

RESÚMENES ANALÍTICOS DE INVESTIGACIÓN

**PRÁCTICAS Y TRABAJOS DE GRADO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
AÑO 2015**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**RESÚMENES ANALÍTICOS DE INVESTIGACIÓN
EN PRÁCTICA Y TRABAJOS DE GRADO
2015**

VOLUMEN XIII

**BUCARAMANGA
2015**

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología
Centro de Desarrollo y Transferencia de Conocimientos en Psicología – D+T
Km 7 Autopista Piedecuesta
Teléfonos: 6796220 ext. 457- Fax: 6796220
Página Web: <http://psicología.upbbga.edu.co/dmast>
Email: dmast@upbbga.edu.co

Diseño: Facultad de Psicología

DIRECTIVAS UNIVERSITARIAS

Rector General
REVERENDO JULIO JAIRO CEBALLOS SEPULVEDA

Rector Seccional
Mons. PRIMITIVO SIERRA CANO

Vicerrector Académico
Dr. LUIS FELIPE CASAS RAMÍREZ

Vicerrectora Administrativa – Financiera
Dra. VICTORIA HELENA PEREZ GOELKEL

Vicerrector Pastoral
PBRO. HOOWER CAJICA REMOLINA

Secretario General
Dr. CARLOS AUGUSTO MORA GONZÁLEZ

Decana Escuela de Ciencias Estratégicas
Dra. GLADYS ROCIO RAMIREZ JURADO

Decano Escuela de Ingeniería
Dr. SAMUEL MONTERO VARGAS

Decano Escuela de Ciencias Sociales
Dr. RAÚL JAIMES HERNÁNDEZ

Decano Escuela de Derecho y Ciencias Políticas
Dr. PEDRO MARÍA OSMA

Director de Planeación
Dr. LUIS ALFONSO DÍAZ NIETO

1. INDICE TEMATICO

GRUPOS DE INVESTIGACIÓN – 2015

ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL

GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....	21
TÍTULO: ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR HABILIDADES SOCIALES COMO EL MANEJO DE EMOCIONES, EMPATIA, PENSAMIENTO CREATIVO Y EL BUEN TRATO, EN LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA RIESGO DE VIDA EN CALLE DE CORPOADASES.	
INSTITUCIÓN: CORPOADASES (Alianza para el desarrollo ambiental, social y económico sostenible. Riesgo de vida en calle)	
AUTOR: VALLEJO MENDOZA Sergio Danilo. (Sergio.Vallejo@upb.edu.co)	
DIRECTOR/SUPERVISOR: ARIAS OSORIO Beatriz Cecilia. (Beatriz.arias@upb.edu.co)	
GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....	23
TÍTULO: FACTORES PROTECTORES PARA LA REINCIDENCIA PENITENCIARIA. INSTITUCIÓN: Establecimiento penitenciario de alta y mediana seguridad de Girón, Santander	
AUTOR: LEÓN RODRÍGUEZ Diego Orlando (diego.leon@upb.edu.co)	
DIRECTOR/SUPERVISOR: SÁNCHEZ, Juan Gabriel. (juan.sanchez@upb.edu.co)	
GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....	26
TÍTULO: APROXIMACIONES PRÁCTICAS DE LA PSICOLOGÍA FORENSE EN UN CASO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL.	
INSTITUCIÓN: Fiscalía General de la Nación	
AUTOR: CARVAJALINO BAYONA Álvaro Andrés. (alvaro.carvajalino@upb.edu.co)	
DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTA CASTILLO Richard. (richard.larrota@upb.edu.co)	
GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....	28

TÍTULO: ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PARA PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA Y CONSTRUCCIÓN DEL TEJIDO SOCIAL CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE DESPLAZAMIENTO.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

AUTOR: MONROY ORDUZ Wendy Natalia (wendy.monroy@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: GÓMEZ MENESES Diana Carolina.
(Diana.gomezm@upb.edu.co)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....30

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DEL USO Y ABUSO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL CENTRO PENITENCIARIO RECLUSIÓN DE MUJERES DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Reclusión de Mujeres de Bucaramanga

AUTOR: VALENCIA BECERRA Diana Marcela, (diana.valenciab@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: BOHORQUEZ SABRANO Lyda Maritza,
(lydabohorquez@psicologos.com)o (psicología.rmbucaramanga@inpec.gov.co)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....32

TÍTULO: PROMOCIÓN DE LIDERAZGO Y RESILIENCIA DE PROPIETARIOS DE FAMIEMPRESAS ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DE SU AUTOIMAGEN EMPRESARIAL.

