sin duda alguna es cuestión de definir nuestro norte. Durante los estudios realizados a lo largo de la carrera se puede notar ciertas inclinaciones por determinadas áreas propias de la profesión; es notable cuando algunos estudiantes escogen las grandes áreas como tratamientos a discapacidades localizadas, tratamientos relacionados a salud mental, salud ocupacional, entre otras, pero podríamos ir más allá si conociéramos de fondo la importancia de concentrar nuestros esfuerzos en estudios científicos asociados, no solo a estas áreas, sino a muchas más, incluso otras disciplinas de la academia; construir proyectos científicos nos permite esta interacción, es llevar más allá de nuestra visión un conjunto de ideas y desarrollarlas hasta obtener un resultado.

La investigación dentro del campo ocupacional debe ser crítica y evaluativa, debe presentar resultados claros, puesto que servirán de base para nuevas investigaciones que pretenderán mejorar los estándares. Si bien es cierto el método científico nos presenta una visión clara sobre cómo debemos abordar un proyecto de investigación, siempre está en el criterio del investigador impregnar su tesis con un tinte propio, una esencia que lo identifique, un elemento diferenciador.

La investigación y la docencia deben conformar una unidad de acción para el investigador, ya que es ésta la mejor manera de aportar al estudiante contenidos que eleven el nivel académico; esta unidad permite al profesor reflexionar sobre sus inquietudes intelectuales y científicas en la medida que investiga y traspasa parte de esas inquietudes y conocimientos a un auditorio preparado; de esta manera logra acercar al estudiante realmente a la realidad nacional, con conocimientos extraídos de esa realidad y superando el nivel mediocre y pragmático que es tan característico de la cátedra colombiana. (Vélez y Dávila, 1984).

La academia prepara al estudiantado en varios campos intelectuales, pero es el estudiante quien se encarga de poner en práctica sus conocimientos, he aquí el claro ejemplo de cómo se debe aprovechar los espacios brindados por el "Alma Mater", cuando teniendo todas las herramientas es donde más provecho se debe obtener. Si bien es cierto el paso por la universidad conlleva varios aprendizajes, despertar el espíritu investigativo es tal vez uno de los aportes más grandes que se puede obtener. Desde que nacemos y vamos creciendo aparecen siempre nuevos interrogantes, cada uno con su grado de complejidad paralelo al tiempo que vivamos, cuando se llega a la madurez y en especial al ambiente universitario es de gran interés la pregunta: ¿por qué?, si bien de niños también nos preguntábamos lo mismo sobre algunos fenómenos, estos pasaban desapercibidos o maquillados por una vana explicación o concertación de las realidades que nos rodeaban, pero en el ambiente universitario "quedarse con la duda" no es una opción.



“La ciencia no es solo una colección de leyes, un catálogo de hechos sin mutua relación. Es una creación del espíritu humano con sus ideas y conceptos libremente inventados. Las teorías físicas tratan de ser una imagen de la realidad y de establecer su relación con el amplio mundo de las impresiones sensoriales. Luego, la única justificación de nuestras estructuras mentales está en el grado y en la norma en que las teorías logren dicha relación” (Einstein y Infeld, 1986, p. 219).

La investigación científica como eje metodológico del terapeuta ocupacional debe expresarse libremente y en este sentido, cada persona es libre de optar o no por el campo investigativo, claro está, en algún momento de su especialización se va a topar con él. Desarrollar proyectos de investigación incentiva la curiosidad del estudiantado por entender mejor los diferentes fenómenos y estructuras que rodean su quehacer diario. Para entender mejor su actividad como terapeuta ocupacional, es imperativo haber pasado alguna vez por un proyecto de investigación, más aún cuando la profesión así lo reclama, se necesita propuestas y con ellas compromisos para elevar hasta lo más alto los estándares de investigación.

Conocer la importancia de la investigación en la carrera es de gran ayuda, permite enfocar eficientemente los planes de acción, orientar a la comunidad hacia resultados más óptimos, concentrar esfuerzos en tareas específicas, que son producto de la planeación y organización. Trabajar en proyectos y planteamientos científicos permiten que el estudiante desarrolle habilidades interesantes, mejora los hábitos de concentración y organización metodológica para con otras actividades, y desarrolla el espíritu deductivo y crítico sobre temas que le rodean.

La profesión del terapeuta ocupacional necesita un componente investigativo que le permita desarrollar estas habilidades, siendo así participe activo en las intervenciones sobre las poblaciones de una región, el terapeuta debe ejecutar de manera estructurada los planes y proyectos que tenga a su cargo, de ahí la relevancia que toma el poder entender la magnitud que tiene saber desarrollar y plantear proyectos con componentes científicos. Para el profesional en el área descrita, es una gran herramienta que le permitirá sobresalir donde quiera que vaya.

Toda investigación representa un proceso, por lo tanto, es necesario que antes de comenzarla consideremos primero la composición del proceso en su totalidad y no sólo los métodos. Estos se pueden conocer muy bien y no ser un buen investigador, ya que para ello es imprescindible vincular los intereses intelectuales y los principios éticos con los aspectos técnicos. Debemos pensar en el contexto general, detectar los problemas que sin duda vamos a enfrentar, evaluar tanto la factibilidad como los costos, determinar el tiempo que nos llevará y tener la firme decisión de enviar el manuscrito a publicación. (Ceriani, 2010, p. 290).

Es así como por medio de un elemento tan importante como el que hemos resaltado anteriormente, un profesional o un estudiante de terapia ocupacional encuentra un espacio propicio para el desarrollo de sus habilidades, aportando claramente sus conocimientos al mejoramiento de la calidad de vida de muchas personas que lo necesitan, es claro que si se sigue estas metodologías y si el estudiante se interesa a fondo por los campos investigativos, se logrará resultados que ayudarán tanto a la búsqueda de la excelencia académica como

a la implementación de todo tipo de planes y proyectos que impacten positivamente la vida de las personas.

Los retos del estudiante investigador

Una impresionante cantidad de libros se ha publicado en los últimos años en torno a las técnicas y los métodos de investigación social, destinados principalmente a los jóvenes investigadores de los niveles educativos medio y superior. Muchos de esos libros ofrecen recomendaciones modestas, pero útiles, para llevar a cabo una investigación y presentar resultados de manera correcta y ordenada. Aunque mucho se ha dicho al respecto, es pertinente señalar dos cosas que merecen explicación: en primer lugar, el tipo de actitudes que debe asumir particularmente el joven investigador social al enfrentar algunos retos de la tarea de investigar, y, en segundo lugar, algunas de las recomendaciones más relevantes relacionadas especialmente con la elección del tema y la formulación de hipótesis. Ambas cosas parecen estar en el corazón de las principales dificultades que el joven investigador debe resolver. (González, 1998).

Conocemos los retos que nos presenta la academia en la actualidad y no solo es el ámbito institucional y académico quien los presenta, sino toda la sociedad, en el momento en el que se requiere de la intervención oportuna de profesionales capacitados y conscientes de su contexto. Evidentemente, el estudiante enfrenta retos de diferente magnitud y complejidad que el profesional, pero ambos son punto de partida para aplicar metodologías similares. La visión científica permite que tanto el estudiante como el profesional resuelvan sus problemas siguiendo metodologías estructuradas, comprobables y eficientes, de ahí que muchos de los profesionales continúen aplicando las metodologías científicas en sus empleos.

En el momento que el estudiante se enfrenta al reto de proponer proyectos de investigación o bien a ser parte de uno de ellos, por lo general, le asaltan varias interrogantes: ¿cuál debe ser mi papel en la investigación?, ¿debo proponer mis ideas o seguir las ideas de otros?, ¿qué pasa si me equivoco?, ¿y si no sigo una metodología? Son tal vez algunas preguntas con las que me he topado, sin embargo, al momento de pensar en estos aspectos tan relevantes es preciso entender la vocación y los objetivos misionales de nuestra profesión (Terapia Ocupacional), de igual forma, hay que tener presente que dentro del marco de trabajo se establece la investigación como uno de los pilares para la ejecución de planes y proyectos.

Luego de esto, se puede evaluar la posible respuesta a los interrogantes que van surgiendo, así pues, el papel del estudiante investigador es un rol que debe ser valorado tanto por el docente como por la sociedad en general, puesto que con esto se le está permitiendo al estudiante hacer uso de las capacidades analíticas más profundas, se da paso al mejoramiento continuo de la disciplina académica. Por otra parte, se incentiva al estudiante a proponer sus propios criterios bien sea basados en la experimentación o en la deducción de investigaciones pasadas, no hay que tener miedo a equivocarse, todo tiene su proceso y tarde que temprano nos encontraremos fallos o errores, es normal dentro del proceso, la habilidad del investigador recae en saber identificar rápidamente los errores y proponer soluciones a ellos.

La mayoría de los estudiantes, son capaces de aprender los sistemas de conocimientos y habilidades de ciencias, para las necesidades de su propia vida y de su futura profesión, con base en el interés y las maravillas de las ciencias. ellos y ellas pueden

lograr un buen nivel desarrollo de sus capacidades investigativas y creativas y el crecimiento de su pensamiento crítico y productivo, para lograr estos objetivos modernos, solo se necesita cumplir con las reglas de trabajo independientes, con la ayuda del profesor. (Psicopedagogía en línea).

La labor del docente es determinante en el trasegar del estudiante investigador, el momento de construir una ideología pensada para tales propósitos, es labor del docente dar a conocer el sin número de posibilidades que se tienen que aplicar a los principios investigativos; es ahí donde el estudiante empieza a tener contacto con temáticas de alto nivel, enriqueciendo sus conocimientos y dando paso a la asimilación continua de todo tipo de estrategias y elementos asociados al ambiente investigativo. Cuando el estudiante se ve interesado en investigar pretende encontrar en su docente el guía apropiado para incentivar dicha curiosidad. Las universidades como centros del conocimiento enfocan como ejes misionales los procesos investigativos, en muchos aspectos la investigación deja en alto el nombre de las instituciones educativas, más aún las instituciones de educación superior que son las llamadas a sobresalir por su calidad humana y académica. Por tanto, para ellas se convierte en un reto diario impulsar los componentes investigativos y para lograrlo, es evidente la concentración de muchos de sus esfuerzos en la enseñanza de la metodología científica, de impulsar proyectos planteados por el estudiantado, de colaborar día a día en el fomento hacia la investigación.

La investigación se aprende fundamentalmente a través del trabajo que ayudantes o asistentes realizan alrededor de un maestro o profesor que ha construido una trayectoria investigando. Este hace escuela, consciente o inconscientemente. La mejor forma de construir la cultura investigativa es a través de la promoción de investigadores prominentes que cultivan sus líneas de investigación y concentran en torno a sí estudiantes aventajados. Estos, cerca de los maestros, ven ejercer el acto de la creación, ese método en acto, esa chispa inefable, intransferible de lo que es la investigación en sí y que los manuales no logran exponer en toda su esencia. (Restrepo, s.f.).