INSTITUCIÓN: centro de proyección social

AUTOR: GUTIÉRREZ ORTEGA, Yuleyssy (yuleyssy.gutierrez@upb.edu.co)

RUIZ LOPEZ, Juan Pablo (juanp.ruiz@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: GÓMEZ MENESES Diana Carolina
(diana.gomezm@upb.edu.co)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....34

TÍTULO: DIAGNOSTICO Y PROTOCOLOS DE ABORDAJE DEL COMPORTAMIENTO SUICIDA

INSTITUCIÓN: instituto nacional penitenciario y carcelario

AUTOR: GOMEZ MANTILLA Andrea Natalia. (andrea.gomezm@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTA CASTILLO Richard.
(richard.larrota@upb.edu.co)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....36

TÍTULO: RIESGO DE REINCIDENCIA Y SU RELACIÓN CON EL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y PERSONALIDAD EN UNA MUESTRA DE INTERNAS DE UN ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE BUCARAMANGA/COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: instituto nacional penitenciario y carcelario de Colombia. (Reclusión de mujeres de Bucaramanga).

AUTOR: PÉREZ SOLANO Nadia Marcela. (nadia.perez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SÁNCHEZ CABRA Juan Gabriel.
(juan.sanchez@upb.edu.co)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....39

TÍTULO: DESEMPEÑO EJECUTIVO ASOCIADO A LA CORTEZA ORBITOMEDIAL DE INTERNOS CON REINCIDENCIA PENITENCIARIA

INSTITUCIÓN: instituto nacional penitenciario y carcelario

AUTOR: MENDEZ FERREIRA Arnold Fernando. (arnold.mendez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTA CASTILLO Richard.
(richard.larrota@upb.edu.co)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....41

TÍTULO: REDES SOCIALES Y CIBERBULLYING UNA VENTANA HACIA LA INTOLERANCIA

INSTITUCIÓN Colegio Vicente Azuero

AUTOR: MANTILLA BARRERA Yesid Humberto. (Yesid.matilla@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANCHEZ Juan Gabriel. (jugabrielsan@hotmail.com)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....43

TÍTULO: DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES COMO APOYO PSICOSOCIAL A LA PLANEACIÓN DE PROYECTOS DE VIDA DE CADDIES ADOLESCENTES

INSTITUCIÓN Fundación Club Campestre Bucaramanga

AUTOR PARRA VILLALBA Laura Julieth (Laura.parrav@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: GÓMEZ MENESES Diana Carolina
(diana.gomez@upb.edu.co)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....45

TÍTULO: PROYECTO DE AFECTIVIDAD EN HABILIDADES SOCIALES Y FAMILIA EN EL COLEGIO VICENTE AZUERO

INSTITUCIÓN Colegio Vicente Azuero

AUTOR: ESCOBAR RODRIGUEZ, Vanessa. (vane.escobar@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANCHEZ Juan Gabriel. (jugabrielsan@hotmail.com)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....47

TÍTULO: CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD EN INTERNOS REINCIDENTES DEL ESTABLECIMIENTO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD DE GIRÓN- COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón.

AUTOR: DUEÑAS CARO María Catalina y SEPULVEDA MENDOZA Lisseth
Andrea catalina.duenas@hotmail.es, andrea04sepulveda@hotmail.com

DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTTA CASTILLO Richard

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....50

TÍTULO: Acompañamiento Familiar y Empoderamiento Psicosocial en Estrategia Red Unidos para la Superación de la Pobreza Extrema

INSTITUCIÓN: Corporación de Profesionales para el Desarrollo Integral Comunitario Corprodinco

AUTOR: Contreras Angarita Jonathan Jesid, Jonathan.contreras@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: Diana Carolina Gómez Meneses, diana.gomez@upb.edu.co

PSICOLOGIA JURIDICA Y PENITENCIARIA

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA PSICOLOGÍA JURÍDICA Y PENITENCIARIA (GATP).....53

TÍTULO: CARACTERISTICAS PSICOSOCIALES DE INTERNOS REINCIDENTES EN LA CONDUCTA DELICTIVA DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD (EPAMS) GIRÓN – COLOMBIA.

Institución Establecimiento Penitenciario De Alta Y Mediana Seguridad (Epams) Girón – Colombia.

AUTOR: MARTÍNEZ GARCÍA, Diana Gabriela y CORDOBA CASSTAÑEDA, María Camila.

(diana.martinez@upb.edu.co); (maria.cordoba@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANCHEZ Juan Gabriel. (jugabrielsan@hotmail.com)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA PSICOLOGÍA JURÍDICA Y PENITENCIARIA (GATP).....55

TÍTULO: ANÁLISIS COMPARATIVO DEL COMPONENTE INHIBITORIO DE LAS FUNCIONES EJECUTIVAS ENTRE LOS TIPOS PENALES DE UNA MUESTRA DE AGRESORES SEXUALES

INSTITUCIÓN Universidad Pontificia Bolivariana

AUTOR: RANGEL NORIEGA, Kelly Johana, (Kelly.rangel@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MEJIA ORDUZ Manuel Alejandro, (manuelalejandromejiaorduz@gmail.com)

REPRESENTACIONES SOCIALES

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA REPRESENTACIONES SOCIALES (GATP).....57

TÍTULO: EVALUACION Y CARACTERIZACION PSICOLOGICA DE RASGOS DE PERSONALIDAD EN RELACION A LA INSTANCIA EN PRISION.

INSTITUCIÓN Reclusión De Mujeres De Bucaramanga.

AUTOR: SUAREZ CASTELLANOS Ingrid Katherine. (ingrid.suarez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANCHEZ CABRA Juan Gabriel.
(Juan.sanchez@upb.edu.co)

GRUPO ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL, LINEA REPRESENTACIONES SOCIALES (GATP).....60

TÍTULO: FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEXUAL EN LOS NIÑOS, JÓVENES Y ADULTOS DE ASOPORMEN.

INSTITUCIÓN: Asociación Santandereana Pro Niños Con Retardo Mental.

Asopormen

AUTOR: ARCINIEGAS MOJICA María Juliana

Maju.arciniegas_0104@hotmail.com

DIRECTOR/SUPERVISOR: PINZÓN María del pilar. Magda.acevedo@upb.edu.co

PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD

PSICOLOGIA DE LA SALUD

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....63

TÍTULO: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DEL CUIDADOR DE LA UNIDAD DE PEDIATRÍA DE LA E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: La E.S.E Hospital Universitario de Santander

AUTOR: PORRAS GÓMEZ ANGIE MARCELA. (angie.porras@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ, Lina. (Lina.mendez@upb.edu.co)

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD(GPCS).....65

TÍTULO FACTORES DE RIESGO FAMILIARES ASOCIADOS A LA INCIDENCIA DE VIOLENCIA CON ARMA BLANCA Y DE FUEGO EN PACIENTES DE LA UNIDAD DE CIRUGÍA GENERAL Y ORTOPEDIA DE LA E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: La E.S.E Hospital Universitario de Santander
AUTOR: APARICIO PÉREZ Karen Esthefanny (Karen.aparicio@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ, Lina. (Lina.mendez@upb.edu.co)

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....68

TÍTULO: EVALUACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO FRENTE AL ESTRÉS UTILIZADOS POR PACIENTES HOSPITALIZADOS EN LA UNIDAD DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER (HUS)

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander
AUTOR: CAPACHO SANDOVAL, Cristian Fabián (cristian.capacho@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO, Lina Patricia (lina.mendez@upb.edu.co)

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....70

TÍTULO: PROGRAMA DE IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PACIENTES DE LA UNIDAD DE ONCOLOGÍA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander.
AUTOR: ACUÑA TEATINO Javier Andrés, (javier.acuna@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO Lina Patricia, (lina.mendez@upb.edu.co)

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....72

TÍTULO: PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA A PARTIR DE LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PREVALENTES ASOCIADOS A EMBARAZO PRESENTES EN LOS ESTUDIANTES DE SEXTO Y SÉPTIMO GRADO DEL COLEGIO CARLOS VICENTE REY DE PIEDECUESTA.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social
AUTOR: SIERRA GAMARRA Pia Paola. ppaola.sierra@upb.edu.co
DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ Lina Patricia. Lina.mendez@upb.edu.co

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....75

TÍTULO: FACTORES DE RIESGO PREVALENTES ASOCIADOS A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA EN ESTUDIANTES DE SEXTO Y SÉPTIMO GRADO DEL COLEGIO CARLOS VICENTE REY DE PIEDECUESTA