Que más ilustración la que nos da el autor cuando expone la fundamentación empírica del estudiante alrededor de un ambiente propicio para la creación y la generación de ciencia creativa. Todos, retos que asume el estudiante investigador al explorar nuevas habilidades junto a sus docentes, pero sin dejar de lado su deseo ineludible por mejorar.

Aplicando lo aprendido

Luego de este pequeño recorrido que nos ha llevado desde la conceptualización del marco de trabajo, enfatizando el componente investigativo, hasta la visión sobre realidades naturales del quehacer académico, podemos determinar varios aspectos importantes dentro de un proceso formativo enmarcado en la investigación, para ello es necesario exponer los siguientes criterios:

- La educación, en especial la educación superior debe contener enfoques investigativos con miras al mejoramiento continuo de la propuesta académica, en este sentido, es claro que el terapeuta ocupacional debe ser parte de este esquema y como tal, se hace necesario conocer tanto las habilidades, métodos, teorías y todo el material que le aporte a descubrir sus capacidades investigativas, claro está sin encasillar sus criterios ni tampoco coartar sus libertades, por el contrario, la

investigación debe ser un incentivo autodidacta que permita al estudiante expresar su criterio y desarrollarlo coherente y eficientemente.

- Si bien es cierto el estudiante es el encargado de elegir sus áreas de acción, es también una misión del docente dar a conocer el valor del componente investigativo, tanto en el diario trasegar de la academia como también dar a conocer los proyectos que se desarrollan en la industria y en la sociedad. De ahí que se exalte la labor del docente investigador.
- Las universidades como centros de estudio superior deben ser las encargadas de entregar a la sociedad un terapeuta ocupacional capaz de valorar su capacidad como investigador, siendo líder en la ejecución de planes y proyectos, siendo precursor de iniciativas que propendan el cambio y mejoren las condiciones de vida de una población.

Cabe resaltar como fue expuesto a lo largo de este escrito, que existen muchos estudiantes que se interesan por temas relacionados a las ciencias investigativas, es de vital importancia que este impulso no se pierda...

Se debe destruir el mito que el quehacer investigativo es privilegio de unos genios desubicados y que son sólo ellos quienes pueden hacerlo. Así mismo, lo puede llevarla a cabo quién posea un doctorado. Si se acepta la existencia de niveles de investigación (y de necesidades del país) o estadios de la investigación, se puede investigar tanto en pregrado como en posgrado. Con este criterio entendernos que el hombre investiga por naturaleza y que desafortunadamente la formación tradicional en el hogar, el colegio y la universidad elimina ese afán de búsqueda ¡El hombre nace con la actitud para la investigación, pero, por medio de la educación formal tradicional, la anulamos!. (Vélez y Dávila, 1984).

Así entonces, sigamos con el impulso que traemos, sabemos pronto que el esfuerzo llegará a buen puerto.

Referencias

- Ceriani, J. (2010). ¿Por qué es bueno investigar? *Archivos argentinos de pediatría*, 108(4), 290-291.
- Einstein, A. y Infeld, L. (1986). *La evolución física*. Barcelona: Salvat Editores, S.A.
- González, M. (s.f.). La tarea de investigar: Actitudes y retos del joven investigador. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/59025250/Investigacion-creatividad-y-jovenes-investigadores-Retos-y-oportunidades>
- Psicopedagogía en línea. (s.f.). Artículo 323. Recuperado de <http://www.psicopedagogia.com/articulos/?articulo=323>
- Restrepo, B. (s.f.). Conceptos y Aplicaciones de la Investigación Formativa, y Criterios para Evaluar la Investigación científica en sentido estricto. Recuperado de http://www.cna.gov.co/1741/articles-186502_doc_academico5.pdf
- Vélez, I. y Dávila, R. (1984). De la investigación universitaria en Colombia. *Educación Superior y Desarrollo*, 3(1), 48-54.

La motivación en el paciente neurológico en el área de Salud en Terapia Ocupacional¹

Dania Yilibeh Andrade Córdoba
Estudiante V semestre de Terapia Ocupacional
Universidad Mariana



Fuente: pixabay.

Introducción

En la Ley 949 se dictan las normas para el ejercicio de la profesión de la Terapia Ocupacional en Colombia, y se establece el Código de Ética profesional y el Régimen Disciplinario, en donde se define a la Terapia Ocupacional como:

Una profesión liberal de formación universitaria que aplica sus conocimientos en el campo de la seguridad social y la educación y cuyo objetivo es el estudio de la naturaleza del desempeño ocupacional de las personas y las comunidades, la promoción de estilos de vida saludables y la prevención, tratamiento y rehabilitación de personas con discapacidades y limitaciones, utilizando procedimientos de acción que comprometen el autocuidado, el juego, el esparcimiento, la escolaridad y el trabajo como áreas esenciales de su ejercicio. (Ley 149, 2005, p. 1).

Esta definición propuesta en la ley enmarca diferentes referentes que describen la Terapia Ocupacional, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Terapia Ocupacional es:

El conjunto de técnicas, métodos y actuaciones que, a través de actividades aplicadas con fines terapéuticos, previene y mantiene la salud, favorece la restauración de la función, suple los déficits invalidantes y valora los supuestos comportamentales y su significación profunda para conseguir la mayor independencia y reinserción posible del individuo en todos sus aspectos: laboral, mental, físico y social. (Reboredo, Novoa, Blanco y Montes, 2015).

Y según la Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales (WFOT) por su parte dice:

La terapia ocupacional es una profesión que se ocupa de la promoción de la Salud y el Bienestar a través de la ocupación. El principal objetivo de la terapia ocupacional es capacitar a las personas para participar en las actividades de vida diaria. Los terapeutas logran este resultado mediante la habilitación de los individuos para realizar aquellas tareas que optimizarán su capacidad para participar, o mediante la modificación del entorno para que éste refuerce la participación. (WOFT, 2004, p. 1).

Este marco legal rige la profesión en varios campos, en este documento se abordará el campo de la salud. Por tanto, en el Artículo 3º de la ley describe los campos de acción del terapeuta ocupacional, dentro del marco de su perfil profesional, está en capacidad de utilizar la metodología científica en la solución de problemas relacionados al campo de acción. En el sector de la Salud:

Está caracterizado es esencialmente por su desempeño en disfunciones físicas, sensoriales y mentales, a través del manejo de habilidades sensorio motoras, cognitivas y socioemocionales en los niveles de promoción, prevención y rehabilitación cuando el desempeño ocupacional está sometido a riesgo o se encuentra alterado, buscando así proporcionar una mejor calidad de vida. (Congreso de la República, 2005, p. 1).

El acceso de nuestra profesión al área de salud fue más notorio en el período de los ochenta y noventa, por las leyes

¹ Documento de revisión temática, realizado para el curso de Epistemología Específica IV semestre. Docente Esp. Eunice Yarce Pinzón. Programa de Terapia Ocupacional. Enero a junio de 2016.

y reglamentaciones en salud, las cuales abrieron nuevos escenarios y responsabilidades de cobertura en atención para los terapeutas ocupacionales, incursionando en este sector, fortaleciendo la utilización de modelos, teorías y procedimientos propios de la disciplina.

Para entonces, se amplió la oferta de formación en diferentes ciudades del país, y las demandas de los nuevos campos de acción, sumadas a las exigencias de la actividad investigativa. En una investigación denominada “Desarrollo de la terapia ocupacional en Latinoamérica” (Labrador, 2004), se puede observar que las especialidades más comunes de los terapeutas ocupacionales están ligadas al campo de la salud, incluyendo salud mental, integración sensorial y salud física. Usando encuestas a 237 terapeutas ocupacionales, el 5 de mayo del 2010, demostrando que el sector salud es uno de los campos con más ofertas laborales y por los que hay mayor inclinación de los profesionales.

La actuación de terapia ocupacional en el sector salud es muy amplia, por tanto, a continuación, se describirá cada una de estas.

La actuación del terapeuta ocupacional en salud mental es de vital importancia en Colombia debido a sus grandes índices de incidencia de trastornos mentales. Antes de comprender la acción del terapeuta en esta área, se dará a entender la definición de salud mental según la OMS (2009, citado por Ceballos, 2015); quien la define como un “estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Por tanto, en un trastorno psiquiátrico las personas que padecen disfunciones en su desempeño ocupacional como pérdida de roles, rutinas, hábitos, intereses, entre otras; esta situación no es ajena a nuestro país (Colombia), pues, bajo una encuesta realizada a personas de 18 a 65 años de las zonas urbanas de 1.070 municipios de 25 departamentos de Colombia, realizada por el Ministerio de Protección Social (Posada-Villa, Aguilar-Gaxiola, Magaña y Gómez, 2004), se observó que el 40% de la población colombiana padece de algunos trastornos, de los 23 trastornos clasificados por el DSM-IV. Es decir que alrededor de ocho de cada 20 colombianos, tres de cada 20 y uno de cada 20 presentaron trastornos psiquiátricos alguna en su vida, en los últimos 12 meses y en los 30 días respectivamente.

Es importante tener en cuenta los lineamientos que surgen desde la OMS para la intervención de los trastornos mentales, neurológicos y por uso de sustancias (OMS, 2011), en los que se orienta a profesionales de la salud, específicamente en atención de primer y segundo nivel, con estrategias basadas en la evidencia para el manejo de trastornos como la epilepsia, depresión, psicosis, demencia, uso de sustancias psicoactivas y demás problemas emocionales.

El tipo de trastorno más frecuente, datos arrojado por la encuesta, fueron los trastornos de ansiedad 19.3%, seguidos por los trastornos del estado de ánimo (15%) y los trastornos de uso de sustancias psicoactivas (10.6%). Y en general, los hombres presentan prevalencias globales más altas de cualquier trastorno en comparación con las mujeres para cualquier trastorno alguna vez en la vida (41% y 39.5%, respectivamente).

Desde Terapia Ocupacional se puede abordar cada trastorno tanto en fase aguda de estabilización y fase estable. Buscando en el paciente:

- Contacto con la realidad.
- Retroalimentación de temporalidad.
- Propiciar conciencia de la enfermedad.
- Fomentar readquisición de hábitos y rutinas.
- Fomentar proceso en familia.
- Entrenamiento en AVD.
- Adaptación social.
- Acompañamiento.
- Mantener intereses.
- Entre otras dependiendo de las necesidades del usuario.

Para lograr lo anteriormente descrito, es de vital importancia crear en el paciente el compromiso con el plan de tratamiento, el cual se lo logra por medio de la motivación.

Esta problemática en cuanto a la salud mental, no es ajena en nuestra región, se puede observar bajo estadísticas, que la región pacífica muestra prevalencia de trastornos mentales y los más relevantes son los trastornos relacionados con el consumo de sustancias, trastornos de ansiedad.