INSTITUCIÓN: Centro De Proyección Social- Piedecuesta
AUTOR: ARIAS MANRIQUE Dayana Theresita (Dayana.arias@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO Lina Patricia lina.mendez@upb.edu.co

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....77

TÍTULO: INVENTARIO DE HABILIDADES BASICAS: UNA EVALUACION DEL DESARROLLO INFANTIL

INSTITUCIÓN: Centro Integral de Diagnóstico y Desarrollo

AUTOR: JIMÉNEZ SALCEDO, María Paula.

mariap.jimenez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO, Lina Patricia

lina.mendez@upb.edu.co

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....79

TÍTULO: Programa De Inteligencia Emocional Para El Control De Emociones De Las Niñas Y Jóvenes De Bienestar En El Refugio San José

INSTITUCIÓN: Liceo y Refugio San José Bucaramanga

AUTOR: TORRES DANIES Felissa Angélica Felissa.torres@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GOMEZ Claudia Liliana.

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....81

TÍTULO: FACTORES ESTRESORES EN LOS PACIENTES HOSPITALIZADOS EN LA UNIDAD DE QUEMADOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander

AUTOR: ALARCÓN VARGAS, Laura Juliana.(Laura.alarcon@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO, Lina Patricia

lina.mendez@upb.edu.co

SALUD MENTAL

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA SALUD MENTAL (GPCS).....83

TÍTULO: ACOMPAÑAMIENTO AL CENTRO DE PROYECCIÓN SOCIAL (CPS) DE PIEDECUESTA EN EL ÁREA DE PSICOLOGÍA DESDE EL ENFOQUE COGNITIVO-CONDUCTUAL.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social Su Santidad Papa Francisco de Piedecuesta.

AUTOR: HERNÁNDEZ FLÓREZ Martha Liliana, liliana.hernandezf@gmail.com

DIRECTOR/SUPERVISOR: MACLAY MUÑIZ Caroline, carolinemaclay@gmail.com

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA SALUD MENTAL (GPCS).....85

TÍTULO: APOYO A LAS ÁREAS DE ATENCIÓN DEL INSTITUTO DE FAMILIA Y VIDA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA

INSTITUCIÓN: Instituto De Familia Y Vida De La Universidad Pontificia Bolivariana

AUTOR: SAMPEDRO ACEVEDO ,Juan Camilo, juan.sampedro@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: POLO PEÑALOZA, ALBA , alba.polo@upb.edu.co

ESTILO DE VIDA SALUDABLES

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA ESTILOS DE VIDA SALUDABLES (GPCS).....87

TÍTULO: SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: PREVENCIÓN DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES. .

INSTITUCIÓN:

Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga (UPB). **AUTOR:** HOYOS CARVAJAL Alejandra, (alejandra.hoyosc@upb.edu.co); RODRÍGUEZ JÍMENEZ María Mónica, (maria.rodriguezj@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: BALAGUERA ILLERAS Johanna Esther, (johanna.balaguera@upb.edu.co)

CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD (GPCS).....90

TÍTULO: APOYO INVESTIGATIVO EN LA LÍNEA CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana- Semillero Calidad de vida en la tercera edad

AUTOR: QUINTERO MANTILLA Margie Estefanía. (margie.quintero@upb.edu.co)

SUPERVISOR: PABÓN POCHES Daisy Katherine. (daicy.pabon@upb.edu.co)

VIDA EN FAMILIA

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA VIDA DE FAMILIA (GPCS).....93

TÍTULO: APOYO PSICOLOGICO DESDE EL ENFOQUE COGNITIVO CONDUCTUAL EN LAS DIFERENTES AREAS DE ATENCION DEL INSTITUTO DE FAMILIA Y VIDA.

INSTITUCIÓN: Instituto de Familia y Vida.

AUTOR: RODRÍGUEZ MORALES Kelly Johanna.(Kellyrodriguez0252@gmail.com)

DIRECTOR/SUPERVISOR: ACEVEDO Magda. (Magda.acevedo@upb.edu.co)

EVALUACION Y MEDICION

GRUPO PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, LINEA EVALUACION Y MEDICION PSICOLOGICA (GPCS).....96

TÍTULO: ESTUDIO PSICOMÉTRICO DEL STAXI-2 Y DEL ML-STAXI EN ADULTOS DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

AUTOR: GARCÍA PADILLA, Andrea Katherine. andrea.garciap@upb.edu.co.