En salud mental, la Terapia Ocupacional era entendida como una profesión para cuidar el ocio de los pacientes y cuidar de personas afectadas en su salud mental; se valorizó, principalmente tras el surgimiento de propuestas volcadas a la reinserción social y laboral, que propiciaban la horizontalidad de las relaciones entre el usuario, su familia, el equipo de salud y la comunidad, mejorando la calidad de vida y la dignidad de los pacientes. Por tanto, la Terapia Ocupacional actúa en el tratamiento y mejora en los pronósticos, disminuyendo cronicidad. En un estudio de 4.200 pacientes atendidos en la clínica de atención privada en Chile, se realizó la calificación de los servicios prestados por la institución, para el cual, Terapia Ocupacional tiene un porcentaje de 81% de ser una atención beneficiosa para el paciente, y el primer lugar lo ocupa psiquiatría.

Estos datos reflejan la importancia de la atención de Terapia Ocupacional para rehabilitar a un paciente con disfunciones en su salud mental; este impacto que provee la Terapia Ocupacional en el paciente con un déficit mental es producto de

un tratamiento enfocado en la persona y al estar enfocado en el cliente se logra la motivación necesaria para que la persona se rehabilite ocupacionalmente, y logre “un despliegue óptimo de las capacidades propias en su contexto” como lo refiere la Federación Mundial de la Salud. Este trabajo asistencial no es la única área de trabajo para el terapeuta en este sector. En cuenta a esta situación de salud pública, el gobierno colombiano ha estipulado en la Ley 1616 de 2013 (Congreso de la República, 2013), promover la salud mental, prevenir y rehabilitar a la población con trastornos mentales (Hernández, 2013).

Se puede observar que muchos de los terapeutas ocupacionales laboran en el área de rehabilitación, por lo tanto, hay que destacar la importancia e impacto que puede dar la terapia en prevención y promoción. Para lo cual, este profesional debe hacer un cambio de paradigma como lo refiere Jeannette Edwards, Terapeuta Ocupacional (citado por Chaparro et al., 2005) manifestando que, el cambio hacia la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, ya está establecido en la meta sanitaria. Ella afirma que no es suficiente el reproducir el trabajo institucional, manifiesta que, para trabajar en el marco de promoción de la salud, no se debe desarrollar un trabajo asistencialista, es necesario, un cambio, para lo cual se requiere trabajar asistiendo a la comunidad que presenta una disfunción en su salud cuya causa es biológica, psicológica y/o social.

La Terapia Ocupacional en disfunciones físicas se encarga del estudio y análisis de los métodos, técnicas, herramientas y actividades específicas de evaluación, tratamiento y reeducación/adaptación de la persona con disfunción física, teniendo en cuenta la forma de vida individual y el contexto humano y no humano que lo rodea. Con ella se pretende alcanzar conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para optimizar las capacidades residuales presentes en el individuo, minimizar su déficit y adaptar las demandas de la actividad y el entorno, de modo que se produzca un ajuste ocupacional. Entre ellas y las características del sujeto, incluyen a pacientes con disfunciones de carácter neurológico, traumatológico o reumatológico.

Una vez entendidas las acciones del terapeuta ocupacional en el campo de la salud mental y disfunciones físicas y sus logros, hay que comprender la importancia para el alcance de objetivos, que es la motivación del paciente. Y más aún, cómo motivar a un paciente neurológico. Por tanto, la Terapia Ocupacional en área de la neurología incluye las áreas anteriormente descritas, como lo son las disfunciones físicas y en algunos casos, la salud mental, la cual ocupa, sin duda, un lugar destacado.

El paciente con una enfermedad del sistema nervioso a menudo sufre limitaciones en la ejecución de sus actividades de la vida diaria, y la labor del terapeuta ocupacional puede ayudarle a obtener un mayor grado de funcionalidad, y lograr por medio de un tratamiento independencia y goce de la vida en el paciente.

Para lograr comprender la importancia de la terapia ocupacional y de la motivación en este campo, primero hay que conocer las

características del paciente neurológico, para así interpretar las disfunciones ocupacionales, siendo vitales para entender la importancia de la terapia basada en la ocupación.

La Neurología (Pérez M. y Pérez C., 2002) es la especialidad que estudia la estructura, función y desarrollo del sistema nervioso (central, periférico y autónomo) y muscular en estado normal y patológico. Las enfermedades más frecuentes y conocidas por la población son la demencia (la enfermedad de Alzheimer, la demencia vascular y otras), el ictus (el infarto y la hemorragia cerebral), la epilepsia, la enfermedad de Parkinson, la esclerosis múltiple, la migraña y los traumatismos craneoencefálicos. También forman parte de este grupo otras enfermedades degenerativas y neuromusculares (la esclerosis lateral amiotrofia, las distrofias musculares, las distonias, las neuropatías, las miopatías, etc.).

Los pacientes con enfermedades neurológicas tienen numerosas deficiencias físicas, y psicológicas que hacen que los individuos afectados presenten a menudo disfunciones ocupacionales. Estos pacientes presentan los trastornos cognitivos (desorientación temporoespacial, problemas del lenguaje, apraxias, agnosias, alteraciones de la memoria, heminegligencia, etc.), los trastornos motores (parecia, incoordinación, movimientos anormales, etc.), los trastornos sensitivos o sensoriales (pérdida de visión o de audición, alteraciones campimetrías, déficit de propiocepción, etc.) e incluso las alteraciones del nivel de conciencia (somnolencia, estupor, etc.) (Pérez M. y Pérez C., 2002).

Los terapeutas ocupacionales se valen de la ocupación como medio para conseguir que el individuo afectado por un trastorno físico o psíquico, alcance el mayor grado posible de autonomía y participación en la sociedad.

Convirtiéndose así, la ocupación un medio para la rehabilitación. Se entiende por ocupación:

Aquella faceta del empeño humano que da respuesta a las necesidades vitales de un individuo, que le permiten cumplir con las demandas sociales de su comunidad de pertenencia, así como al quehacer a través del cual el ser humano se distingue y expresa, revelando al agente del acto, y que se constituye en una forma de dar sentido a la existencia, construyendo y creando su identidad personal, cultural y social. La ocupación puede constituir un vehículo o forma de dar sentido, significado a la existencia, incidiendo, por tanto, en el bienestar psicológico y, quizá también, espiritual del ser humano. (Moruno y Romero, 2004, p. 11).

Por lo tanto, para el terapeuta ocupacional, la persona es el objetivo del tratamiento y la ocupación es el medio por el cual se logra, siendo este el medio de motivación para lograr los objetivos. Por lo que da sentido y significado a las personas.

De ahí que, el terapeuta debe darle la importancia suficiente a la ocupación, la cual no debe verse como cualquier actividad con un fin, sino como una actividad significativa y útil para

la persona (García, 2012) en cuanto que, para un paciente neurológico la actividad es demasiado útil para poder guiarlo y acompañarlo en el desarrollo de sus nuevas metas, por lo cual se requiere abordar la motivación. Aunque en muchas ocasiones por la naturaleza o magnitud de la enfermedad afecta esta área, generando un reto para el terapeuta, debido a que es importante en el paciente para lograr su bienestar. Se debe tener en cuenta que la motivación está influida por muchos factores, como lo son: la confianza personal, los intereses y los valores propios de la persona, así como las condiciones ambientales.

El terapeuta ocupacional deberá trabajar todas estas áreas a través del valor que el paciente otorga, tanto a la participación en una actividad concreta como a la futura aplicación en otras actividades diferentes de las destrezas que puede desarrollar con la actividad. De aquí que, hay que entender que el terapeuta ocupacional en esta área debe estar capacitado en todo, no solamente en la teoría y práctica sino en la humanización hacia el paciente, para así lograr la empatía necesaria para establecer una buena relación terapéutica. Por consiguiente, es difícil definir cómo lograr esta relación.

Se define el interés como inclinaciones o gustos por actividades, personas u objetos. Dependiendo de factores sociales, culturales e incluso de la edad. Se refieren a aquello que el individuo encuentra agradable o satisfactorio de hacer (Pérez M. y Pérez C., 2002).

Trabajando con el interés de la persona o motivación se incrementará a la autoestimulación del aprendizaje en el paciente, convirtiéndose en un factor importante para la rehabilitación del paciente, para lo cual el terapeuta debe tener conocimientos sobre historia ocupacional, para lograr esto el terapeuta puede utilizar el razonamiento narrativo (Schell y Schell, 2008), para conocer las necesidades e intereses del paciente y así formar objetivos que generen un poder de curación por la motivación creada en la persona. Por tanto, por medio de la narración de la historia de vida del usuario, se podrá obtener la información necesaria para comprender en qué momento se inicia la disfunción ocupacional y los intereses que presenta.

Por tanto, el conocimiento de las necesidades y prioridades, hace que el profesional pueda contribuir a crear nuevas historias (nuevos futuros) para el usuario; el conocimiento holístico del paciente debe ser obtenido por medio de la comunicación, es decir, la información narrativa de la vida del paciente, por consiguiente “se vuelve particularmente importante para considerar el modo en que la historia vital interrumpida de la persona puede ser construida o reconstruida” tal y como lo expresa Kielhofner (2006, citado por Rondina, 2012).

También, para un conocimiento más completo de las necesidades del paciente y lograr permitir que la terapia sea

más útil por la motivación creada en el paciente, según Fleming (1991, citado por Ávila, 2015), propone el razonamiento interactivo, que permite la interacción entre paciente y terapeuta, y utiliza estrategias para motivar comprender y estimular. Comprendiendo quien es el paciente, cuáles son sus intereses, valores y objetivos y su historia vital.

Por tanto, el compromiso del terapeuta es vital en la recuperación del paciente, pero ¿qué se puede hacer cuando un paciente neurológico se encuentra en UCI o no tiene intereses por su recuperación? Esta situación suele pasar frecuentemente en pacientes adultos y pacientes con cuidados paliativos. Una pregunta que debe plantearse el terapeuta ocupacional ante esta situación es: ¿qué se puede hacer por y con el paciente? En varios estudios de la Terapia Ocupacional, se propone ciertos tipos de tratamiento que permitirán promover el bienestar e independencia. Entre esos se incluyen la prevención, la restauración y el mantenimiento. ¿Pero cómo lograr motivar al usuario?

En la intervención de la Terapia Ocupacional, uno de las dificultades más grandes que tiene que afrontar el profesional es la falta de motivación, la cual surge como consecuencia de la enfermedad, que en muchas ocasiones afectan a la motivación del individuo, evidente en el usuario por la falta de aceptación de su situación; ahora bien, los síntomas, los cambios y las restricciones que empiezan a sentir, les produce ganas de no hacer nada, observándose la pérdida de la esperanza de vida. Entonces, ¿cómo motivamos a una persona en dichas circunstancias para que lleve a cabo ocupaciones? (Pérez M. y Pérez C., 2002).

Aunque no hay teorías exactas y concretas, la realidad indica que el hombre tiene la necesidad innata de realizar o realizarse a través de las ocupaciones. Esta necesidad con la que nace toda la humanidad, se convierte en la motivación para desarrollar capacidades y competencias para sentir el control sobre la vida, para saber con qué cuentan y cómo son. Si esto no sucede, se genera un sentimiento de ineficacia.