LARA VARGAS, Erika Johana. erika.lara@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: ALBARRACIN RODRIGUEZ, Ángela Pilar.
angela.albarracin@upb.edu.co

PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....98

TÍTULO: PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA LUSITANIA S.A

INSTITUCIÓN: Lusitania s.a

AUTOR: ORDUZ OSPINA Jorge Alejandro jorge.orduz@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: DIAZ ROMERO Carolina carolina.diazr@upb.edu.co

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....101

TÍTULO: NIVELACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL ÁREA ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA ORGANIZACIÓN HIGUERA ESCALANTE & CIA LTDA.

INSTITUCIÓN: Organización Higuera Escalante & CIA Ltda.

AUTOR: NAVAS GALVIS Luisa Johana luisa.navasg@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO Juan Manuel. Juan.Castillo@upb.edu.co

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....103

TÍTULO: EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN LOS CARGOS DE AUXILIARES DE PISO Y RECAUDO DE GRUPO FEXVAD S.A.S.

INSTITUCIÓN: Fexvad S.A.S

AUTOR: JEREZ PRADA Nury Marcela (nury.jerez@upb.edu.co) TORRES VILLAMIZAR Cindy Lorena (cindy.torresv@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAZAR BETANCUR Luz Marcela (marcela.salazar@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....105

TÍTULO: EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA SANTANDEREANA LA MUELA S.A.S.

INSTITUCIÓN: La Muela S.A.S

AUTOR: MANCERA GÓMEZ Gina Paola (gina.mancera@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAZAR Marcela (marcela.salazar@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....107

TÍTULO: FOMENTAR EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL CON EL FIN DE OPTIMIZAR LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL USUARIO Y CLIMA LABORAL.

INSTITUCIÓN: Clínica Foscal Internacional.

AUTOR: MANCERA BERNAL Ximena Del Pilar (Ximena.mancera@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: VELANDIA SALAMANCA Sandra Rocío – sandra.salamanca@upb.edu.co

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....110

TÍTULO: APOYO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LA COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS SOLIDARIOS COPSERVIR.

INSTITUCIÓN: Cooperativa Multiactiva de Servicios Solidarios Copservir LTDA seccional Bucaramanga

AUTOR: MEDINA VELASQUEZ Paula Melissa (paula.medina@upb.edu.co)

SUPERVISOR: NIÑO BARRERA Maura (maura.nino@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....112

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO “ACOANDES”

INSTITUCIÓN: Academia Técnica y Comercial de Los Andes.

AUTOR: CAMPO DUARTE Annette Joleen. (Annette.campo@upb.edu.co)

SUPERVISOR: SALAZAR BETANCOURT Luz Marcela.
Lumasabe02@hotmail.com

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....114

TÍTULO: IDENTIFICACIÓN DE LOS ASPECTOS ORGANIZACIONALES INTERNOS QUE INFLUYEN DE MANERA POSITIVA EN LA CONDUCTA, REACCIONES Y SENTIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES ASOPORMEN EN SU ESPACIO LABORAL.

INSTITUCIÓN: ASOPORMEN

AUTOR: ESLAVA FLOREZ Javier Andrés (eslava123456789@gmail.com)

SUPERVISOR: DIAZ ROMERO Carolina (carolina.diazr@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....117

TÍTULO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA CLÍNICA CHICAMOCHA S.A.

INSTITUCIÓN: CLINICA CHICAMOCHA S.A.

AUTOR: DÁVILA PEREZ LINDA LORENA linda.davila@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: MARCELA SALAZAR

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....119

TÍTULO: IMPLEMENTACION DE PROGRAMA DE APOYO AL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA ORGANIZACIONAL TCC S.A REGIONAL BUCARAMANGA, EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN, BIENESTAR LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL.

INSTITUCIÓN: Transportadora Comercial de Colombia (TCC S.A)

AUTOR: GONZALEZ CAMACHO Maria Alejandra. Maria.gonzalezc@upb.edu.co

SUPERVISOR: CASTILLO CALDERÓN Juan Manuel. Juancas27@hotmail.com

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....122

TÍTULO: IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL PRESENTES EN GUARDAS DE SEGURIDAD DE LA COOPERATIVA DE VIGILANCIA COAVIN CTA.