En definitiva, el hombre necesita de las ocupaciones para probarse a sí mismo y prever sus éxitos o fracasos futuros en diferentes actuaciones; de esta forma, aprende y se entrena a través de las ocupaciones. Kielhofner (2006) define la ocupación como el comportamiento motivado por un impulso interno, consciente en el ambiente para realizar los roles individuales, modelados por la cultura a través de la socialización y por ello, la ocupación es nuestro medio de tratamiento para lograr motivación, independencia, productividad y bienestar en las personas.

Conclusiones

Es evidente que el tratamiento que se ofrece a través de la Terapia Ocupacional es efectivo, pero depende del compromiso del profesional con la rehabilitación del paciente, pues se debe brindar todos los apoyos necesarios para lograr la motivación

y así, el logro de objetivos terapéuticos, que le permitan al usuario, la realización del plan de tratamiento propuesto.

El incremento que se evidencia en la actualidad de trastornos mentales y pacientes neurológicos, abre nuevos rumbos y ambientes de investigación para lograr un tratamiento efectivo, y aquí es importante recordar que como profesionales de Terapia Ocupacional, no debemos brindar un tratamiento para un fin sin tener en cuenta las necesidades, prioridades e intereses del paciente, porque este conocimiento es necesario para motivar, por medio de la ocupación.

La ocupación es el medio por el cual el terapeuta ocupacional interviene con el paciente neurológico, convirtiéndose también en el fin para la realización, la independencia, la productividad y el bienestar, por la motivación que se crea para el logro de objetivos, permitiendo un compromiso con la ocupación.

Es importante reconocer, que la motivación que se crea en el usuario, permite apoyar la salud y la participación en la vida. La motivación es el producto de una estrecha relación de los intereses del paciente, analizados por el profesional con potencial en la indagación de la historia personal, para la construcción o reconstrucción de su sentido y proyecto de vida.

El terapeuta ocupacional debe brindar las oportunidades necesarias al paciente para mantener, desarrollar y rehabilitar sus capacidades, al ritmo de que el individuo, se comprometa con el tratamiento, abordando los intereses y valores orientadores del proceso terapéutico.

Referencias

American Psychiatric Association (APA). (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®)*. American Psychiatric Pub.

Ávila, A. (2015). *Valores, actitudes y creencias respecto al dolor crónico y su influencia en el razonamiento clínico de los fisioterapeutas de atención primaria: estudio cualitativo*.

Ceballos, M. (2015). Transición de la enfermería en los servicios de salud mental comunitarios en Cuba. *Revista Uruguaya de Enfermería*, 7(1).

Chaparro, R., Fuentes, J., Morán, D. et al. (2005). La Terapia Ocupacional en la intervención en salud comunitaria: el modelo educativo. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, (5).

Colombia. Congreso de la República. (2005). *Ley 949 de 2005*. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0949_2005.html

_____. (2013). Ley 1616 de 2013. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

Crepeau, E., Cohn, E. y Schell, B. (2011). *Willard & Spakman. Terapia Ocupacional* (11va. ed.). España: Editorial Médica Panamericana.

García, F. (2012). Congruencia entre el concepto de ocupación y el proceso de intervención. *Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG*, (15), 1.

Hernández, M. (2013). Hacia una mejor atención al paciente con trastorno mental. Ley 1616 en salud mental. *Monitor Estratégico*, 93-95.

Imperatore, B. y Gómez, S. (2010). Desarrollo de la terapia ocupacional en Latinoamérica. Recuperado de <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/129464>

Kielhofner, G. (2006). *Fundamentos conceptuales de la terapia ocupacional*. Ed. Médica Panamericana.

Labrador, C. (2004) Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales (WOFT) delegada española en WOFT. Recuperado de <http://wfot.org>

Moruno, P. y Romero, D. (2004). Terapia ocupacional en salud mental: la ocupación como identidad y medio de tratamiento. *Revista gallega de terapia ocupacional TOG.*, (1).

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). Guía de Intervención para los trastornos mentales, neurológicos y por uso de sustancia. Recuperado de http://www.who.int/mental_health/publications/mhGAP_intervention_guide/es/

Pérez, M. y Pérez, C. (2002). Terapia Ocupacional en neurología. *Revista de neurología. Rev. Neural.*, 35(4), 366-172.

Posada-Villa, J., Aguilar-Gaxiola, S., Magaña, C. y Gómez, L. (2004). Prevalencia de trastornos mentales y uso de servicios: resultados preliminares del Estudio nacional de salud mental. Colombia, 2003. *Revista Colombiana de psiquiatría*, 33(3), 241-262.

Reboredo, J., Novoa, M., Blanco, M. y Montes, S. (2015). Terapia Ocupacional y ocupación: de la definición a la praxis profesional. [Monografía en internet]. TOG (A Coruña). Recuperado de <http://www.revistatog.com/mono/num7/mono7.pdf>

Rondina, M. (2012). Narración y ocupación: caminos de construcción de significado. *Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG*, (15), 9.

Schell, B. & Schell, J. (Eds.). (2008). *Clinical and professional reasoning in occupational therapy*. Lippincott Williams & Wilkins.

Avances investigativos en el programa de Terapia Ocupacional

Anyi Vanesa Arcos Rodríguez

Docente Terapia Ocupacional
Universidad Mariana

El programa de Terapia Ocupacional de la Universidad Mariana, está desarrollando una investigación profesoral que se sustenta en el interés de aportar a la disciplina en la fase de evaluación ocupacional, la cual cobra un valor potencial en la práctica clínica. Dicha evaluación hace referencia a un proceso dinámico y continuo, que además de facilitar el conocimiento de la percepción de funcionalidad de un individuo, trasciende a la comprensión holística del ser humano, en torno a sus intereses, motivaciones y necesidades, enmarcados en la ocupación. De acuerdo con conceptualizaciones planteadas por Moruno y Talavera (2012), a través de esta evaluación, se identifica las dificultades que presenta el individuo evaluado en el desempeño ocupacional.

Es habitual que en la evaluación ocupacional, los terapeutas ocupacionales se apoyen en herramientas de evaluación, y por esta razón, la investigación profesoral propone el diseño y validación de una herramienta de evaluación para personas con Enfermedad Cerebro Vascular (ECV), una visión desde la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. El diseño de esta herramienta, se caracteriza por dos aspectos relevantes. En primer lugar, la selección del diagnóstico clínico de ECV, puesto que la experiencia particular en el campo de disfunción física, permite afirmar que esta etiología es muy habitual para abordar en la práctica clínica. Al respecto, Polonio (2003), señala que la ECV es un diagnóstico al que de manera frecuente, se ven enfrentados los terapeutas ocupacionales, y que en su quehacer involucran la población adulta. En segundo lugar, la elección del contenido de la herramienta de evaluación, considerando el componente de Actividad y Participación, propuesto por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, puesto que permite medir las limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, para el caso particular, qué vivencian las personas con ECV.

Ahora bien, la herramienta de evaluación debe someterse a procesos de validez y confiabilidad, que garanticen su aplicabilidad. En respuesta a esta exigencia investigativa, actualmente la herramienta de evaluación cuenta con una primera fase que comprende la validez de contenido por jueces expertos. Esta fase se obtuvo, por la participación de expertos seleccionados, quienes a través de su experticia, calificaron los ítems del componente de Actividad y Participación inmerso en la CIF, de acuerdo a la relevancia e importancia que este tiene, en la evaluación de personas que han sufrido una ECV. Esta fase de validez realizada por expertos, debe complementarse con la prueba piloto de la herramienta de evaluación, que según Ruiz y Morillo (2004), es indispensable para probar su utilización en

términos de: legibilidad, comprensión, redacción, interpretación y dificultades específicas, en cada uno de los ítems.

Para dar respuesta a esta fase relacionada con la prueba piloto, el programa de Terapia Ocupacional contó con la participación de cinco estudiantes de séptimo y noveno semestre, en modalidad de auxiliares. Previamente a la aplicación de la herramienta de evaluación, se realizó un entrenamiento a los estudiantes, con la finalidad de garantizar el manejo y conocimiento de la misma.

La prueba piloto se ejecutó con población que presentaba diagnóstico clínico de ECV, que cumplía con los criterios de inclusión, y previo diligenciamiento del consentimiento informado. Posterior a la caracterización de la población, cada estudiante realizó la visita domiciliaria correspondiente, en la cual se aplicó un cuestionario de 45 minutos de duración. Este cuestionario incluía 42 ítems pertenecientes al componente de Actividad, una pregunta orientadora de Participación, y un apartado de evaluación de cada ítem. Siguiendo las especificaciones propuestas por Ruiz y Morillo, ya antes mencionadas, cada estudiante tenía el propósito de recoger información, teniendo en cuenta la respuesta de los sujetos de acuerdo a legibilidad, comprensión y redacción de cada ítem. Posteriormente, los estudiantes hicieron entrega de los cuestionarios debidamente diligenciados a los docentes investigadores.

A partir de los resultados obtenidos en la prueba piloto, los investigadores analizaron el comportamiento de cada ítem, identificando dificultades específicas que cada paciente presentó en la aplicación del cuestionario. Estos resultados cobraron un valor significativo, puesto que permitieron establecer cambios en la apariencia de la herramienta de evaluación y en el instructivo de aplicación.

Actualmente, la investigación profesoral cuenta con la participación de dos estudiantes del programa, en modalidad de coinvestigadores tipo III, con el propósito de someter a la herramienta de evaluación a procesos de confiabilidad, específicamente Test- Retest, y luego a confiabilidad Interevaluador. Para dar continuidad a los objetivos mencionados, se cuenta con el apoyo del Hospital Universitario Departamental de Nariño, el cual, en su propósito de considerarse una institución que apoya las prácticas investigativas, ha generado su aval para este proyecto de investigación.

Bibliografía

- Moruno, P. y Talavera, M. (2012). *Terapia Ocupacional en salud mental*. España: Elsevier.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud*.
- Polonio, L y Romero, A. (2010). *Terapia Ocupacional aplicada al Daño Cerebral Adquirido*. Madrid: Médica Panamericana.
- Ruiz, Á. y Morillo, L. (2004). *Epidemiología clínica. Investigación clínica aplicada*. Bogotá DC: Editorial Médica Panamericana.

Automotriz del Sur S.A.S

Proyecto: “Con tu sentido de pertenencia genera oportunidades para el crecimiento empresarial”

Bianca Margarita Chaves Villamil

Psicóloga Practicante del Área de Procesos Organizacionales
Universidad Mariana

Diana Carolina Florez

Asesora
Universidad Mariana

Resumen

El propósito de este proyecto fue evaluar si es posible generar sentido de pertenencia en los funcionarios de la empresa Automotriz del Sur S.A.S por medio de la inducción y la reinducción; para ello, se tuvo como objetivo principal el brindar al funcionario una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñara, los fines o razón social, organización y estructura de la empresa; así como también, al personal que ya está vinculado, notificándole los cambios más relevantes que se están llevando a cabo. Este proceso se realiza para que tanto el funcionario antiguo y como el funcionario que se vincula por primera vez a la empresa, reciba información sobre las expectativas y sobre su desempeño, reforzando una impresión favorable sobre la empresa, de manera que se logren los objetivos propuestos.