INSTITUCIÓN: Cooperativa de Vigilancia y Seguridad Privada COAVIN CTA.

AUTOR: ARGUELLO PLATA LISET (niky1923@hotmail.com)

BRETON SERRANO SANDRA JULIANA (Breton0511@gmail.com)

DIRECTOR/SUPERVISOR: DIAZ ROMERO GLADYS CAROLINA (carolina.0709@hotmail.com)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....125
TÍTULO: CONSOLIDACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN HIGUERA ESCALANTE & CIA.
INSTITUCIÓN: Higuera Escalante & Compañía Limitada.
AUTOR: AMADO VEGA Camila Vanessa. Camila.amado@upbbga.edu.co
DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERON Juan Manuel.
Juan.Castillo@upb.edu.co

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....127
TÍTULO: EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS EMPLEADOS DE LA FUNDACIÓN “FUNDAS 2015” CON SEDE EN CUATRO MUNICIPIOS DE SANTANDER
INSTITUCIÓN: FUNDAS 2015
AUTOR: DELGADO CHINCHILLA ANA MILENA – ana.delgadoc@upb.edu.co
BARÓN GÓMEZ SILVIA JULIANA – Silvia.baron@upb.edu.co
DIRECTOR/SUPERVISOR: URIBE RODRIGUEZ ANA FERNANDA
anafernanda.uribe@upb.edu.co

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....130
TÍTULO: ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS IMPLEMENTADO POR LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA.
INSTITUCIÓN: Fundación Cardiovascular de Colombia
AUTOR: ANDRÉS FERNANRO ROA MURCIA, andres.roam@upb.edu.co
DIRECTOR/SUPERVISOR: LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....132
TÍTULO: GESTIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS PRESENTE EN EL BANCO POPULAR: UNA ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL, SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES.
INSTITUCIÓN: BANCO POPULAR.
AUTOR: ORTIZ PLATA CINDY PAOLA, (cindy.ortiz@upb.edu.co).
DIRECTOR/SUPERVISOR: DIAZ ROMERO CAROLINA,
(carolina.diazr@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....135

TÍTULO: APOYO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA COMPAÑÍA VENTAS Y SERVICIOS S.A.

INSTITUCIÓN: Ventas y Servicios S.A.

AUTOR: CADENA GALVIS Jenny Paola. Jenny.cadena@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: ANGULO RINCÓN Rosalba.
rosalba.angulo@upb.edu.co

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....137

TÍTULO: OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN EL BANCO DE OCCIDENTE.

INSTITUCIÓN: Banco de Occidente.

AUTOR: RODRÍGUEZ MORENO Nathalia Marcela.

Nathalia.rodriguez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO Claudia Milena.
Claudia.serrano@upb.edu.co

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....139

TÍTULO: PROPUESTA DE APOYO PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA ORGANIZACIÓN TERPEL S.A EN LOS PROCESOS DE INCORPORACIÓN

INSTITUCIÓN: Organización Terpel –Regional Bogotá

AUTOR: SUAREZ Cindy Juliana - Cindy.suarez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO Claudia Milena
Claudia.serrano@upb.edu.co

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....141

TÍTULO: ACTUALIZACIÓN Y CREACIÓN DE PERFILES DE CARGO BASADOS EN EL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS DE LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga

AUTOR: Rivera Osorio Bateman Camilo. bateman.rivera@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: Serrano Claudia Milena. Claudia.serrano@upb.edu.co

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....143

APOYO AL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL GRUPO ACCIÓN PLUS S.A

INSTITUCIÓN: Acción Plus S.A

AUTOR: Yetsenia carolina Camacho Rincón Yetsenia.camacho@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: Maura Carolina Niño Maura
mauracarolinanino@gmail.com

GESTION DEL CONOCIMIENTO

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA GESTION DEL CONOCIMIENTO (GPYC).....145

TÍTULO: REVISIÓN, SISTEMATIZACIÓN, ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO Y CARACTERIZACIÓN ESTADÍSTICA DE LA PRODUCCIÓN INVESTIGATIVA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA - SECCIONAL BUCARAMANGA DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2015.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (UPB).

AUTOR: PARDO CHAVES Christian Camilo (christian.pardo@upb.edu.co)

SUPERVISOR: LUIS ARGENIS OSORIO (luis.osorio@upb.edu.com)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA GESTION DEL CONOCIMIENTO (GPYC).....147

TÍTULO: PROPUESTA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN CARRERA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN VIFENALCO LTDA.