En los protocolos de inducción y reinducción, se habló sobre los cimientos empresariales como: misión, visión, valores corporativos, política de calidad, sistema de seguridad y salud en trabajo, riesgos a los que los funcionarios están expuestos y qué hacer en caso de accidente laboral.

Palabras clave: inducción, reinducción, sentido de pertenencia.

Introducción

El proyecto de práctica denominado: “*Con tu sentido de pertenencia genera oportunidades para el crecimiento empresarial*”, rescata que el recurso prioritario en cualquier tipo de empresa, es el personal implicado en las actividades laborales; lo expresado es de suma importancia en cualquier empresa que preste servicios a la comunidad, en donde la conducta y el rendimiento de cada uno de los colaboradores influye directamente en la calidad de los servicios que se brinda.

Un personal que conoce todos los cimientos corporativos, que está motivado y que trabaja en equipo, se convierte en un pilar fundamental de una empresa y la hace exitosa, pues así, se sustentan los logros, ya que esto hace que una empresa alcance elevados niveles de competitividad.

Lo prioritario de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con

los funcionarios, en la confianza, el respeto y la consideración que sus jefes inmediatos les prodigan diariamente (Ayala, 2015).

También, es preciso resaltar que el ambiente laboral y la medida en que éste facilita el cumplimiento del trabajo de cada persona es muy importante (Ayala, 2015); sin embargo, en la mayoría de empresas de Colombia, especialmente en San Juan de Pasto, el sentido de pertenencia, la inducción y reinducción, la seguridad y salud en el trabajo, la motivación, el trabajo en equipo, entre otros, no tiene el nivel de importancia que requiere, dejando de aprovechar aportes significativos de la fuerza laboral y por ende, el de obtener mejores resultados y posiciones más competitivas, que llevan a realizar una mejor gestión.

Desafortunadamente, algunos empleadores apenas se ocupan de la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y, de hecho, hay empleadores que ni siquiera saben que tienen la responsabilidad moral y a menudo jurídica, de proteger a sus trabajadores. A causa de los riesgos y de la falta de atención que se presta a la salud y seguridad en el trabajo, en el mundo, abundan accidentes y enfermedades profesionales o laborales.

Estas premisas conducen a enfocar actividades para mejorar el sentido de pertenencia con la inducción y la reinducción, integrándolas con el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo del personal como uno de los elementos prioritarios para mantener, modificar o cambiar actitudes y comportamientos de las personas (Ayala, 2015), en este caso de aquellas que hacen parte de la empresa Automotriz del Sur S.A.S.

En ese orden de ideas, la Universidad Mariana y el programa de Psicología han hecho extensivo su compromiso social, no solo en el contexto universitario sino también en el ámbito empresarial. De manera que, en el proyecto se propuso realizar programas de seguridad y salud en el trabajo con todos los miembros de la empresa, integrándolos con conceptos básicos y protocolos de inducción y reinducción; dentro de este, se dio a conocer las necesidades que la empresa Automotriz del Sur S.A.S manifestó en cuanto a la salud ocupacional, la responsabilidad social empresarial y la capacitación empresarial.

La novedad en el proyecto de práctica fue gestionar actividades para concientizar a los colaboradores de Automotriz del Sur

S.A.S sobre su lugar de trabajo, con el fin de que cada uno de ellos conociera los beneficios y riesgos que este presenta; por otro lado, es pertinente tener en cuenta que al conocer todas las bases corporativas que tiene la empresa, los funcionarios se sientan parte de ella y trabajen a gusto y con armonía, brindando y generando un crecimiento personal, profesional y también empresarial.

Los resultados que se esperan en el presente proyecto es que cada uno de los colaboradores conozca todos los aspectos de su lugar de trabajo y se sientan satisfechos de lo que la empresa Automotriz del Sur S.A.S, en conjunto con Gestión de Talento Humano y la Universidad Mariana, están realizando para que tengan un crecimiento holístico, es decir, un crecimiento personal, profesional y empresarial y por ende, una mejor calidad de vida laboral.

Metodología

Entrevista estructurada. “La entrevista estructurada se refiere a una situación en la que un entrevistador pregunta a cada entrevistado una serie de interrogantes preestablecidos con una serie limitada de categorías de respuesta” (Del Rincón, Latorre y Sans, 1995, p. 8). Se elaboró un protocolo de preguntas y respuestas, prefijado. En este tipo de entrevista, “el entrevistador se presenta a la entrevista con un cuestionario bien estructurado, que el entrevistado debe responder; el entrevistador se ciñe fielmente al cuestionario y no pregunta nada fuera de él” (Morga, 2012, p. 19).

Según Taylor y Bogdan (citados por Luca y Berrios, 2003, p. 11) afirman que, “en este tipo de entrevista, se supone que se formula la misma pregunta a los participantes para entonces comparar la información obtenida, eso permite que las respuestas a esas preguntas se puedan clasificar y analizar con más facilidad”.

Check list. Son formatos creados para realizar actividades repetitivas, controlar el cumplimiento de una lista de requisitos o recolectar datos de forma ordenada y sistemática; se usan para hacer comprobaciones de actividades o productos asegurándose de que el trabajador o el inspector, no olvide nada importante.

Esto se realiza para recolección de datos relevantes para su futuro análisis; la ventaja de los check list es que además de sistematizar las actividades a realizar, una vez diligenciados sirve como registro que podrá ser revisado luego para tener constancia de las actividades anteriormente realizadas.

Objetivo general

Construir y fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios de la Empresa Automotriz del Sur S.A.S, con el fin de brindar las herramientas necesarias para un buen desempeño de las labores de los funcionarios en su puesto de trabajo, mediante los procesos de inducción y reinducción y la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Objetivos específicos

- Construir e implementar el programa de inducción y reinducción en la empresa Automotriz del Sur S.A.S.
- Elaborar el manual de perfil de cargos y responsabilidades del personal administrativo y comercial para la empresa Automotriz del Sur S.A.S.
- Plantear y desarrollar el programa de sentido de pertenencia articulado a las actividades de bienestar de la empresa Automotriz del Sur S.A.S.
- Realizar actividades de bienestar y de seguridad y salud en el trabajo con los funcionarios de la empresa Automotriz del Sur S.A.S.

Resultados

Desde los conocimientos adquiridos a lo largo de la trayectoria en la universidad, se logró llevar a cabo el proyecto: “Con tu sentido de pertenencia genera oportunidades para el crecimiento empresarial con los funcionarios de la empresa Automotriz del Sur S.A.S.”, en donde se trabajó el fortalecimiento empresarial con cada uno de los funcionarios, con el objetivo de que se generara un mayor sentido de pertenencia en cada uno de ellos; y para lograr los resultados e impactos esperados, se tuvo en cuenta los siguientes componentes:

Una primera fase de diagnóstico en donde se llevó a cabo la revisión documental de la empresa, una entrevista estructurada con la Directora del Departamento de Talento Humano, en donde infirió que una de las prioridades de la empresa es realizar los diferentes manuales de perfil de cargos y responsabilidades, y brindar información a los funcionarios sobre las bases corporativas y de seguridad y salud en su puesto de trabajo, con el fin de lograr la identidad y el sentido de pertenencia en los trabajadores, así como también dar claridad en las funciones y responsabilidades; seguidamente, se aplicó un check list con todos los funcionarios de la empresa para corroborar dicha información y proponer un proyecto idóneo acorde al diagnóstico; por tal motivo, se propusieron cuatro objetivos específicos, los cuales se basaron en la realización de los protocolos de inducción y reinducción, la elaboración de los manuales de perfiles de cargos, funciones y responsabilidades del área comercial y administrativa; la creación de un programa para generar el sentido de pertenencia en los funcionarios de la empresa y finalmente, un apoyo arduo en la implementación del sistema de seguridad y salud en el puesto de trabajo.

En la segunda fase, la cual estuvo articulada con el primer objetivo, se realizaron los protocolos de inducción y reinducción para los funcionarios nuevos que se integran a la empresa y los funcionarios vigentes dentro de la misma, en donde se da conocer, la misión, la visión, los valores corporativos, el sistema de seguridad y salud en el trabajo, la política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, la política de seguridad y salud en el trabajo, los riesgos a los que

cada uno de los funcionarios están expuestos, la política de calidad y qué hacer en caso de accidente laboral, finalmente, en esta segunda fase se hizo la evaluación de los protocolos de inducción y reinducción.

Posterior a la entrevista estructurada con la directora del Departamento de Talento Humano en la que, después de obtener respuesta a las preguntas realizadas, se realizó un aplicación de un check list con todo los funcionarios de la empresa, para saber qué tanto conocían sobre los cimientos corporativos como: misión, visión, valores corporativos, sistema de seguridad y salud en el trabajo, riesgos a los que están expuestos y preguntas relacionadas con inducción y reinducción; una vez realizado este trabajo, se analizaron los datos, en los que se evidenció un desconocimiento grande sobre los temas abordados, por tal motivo, se tomó la decisión de realizar los protocolos de inducción y reinducción, para ello, se elaboraron folletos con los aspectos más relevantes de la empresa Automotriz del Sur S.A.S. y protocolos de evaluación de dicha temática; esta actividad se denominó: Reconociendo a mi empresa, y en ella se socializó a todo el personal con el objetivo de que queden claros los elementos empresariales y conozcan los aspectos claves de su puesto de trabajo.

En el transcurso del cumplimiento de la práctica profesional formativa, se generaron nuevos ingresos de funcionarios que iban formando parte del equipo de trabajo, con ellos se realizaron dos tipos de inducción, la primera de ellas fue realizada por su respectivo jefe inmediato, en donde les dieron a conocer sus funciones, responsabilidades, horarios, entre otros, y la segunda, fue realizada por el Departamento de Talento Humano, en donde se entregó el folleto con la misión, la visión, los valores corporativos, la política de calidad, el sistema de seguridad y salud en el trabajo con sus respectivas políticas: la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco, y la política de seguridad y salud en el trabajo, los riesgos a los que los funcionarios están expuestos y qué hacer en caso de accidente laboral; todo esto se llevó a cabo con la respectiva socialización del folleto, abarcando la mayor cantidad de información a grandes rasgos y con mayor profundidad y análisis; sin embargo, se evidenció que estos protocolos no eran suficientes para generar un mayor impacto en los funcionarios y generar un sentido de pertenencia, por ello, se evidenció que la actividad: Reconociendo a mi empresa, debía ser apoyada por los otros objetivos planteados.

Para dar constancia de ello, los funcionarios antiguos y los que se integraron a la empresa, firmaron el respectivo formato de asistencia de dicha actividad denominada.

En la tercera fase, que se articuló con el segundo objetivo, se verificó las funciones y responsabilidades con cada jefe de área y algunos miembros del personal administrativo y comercial de la empresa, con el propósito de realizar el manual de perfil de cargos y responsabilidades del personal administrativo y comercial de Automotriz del Sur S.A.S.

Para dar cumplimiento al segundo objetivo, en la realización de los manuales de perfil de cargos, funciones y responsabilidades

del área administrativa y comercial de la empresa, se realizó una investigación profunda en cuanto a esta temática, y se elaboró un banco de funciones y responsabilidades de cada cargo como asesores comerciales, gerente comercial, contador, auxiliar contable, entre otras, y con este banco de funciones y responsabilidades, se habló con algunas de las personas que ocupan dichos cargos, para incrementar o suprimir dichas premisas; una vez se obtuvo la información idónea, se dio paso a la realización de los manuales de perfiles de cargos, funciones y responsabilidades de las áreas comercial y administrativa de la empresa; esto se envió a la Directora del Departamento de Talento Humano, la cual corroboró dicha información y dio paso a la socialización de los manuales.

En la cuarta fase, la cual estuvo vinculada con el cuarto objetivo, se capacitó con la ayuda de la ARL Colmena a los funcionarios de los talleres: Mazda y Ford, para fomentar la ejecución de las pausas activas, ya que estas son una de las principales herramientas de salud ocupacional para promover actividad física enfocada a mejorar la movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios que proporcionen cambios de posición y disminución de cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas o movimientos repetitivos durante la jornada laboral; para ello, se realizó un semanario donde están designados algunos ejercicios para realizar diariamente; también se designó un ergo líder quien se encargó de reunir y organizar al equipo para ejecutar las actividades, y de la misma manera, debían tener en cuenta si las personas a su cargo realizaron la actividad, estaban ausentes o no realizaron las pausas activas.

Para realizar actividades de bienestar y seguridad y salud en el trabajo con los funcionarios de esta empresa, se realizaron diversas campañas y capacitaciones, las cuales tuvieron como objetivo general que los funcionarios se sintieran reconocidos y valorados por la empresa.

La primera campaña que se realizó con el apoyo de CAFESALUD E.P.S, se denominó: Vive saludable, en donde se tuvo como objetivo promover estilos de vida saludables a todos los funcionarios de la empresa, dicha campaña se realizó el día viernes 4 de marzo en las instalaciones del Taller Ford, donde se habló sobre la alimentación balanceada, hábitos de higiene personal, salud oral y planificación familiar.

El día miércoles 27 de abril del presente año, se realizó la segunda campaña, la cual fue denominada: Campaña visual, dirigida por la Óptica Sergio Camargo y llevada a cabo en la sala de juntas del Taller Ford; tuvo como objetivo promover actividades de prevención y salud en el puesto de trabajo; aquí se realizó el examen visual a todos los funcionarios de la empresa y se logró llegar a un acuerdo de pago (descuento de nómina) para las personas que requerían gafas.

Como tercera campaña, el día sábado 7 de mayo se realizó en las instalaciones del Taller Ford el SPA Facial, dirigido por el Dr. Bayron Jurado, teniendo como objetivo motivar al personal

femenino, en especial a las madres de familia para celebrar su día, en esta campaña se realizaron mascarillas, aromaterapia y masajes de relajación facial.

Como cuarta campaña, el día 24 de mayo se realizó la campaña de Salud Oral, con el fin de entregar al personal kits de odontología (crema dental y cepillo de dientes Colgate), esta campaña se gestionó por medio de la Dra. Margarita Villamil y su proveedor Importaciones Dental Universitario S.A.S., productos odontológicos en conjunto de la Droguería La Salud.

Con respecto a las capacitaciones, el día martes 15 de marzo, se realizó la capacitación inicial de la brigada de emergencia, la cual estuvo dirigida por Nicolás Arias de la ARL Colmena, para dar a conocer el funcionamiento de la brigada de emergencias a los integrantes de la Brigada Automotriz del Sur S.A.S.; se determinaron aspectos claves en caso de un desastre natural en la ciudad de Pasto.

La segunda capacitación se realizó el martes 19 de abril, la cual se denominó: Motivación hacia el cambio, dirigida por la Ps. Sara Viveros de la ARL Colmena, y tuvo como objetivo sensibilizar al personal sobre la importancia de romper esquemas e incentivar al cambio; en esta capacitación se habló sobre la importancia de ir un poco más allá, estar interesados en seguir capacitándose y aprendiendo cosas nuevas en el día a día.

La tercera capacitación fue realizada el día jueves 7 de julio denominada: Pausas activas, dirigida por la Ps. Omaira Meneses de la ARL Colmena, y su objetivo primordial fue fomentar actividades de pausas activas para prevenir lesiones osteomusculares y generar el hábito; se explicaron los diferentes tipos de pausas activas que se pueden realizar como: pausas activas físicas y pausas activas mentales.

Una vez realizada dicha capacitación en compañía de la ARL Colmena se vio la importancia de implementar un programa de pausas activas, enfatizándose en los funcionarios de los talleres Mazda y Ford; esto se llevó a cabo de la siguiente manera: se escogió un ergo líder por cada taller, el cual se encargó de organizar a su equipo para dar inicio a la realización de las pausas activas físicas, todos se ubicaron en ronda, para seguir las instrucciones del respectivo ergo líder, luego, se realizaron múltiples movimientos, como por ejemplo, movimientos de cuello, hombros, antebrazos, manos, espalda y miembros inferiores; es importante tener en cuenta que para cada día las actividades están estipuladas; una vez finalizada dicha actividad el ergo líder encargado procedía a diligenciar el formato de asistencia. Continuando, cabe resaltar que las pausas activas se realizan de lunes a sábado en el Taller Ford a las 10:00 de la mañana y en el Taller Mazda a las 10:30 de la mañana.

Se pudo evidenciar que al practicar pausas activas físicas, los funcionarios se relajan de las pesadas jornadas laborales, y a la hora de retomar sus actividades lo hacen de mejor manera, mejorando su actitud; lo que conlleva a concluir que el programa de pausas activas trae múltiples beneficios bidireccionales, es decir, tanto para los funcionarios como para la organización,

generando mayor productividad. Se espera que este programa se siga dando continuidad.

Finalmente, la quinta fase se articuló con el tercer objetivo, en donde se planteó un plan de estímulos basado en psicología positiva organizacional, en la cual se realizó una aplicación de un check list para evaluar las fortalezas y potenciarlas, con el fin de realizar un pilotaje de la estrategia: "Compañero del mes", la persona que cumplía esas características fue incentivada colgando una fotografía suya y exhibiéndola en el lobby de la empresa; esto se realizó para el programa de sentido de pertenencia; cuando se reconoce las fortalezas y virtudes de los funcionarios, ellos se sienten importantes y a gusto en su lugar de trabajo.

Se propuso plantear y desarrollar el programa de sentido de pertenencia articulado a las actividades de bienestar de la empresa, ya que las múltiples campañas realizadas motivaron y reforzaron el comportamiento de los funcionarios.

Es pertinente tener en cuenta que este proyecto estuvo centrado en generar, fortalecer y mantener el sentido de pertenencia de los funcionarios de la empresa Automotriz del Sur S.A.S. y apoyar las actividades de dicha empresa en el área de Talento Humano.

Además, es preciso recordar que existe una estrecha relación entre los funcionarios motivados y los clientes satisfechos, porque si los funcionarios que trabajan en la empresa están a gusto, perciben que se valora su trabajo, se siente respetados por el trabajo que realizan, los clientes estarán también satisfechos, ya que un empleado motivado transmitirá confianza y credibilidad en el trabajo que desempeña.

Es relevante que el gerente apoye a sus funcionarios para que ellos puedan ampliar sus destrezas, por ejemplo, lo que se lleva a cabo en la empresa es fomentar y respaldar la participación del personal en curso y eventos, para la ampliación y diversificación de los conocimientos de nuevas prácticas o técnicas; se considera que este tipo de incentivo estimula la creatividad y mejora la calidad del servicio, también se considera que los estímulos verbales son importantes, por ello, el programa de incentivos se basó en Psicología Organizacional Positiva (POP), permitiendo la generación de mayor sentido de pertenencia en cada trabajador, para ello, se debe tener en cuenta que en la mayoría de las organizaciones únicamente se concentran en el malestar de los funcionarios, en la enfermedad profesional y en los procesos psicológicos que subyacen a raíz del estrés laboral, así como también se encargan de diseñar intervenciones para reducir el daño psicológico y organizacional de estos problemas y es por esta razón que, este paradigma el cual es muy tradicional, se ha concentrado en el lado negativo del trabajo y del funcionamiento empresarial.

Como se mencionó anteriormente, para implementar este programa se centró en la POP porque la empresa positiva trata de conjugar las necesidades de los empleados con las necesidades u objetivos de la empresa, ya que existe una necesidad grande de una aproximación positiva, más novedosa y emergente que se centre en las fortalezas del funcionario y del funcionamiento organizacional óptimo.

se puede decir que, una respuesta concisa al porqué de este nuevo paradigma es que una perspectiva más positiva en el funcionamiento humano y organizacional está ofreciendo respuestas a demandas emergentes en cuanto a los cambios que están aconteciendo en las sociedades modernas; ya que están cambiando rápidamente y con ellas también cambian las organizaciones, dichos cambios (organizacionales) impactan en los puestos de trabajo y también influyen en la seguridad, salud y bienestar de los funcionarios, por lo tanto, se considera que si no se gestiona bien estos cambios, en el transcurso del tiempo puede conllevar a la aparición de organizaciones “enfermas”, que se caracterizan por su falta de efectividad y adaptación al entorno; según lo anterior, según Martin Seligman en su libro *Psicología Positiva y Autogestión del Talento Humano* (2014), refiere que desde la perspectiva de la psicología y la conducta organizacional, están dando relevancia a mejorar el desempeño y calidad de vida laboral de cada uno de los funcionarios que forman parte de Automotriz del Sur S.A.S., en donde tiene cabida el mejoramiento de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Seguidamente, se considera que cuando se aplica psicología positiva en una empresa, se vela por el funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como también su gestión efectiva; teniendo como objetivo describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, perfeccionar y potenciar la calidad de vida laboral, y para lograr esto, es preciso centrarse y conocer cómo se desarrolla la motivación y vinculación de los funcionarios con la empresa, qué papel juegan las creencias positivas sobre las propias competencias y en qué se basa el desarrollo de la satisfacción y la felicidad en el trabajo.

Es por esto que, en base a la POP y al trabajar las fortalezas de los funcionarios para potencializarlas, se diseñó un modelo del compañero del mes, en donde dicho compañero debe cumplir unas fortalezas estipuladas como: amor por el aprendizaje, mentalidad abierta juicio y pensamiento crítico, inteligencia social, bondad, amabilidad, generosidad, liderazgo, imparcialidad y equidad, civismo, responsabilidad social y trabajo en equipo; en adelante, el funcionario que cumpla estas características será elegido por los demás funcionarios y se colgará su fotografía en el cuadro que se diseñó para el compañero del mes.

Hay que tener en cuenta que esta actividad se llevó a cabo los últimos días de cada mes y fue realizado por departamentos.

En general, se puede decir que se realizaron diferentes actividades de forma individual y grupal con el fin de dar cumplimiento a los objetivos específicos propuestos en dicho proyecto.

Es importante tener en cuenta que, al brindar apoyo al Departamento de Talento Humano en la empresa Automotriz del Sur S.A.S., fue de gran importancia por los conocimientos adquiridos en el rol como profesional del área organizacional, con ellos hacer acompañamientos en las diferentes actividades que se realizaban en la empresa; también se generó la oportunidad de que, como practicante, realizar algunas capacitaciones sobre

algunos aspectos relevantes de la empresa, aplicación de pruebas para selección de personal y realizar los informes de dichas pruebas; de lo mencionado, se considera que los conocimientos adquiridos fueron grandes, lo aporta significativamente al desempeño como profesional de psicología.

Al haber dado cumplimiento al proyecto y con el apoyo a la empresa, se evidencia muchos aprendizajes a nivel de conocimientos en el área organizacional como: selección de personal, entrevistas, capacitaciones, realizar vinculaciones a la ARL, trabajo en equipo, brindar primeros auxilios psicológicos, realización de los manuales de perfiles de cargos y responsabilidades, y hacer acompañamiento en las actividades con los funcionarios de la empresa.

En sí, los resultados generales del proyecto, fueron los esperados, porque al tener conocimientos sobre las bases corporativas, sobre sus funciones y responsabilidades, al infundir la importancia real de la realización de las pausas activas y fomentar el plan de estímulos, los funcionarios se sienten parte importante y fundamental de la empresa, lo cual generó un mayor sentido de pertenencia.

Conclusiones

Es importante valorar que todos los funcionarios de la empresa Automotriz del Sur S.A.S., son importantes y que la conducta y el rendimiento de cada uno de ellos influyen directamente en la calidad de los servicios que se brinda.

Haciendo alusión a los resultados del proyecto y teniendo en cuenta el objetivo principal sobre generar sentido de pertenencia se llega a la conclusión de que la inducción es de vital importancia, ya que una vez seleccionado el nuevo empleado, las organizaciones saben que deben introducirlo al puesto de trabajo y entienden como requerimiento fundamental que, aquél sujeto comienza -desde el principio- a ser una persona productiva; se considera importante brindarle la orientación básica para que vaya generando su sentido de compromiso con la empresa, es por esto que la inducción es el primer paso para lograr un compromiso duradero, teniendo en cuenta que el objetivo primordial de un protocolo de inducción consiste en fomentar un pensamiento positivo en los nuevos miembros del personal y la adaptación del colaborador a su cargo y funciones. Además, realizar la reinducción al personal que ya está vinculado en la empresa es importante, ya que es un proceso dirigido a actualizar a los funcionarios en relación con la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional.

Con respecto a la elaboración de manuales de perfiles de cargos y responsabilidades, es de vital importancia dentro de la empresa, ya que este documento especifica requisitos para el cargo, interacción con otros procesos, responsabilidades y funciones, y esta herramienta de trabajo contiene el conjunto de normas y tareas que desarrolla cada funcionario en sus actividades cotidianas dentro de la empresa.

La realización de las pausas activas con los funcionarios de la empresa trae beneficios, ya que la empresa se preocupa por cada uno de ellos, también por la promoción y mantenimiento del más alto nivel posible con respecto al bienestar físico, mental y social de los trabajadores; promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre al trabajo

El plan de incentivos basado en POP reconoce las fortalezas de cada uno de los trabajadores y hace que se sientan importantes, es decir que se valore el saber, saber ser y saber hacer de cada uno de ellos; estos incentivos verbales deben ser retroalimentados con el personal y debe generar una recompensa, con ello se fomenta el sentido de pertenencia.

Finalmente, es importante considerar que los funcionarios de la empresa generarían mayor productividad si su trabajo es incentivado y si dichos incentivos, deben ser construidos específicamente para este contexto organizacional, pues es bien sabido que, la valía de un estímulo es diferente para todas las personas, dependiendo de sus necesidades y motivaciones personales.

Recomendaciones

De acuerdo al proyecto, cabe hacer un llamado a la empresa Automotriz del Sur S.A.S., para que continúe realizando proyectos encaminados a fortalecer las diferentes habilidades cada uno de los funcionarios.

El protocolo de reinducción se debe realizar cada año, o cuando la empresa enfrente cambios significativos en sus procesos de organización.

Realizar con mayor frecuencia un incentivo verbal y retroalimentación respecto al desempeño, ya que esto lo motivara para el cumplimiento eficaz de sus funciones.

Continuar con el programa de pausas activas, ya que son ejercicios que ocupan de 3 a 5 minutos diarios, en donde los empleados hacen movimientos de cadera, cuello, manos y piernas con el fin de relajar los músculos que por las jornadas laborales, generan tensión en el cuerpo.

Revisar anual o periódicamente los manuales de funciones y responsabilidades, supervisados por los respectivos jefes inmediatos para garantizar un adecuado desarrollo y calidad de la gestión.

Por último, se recomienda a la empresa Automotriz del Sur S.A.S., que siga promoviendo las prácticas formativas en la institución en sus diferentes programas, ya que esto permite ampliar los conocimientos de forma concreta y eficaz, abriendo posibilidades en todos los campos profesionales.

Agradecimientos

Se agradece la colaboración y el apoyo recibido de la empresa Automotriz del Sur S.A.S. de San Juan de Pasto, en donde se

realizó el proyecto. Por solicitud de la empresa no se releva datos que pongan en juego el nombre y el prestigio de esta.

Bibliografía

- Ayala, S. (2015). Administración de recursos humanos. Recuperado de <https://edukavital.blogspot.com.co/2015/02/capitulo-v-proceso-de-desarrollo-de-los.html>
- Bakker, A., Rodríguez-Muñoz, A. y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Bermúdez, H. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno Sociológico. *Universidad & Empresa*, 13(21), 117-142.
- Estrategias de intervención laboral. (s.f.). Recuperado de http://es.slideshare.net/Lopez1972/induccion-laboral?next_slideshow=2
- Factores determinantes del sentido de pertenencia. (s.f.). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284952/TLMBA.pdf?sequence=1>
- Forero, M., Rincón, X. y Velandia, M. (2008). *Motivación, Liderazgo y Sentido de Pertenencia, Clima Organizacional. Flores La Valvanera LTDA*. (Trabajo de Grado). Universidad de La Salle, Facultad De Trabajo Social, Bogotá D.C.
- García, m. y Ibarra, I. (s.f.). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Hernández, Y. y Lezama, R. (2008). *Diseño de un manual de descripción y análisis de cargos para la empresa Licorería La Florida C.A (Liflorca). Cumaná-Estado-Sucre, año 2008*. Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, Escuela de Ciencias Sociales, Programa de Gerencia de Recursos Humanos, Cumaná.
- Manual de funciones. (s.f.). Recuperado de <https://gilbertogonzalezsanchez.files.wordpress.com/2012/10/trabajo-3-definicion3b3n-del-manual-funciones.pdf>
- Organización internacional del trabajo. (s.f.). Recuperado de http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/intro-duc.htm
- Psicología Positiva Organizacional. (s.f.). Recuperado de <http://www.psicologialaboral.net/articulos/psicologia-positiva-organizacional/>
- 10 razones por las cuales se deben hacer pausas activas. (s.f.). Recuperado de <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/10-razones-deben-hacer-pausas-activas/51267>

Lanzamiento de la estrategia: “Nariño actúa por el clima”

Jean Alexander León Guevara

Coordinador de investigación Maestría Ingeniería Ambiental
Universidad Mariana

Juan Fernando Muñoz Paredes

Director Maestría Ingeniería Ambiental
Universidad Mariana

El pasado 15 de noviembre en las instalaciones del Hotel Morasurco, autoridades de la Gobernación de Nariño y de la Alcaldía Municipal de Pasto lanzaron la estrategia de implementación del plan: “Nariño Actúa por el Clima”, la cual busca brindar soluciones para conservación de los ecosistemas estratégicos y lograr la adaptación en comunidades frente a los efectos del cambio climático.

Este plan departamental busca guiar a Nariño hacia un desarrollo bajo en emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI), propone además estrategias y programas encaminados al manejo integral del cambio climático, según el marco político y normativo que rige en Colombia.

El fin último es lograr la sostenibilidad y resiliencia armónica con el desarrollo social y económico del territorio. Para ello, será necesaria la formulación del instrumento del Plan Integral de Cambio Climático (PICC) que incluye estrategias de sensibilización, educación, adaptación y mitigación como política pública. La puesta en marcha de ejercicios innovadores e implementación en temas de mitigación y adaptación y la generación de estrategias de comunicación, sensibilización y educación en relación al clima para la generación y el fortalecimiento de alianzas institucionales.

Así, el PICC será el instrumento que permitirá generar alternativas y acciones de mitigación de GEI y acciones de adaptación para ser implementadas en los diferentes sectores del territorio. De manera que, se busca la solución frente a la disminución del recurso hídrico, las fuentes de energía tradicional, el deterioro de ecosistemas estratégicos y la amenaza a los medios de vida de las comunidades más vulnerables.

La Universidad Mariana, a través del grupo de investigación Cambio Climático y Sostenibilidad, es miembro actual de la mesa departamental de cambio climático y del Nodo Pacífico Sur, y participará en los procesos de construcción de este plan como un instrumento de política pública para la conservación del capital natural del departamento de Nariño.



Mesa de honor lanzamiento estrategia Nariño actúa por el clima. De izquierda a derecha: Marcos Martínez (Secretario de Agricultura), Camilo Romero (Gobernador de Nariño), Jairo Efrén Burbano Narváez (Secretario de Gestión Ambiental), Martín Tenganá (Asesor Gobernación - Secretaría Medio Ambiente).

Fuente: Sandra Luna.



Participantes del lanzamiento de la estrategia de implementación del plan: Nariño Actúa por el Clima.

Fuente: Sandra Luna.



Participantes del lanzamiento de la estrategia de implementación del plan: Nariño Actúa por el Clima.

Fuente: Sandra Luna.

Ingeniería Mecatrónica se vincula a la Red Nacional de Ingeniería Mecatrónica y Automática

Fabio Camilo Gómez Meneses

Docente Investigador

Programa de Ingeniería Mecatrónica

Universidad Mariana



Fabio Camilo Gómez Meneses. Docente Ingeniería Mecatrónica.

La Universidad Mariana se vinculó este semestre a la Red Colombiana de Ingeniería Mecatrónica y Automática (RED RIMA), con el programa de Ingeniería Mecatrónica; esta red viene trabajando hace 6 años bajo la dirección del Doctor en Ingeniería Ing. Jaime Durán, Decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Bogotá; el propósito de la red es la movilidad, la flexibilidad y el intercambio de estudiantes y docentes entre universidades, con el fin de hacer de la Mecatrónica una carrera uniforme en todo el país. Esta movilidad presenta los componentes académico e investigativos entre universidades.

Los objetivos de la red son:

- Analizar el estado actual de los programas de Ingeniería Mecatrónica e Ingeniería en Automatización.
- Realizar actividades que permitan consolidar el capítulo a nivel académico y empresarial.
- Definir el perfil del Ingeniero Mecatrónico y del Ingeniero en Automatización.
- Revisar las áreas de formación en ciencias básicas, ingeniería, profesional, socio-humanísticas y administrativas.

- Establecer los lineamientos curriculares en los programas de Ingeniería Mecatrónica e Ingeniería en Automatización en Colombia. (RED RIMA, s.f.).

En el mes de octubre el docente M.Sc. Fabio Camilo Gómez, Coordinador de investigación, en representación del programa de Ingeniería Mecatrónica, participó en la reunión nacional de la Red RIMA, donde se realizó la vinculación de la Universidad a esta red, dentro del marco del V Congreso Internacional de Ingeniería Mecatrónica y Automatización – CIIMA 2016, realizado el día 28 de octubre en la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, en el Campus de Floridablanca.

Este congreso se viene realizando cada año en diferentes sedes de las universidades participantes de la red, donde se hace un intercambio de conocimiento en el área de la Mecatrónica y la Automática de nuestro país, con la participación de ponencias de expertos de corte internacional, docentes y estudiantes de Mecatrónica con trabajos resultados del ejercicio investigativo y académico.

Para el año 2017 se realizarán dos reuniones nacionales, la primera en el mes de marzo, donde la Universidad Mariana será la anfitriona de esta reunión en su cincuentenario, acoplándose al primer Simposio de Ingeniería Mecatrónica del suroccidente colombiano, y la segunda, junto con el congreso internacional, que se realizará en la ciudad de Manizales con la Universidad de Caldas.

Es una excelente opción para el crecimiento del programa y el reconocimiento del mismo a nivel nacional e internacional, ya que hacen parte de la red universidades del Ecuador y Chile, además de mejorar la perspectiva laboral, académica e investigativa de los futuros ingenieros mecatrónicos de nuestra institución.

Bibliografía

Red Colombiana de Ingeniería Mecatrónica y Automática (RED RIMA). (s.f.). Capítulo de Ingeniería Mecatrónica y Automatización. Recuperado de <http://www.acofi.edu.co/capitulos/aspectos-generales-del-capitulo-de-ingenieria-mecatronica-y-automatizacion/>

Presentación de semillero SINDATRONIC en el evento nacional de Semilleros de Investigación

Fabio Camilo Gómez Meneses

Docente Investigador
Programa de Ingeniería Mecatrónica
Universidad Mariana

Karol Valentina Muñoz

Estudiante de Ingeniería Mecatrónica
Universidad Mariana



Estudiantes participantes del evento.

El semillero de investigación SINDATRONIC de los programas de Ingeniería Mecatrónica y Tecnología en Automatización Electrónica, participó en el *XIX Encuentro Nacional y XIII Internacional de Semilleros de Investigación (ENISI 2016)*, realizado los días 14, 15 y 16 de octubre del 2016 en la ciudad de Cúcuta; los estudiantes que participaron de este evento representando al semillero de investigación y los programas mencionados fueron: Karol Valentina Muñoz Delgado, de segundo semestre de Ingeniería Mecatrónica y Héctor Iván Bolaños de cuarto semestre de Automatización Electrónica; estos semilleros participaron en la modalidad de proyectos de Desarrollo e Innovación Tecnológica, con los proyectos: “Clasificador de lulo *solanum sp* por medio de visión artificial” y “Sistema automatizado de monitoreo para altos contenidos de sedimentos en el caudal que alimenta las turbinas de una planta hidroeléctrica”, dejando en alto el nombre de los programas, la institución y la región.

Este certamen se realiza cada año, bajo la dirección de la Red Colombiana de Semilleros de Investigación (REDCOLSI), en el cual los semilleros de investigación de las instituciones universitarias del país participan después de un proceso de selección, mediante la presentación de sus trabajos o proyectos en los diferentes eventos locales o nodales. Las tres modalidades en las que se presentan los trabajos son: investigación, desarrollo tecnológico y emprendimiento; para el caso de los proyectos de desarrollo

e innovación tecnológica, modalidad en la que participaron los estudiantes del semillero SINDATRONIC, se realizó mediante la presentación de los trabajos en stands durante una jornada, donde el público asistente al evento y los jurados asignados a cada trabajo, pudieron apreciar la calidad de los desarrollos tecnológicos y la socialización de los estudiantes.

Para los estudiantes del semillero SINDATRONIC, la apreciación de su participación en este certamen fueron:

- **Héctor Bolaños:** la experiencia fue muy enriquecedora, ya que permitió observar el desarrollo de la tecnología en otras regiones del país, de la misma manera, se encontró el amor por el conocimiento, la investigación y la dedicación por sacar proyectos nuevos e innovadores. Además, el conocer gente de todas las regiones del país y compartir el conocimiento y los estudios realizados con otros compañeros de proyecto, enriquecen y motivan para seguir el camino del conocimiento y la investigación.

Incluso, se pudo identificar el esfuerzo y sacrificio tanto personal como del resto de participantes en todas las ramas de la ciencia en Colombia, demostrando que hay personas que buscan un futuro mejor para nuestro país, y que contribuyen a mejorar las tecnologías existentes y el cuidado de los recursos naturales. En fin, fueron muchos los aspectos que enriquecieron esta experiencia y agradezco a nuestros docentes, al coordinador del semillero y a la Universidad por permitirnos participar de este tipo de eventos, asimismo, se sugiere a nuestra Universidad, realizar eventos como estos en nuestra ciudad.

- **Valentina Muñoz:** hacer parte de semilleros de investigación es una de las experiencias más enriquecedoras en este proceso de formación profesional. Experiencias que hacen que nos entreguemos por completo con mucho esfuerzo, dedicación y amor. El encuentro nacional que se realizó en la ciudad de Cúcuta nos dejó muchas enseñanzas tanto a nivel académico como cultural, y la ambición de querer ir por más, de representar a nuestra región y hacer parte de los mejores investigadores de Colombia y por qué no, del mundo.

Guía para los autores *Boletín Informativo CEI*

El *Boletín Informativo CEI* es uno de los principales medios de divulgación del conocimiento que ofrece la Universidad Mariana, su objetivo principal es informar sobre el ser y quehacer de la institución en el hecho académico, científico, investigativo, educativo, pedagógico, tecnológico, social, cultural, entre otros; es una publicación cuatrimestral, que reemplaza al antiguo *Boletín Informativo CIP*.

Para el envío de aportes: Todas las opiniones y afirmaciones presentes en las distintas notas que componen el *Boletín Informativo CEI* son responsabilidad exclusiva de los autores. Asimismo, los autores declaran que los contenidos desarrollados en el manuscrito son propios de su autoría, y que la información tomada de otros autores y obras, artículos y documentos publicados está correctamente citada.

Los textos postulados para su publicación deberán seguir los lineamientos del *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association APA 6ta.* Edición. De similar manera, los aportes serán presentados en el programa Microsoft Word, en hoja tamaño carta con márgenes normales –sup. 2,5/ inf. 2,5/ izdo. 3/ dcho. 3-, emperando como tipo de letra Times New Roman a 12 puntos, con un interlineado de 1,5, y una extensión mínima de 2 y máxima de 10 páginas –excluyendo figuras, imágenes, gráficos y tablas-.

Los manuscritos a postular deberán ser enviados vía correo electrónico a las siguientes direcciones: boletinformativoceiunimar@gmail.com o luisunimar19@gmail.com claro está, una vez que se cumpla con la totalidad de los requisitos que se presentan a continuación:

Título: El título no deberá exceder las 15 palabras, asimismo, será claro, concreto y preciso.

Autor/es: Posteriormente al título del manuscrito deberá ir el nombre del autor/es, seguido de su filiación laboral y correo electrónico.

Contenido –desarrollo-: El texto deberá ordenarse en coherencia con los objetivos comunicativos propuestos.

Figuras, fotografías, ilustraciones, gráficos y tablas: Para el caso de las figuras (gráficas, diagramas, mapas, dibujos, fotografías e ilustraciones), estas deben ubicarse en el lugar respectivo dentro del texto, estarán numeradas y descritas con una leyenda en tamaño 10 en la parte inferior izquierda que comience con la palabra “Figura”, en donde se consigne brevemente el contenido del elemento allí dispuesto. Para el caso de las tablas, estas deberán contener –preferiblemente- la información cuantitativa que menciona el texto, se enumerarán y contarán con una leyenda descriptiva de tamaño 10 ubicada en la parte superior izquierda del elemento, la cual iniciará con la palabra “Tabla”. Para todas las figuras y tablas se señalará la fuente de donde son tomadas –se recomienda abstenerse de ubicar material que no cuente con el permiso escrito del autor-. Emplear las figuras y tablas únicamente cuando sean necesarias, no debe redundar la información

que expresan éstas con el contenido textual, asimismo, serán autoexplicativas, sencillas y de fácil comprensión.

Proceso de evaluación: El *Boletín Informativo CEI* realizará los ajustes pertinentes a los textos, con el propósito de dar mayor precisión, claridad, coherencia a la propuesta escritural postulante, por lo que se solicita a todos aquellos interesados en enviar sus aportes, escribir con toda la rigurosidad a la que haya lugar, de igual manera, empleando debidamente las reglas ortográficas y gramaticales de la escritura, estructurando el texto en general, a través de párrafos claros, coherentes y objetivos.

El Comité Editorial del *Boletín Informativo CEI* decide sobre la aceptación o rechazo de los textos postulados, partiendo del cumplimiento de las políticas, criterios, disposiciones, y condiciones que la publicación ha establecido para la aceptación inicial de los aportes escriturales, cabe mencionar que tanto las disposiciones afirmativas como negativas, serán comunicadas a los autores, quienes conocerán las razones por las que el manuscrito fue aceptado o rechazado. Paralelamente, el editor de la publicación junto con el Comité Editorial seleccionarán aquellos aportes que cumplen con las calidades exigidas por la publicación, clasificándolos posteriormente según su área y temática.

Es preciso mencionar que se remitirá a los autores las pruebas galeras de los artículos previamente a la impresión del *Boletín Informativo CEI*, en donde se revisará la disposición del escrito en la publicación, cabe aclarar que en esta etapa no se aceptarán nuevos párrafos, frases o secciones para agregar, ya que sólo se limitará el proceso a las correcciones de posibles erratas de digitación.

Convocatorias de escritura: Al ser una publicación cuatrimestral, anualmente habrá tres cierres de convocatoria los cuales son: para el primer cuatrimestre del año se recibirán textos hasta el 31 de marzo, para el segundo cuatrimestre del año el 8 de agosto, para el tercer cuatrimestre del año el 7 de noviembre.

Contraprestaciones: Aquellos autores que publiquen en el *Boletín Informativo CEI* recibirán dos ejemplares impreso del mismo.

Información adicional: El *Boletín Informativo CEI* cuenta con su página web <http://www.umariana.edu.co/InformativoCIP/> donde están consignadas las versiones anteriores del *Boletín Informativo CIP*, asimismo, con el OJS: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/BoletinInformativoCEI>