INSTITUCION: VIFENALCO LTDA.

AUTOR: REYES ACEVEDO Leidy Johanna (leidy.reyes@upb.edu.co)

SUPERVISOR: LUZ MARCELA SALAZAR (lumasabe02@hotmail.com)

SABER, EDUCACION Y DOCENCIA

EDUCACION

GRUPO SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION (GSEYD)..... 150

TÍTULO: FACTORES QUE INFLUYEN EN EL INICIO TEMPRANO DE LA ACTIVIDAD SEXUAL EN LOS ESTUDIANTES DEL GRADO NOVENO DE LA JORNADA DE LA MAÑANA DEL COLEGIO HUMBERTO GÓMEZ NIGRINIS.

INSTITUCIÓN: Colegio Humberto Gómez Nigrinis

AUTOR: SALAZAR LUQUEZ Jennifer Dayana

DIRECTOR/SUPERVISOR: VALENCIA ARIAS MAYERLI

GRUPO SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION (GSEYD)..... 153

TÍTULO: HABILIDADES PARA LA VIDA: FORTALECIMIENTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, HABILIDADES SOCIALES Y EL AUTOCONOCIMIENTO COMO FACTORES PROTECTORES Y POTENCIALIZACIÓN DE FUNCIONES COGNITIVAS ENMARCADO EN UN PROYECTO DE VALORES DIRIGIDO A ESTUDIANTES DE PREESCOLAR Y PRIMARIA DE LA FUNDACIÓN COLEGIO UIS

INSTITUCIÓN: Fundación Colegio UIS

AUTOR: ARIAS FERREIRA Aura Cristina, aura.arias@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANTOS URIBE Paola Ximena,
paolaxsantos@gmail.com

GRUPO SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION (GSEYD)..... 155
TITULO: EXPLORANDO MIS HABILIDADES APRENDO EL SIGNIFICADO DE QUIEN SOY.
INSTITUCIÓN: Centro Etnoeducativo Integral Rural Bahía Hondita sede principal Jaiparein
AUTOR: GARCÍA GONZÁLEZ Deyanira Isabel deyanira.garcia@upb.edu.co
DIRECTOR/SUPERVISOR: Serrano Claudia Milena Claudia.serrano@upb.edu.co

GRUPO SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION (GSEYD).....158
TITULO: FACTORES DE RIESGO, ASOCIADOS A CONDUCTAS INADECUADAS EN EL MANEJO DE LAS REDES SOCIALES, APLICADO A ESTUDIANTES DE BACHILLERATO DE LA FUNDACIÓN COLEGIO UIS.
INSTITUCIÓN: FUNDACION COLEGIO UIS
AUTOR: Díaz Borrego Maolys Lizeth – maolys.diaz@upb.edu.co
DIRECTOR/SUPERVISOR: Santo Paola Ximena – paolaxsanto@gmail.com

GRUPO SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION (GSEYD).....159
TITULO: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN COMO APOYO A LAS NECESIDADES ACADÉMICAS QUE SE PRESENTAN EN LAS ESTUDIANTES DEL COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
INSTITUCIÓN: Colegio Nuestra Señora del Rosario de Lagos del Cacique.
AUTOR: CALDERÓN GONZÁLEZ Alba Marcela. alba.calderon@upb.edu.co
DIRECTOR/SUPERVISOR: Santo Paola Ximena – paolaxsanto@gmail.com

GRUPO SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION (GSEYD).....162
TITULO: PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN COMPORTAMIENTO ANTISOCIAL Y DELICTIVO VINCULADO AL CONSUMO DE SUSTANCIAS.
INSTITUCIÓN: Institución Tecnológica Salesiano Eloy Valenzuela.
AUTOR: ROBLES MADRID DIANA KARINA. Diana.robles@upb.edu.co
DIRECTOR/SUPERVISOR: PAOLA XIMENA SANTOS. Paolaxsantos@gmail.com

NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO

GRUPO NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO, LINEA DESARROLLO EN EVALUACIÓN NEUROPSICOLÓGICA (GNYC).....164
TÍTULO: DISEÑO DE UN PROTOCOLO ORIENTADO A LA VALORACIÓN PSICOMÉTRICA Y PSICOFISIOLÓGICA DE LA HONESTIDAD.
INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana.
AUTOR: MENDEZ PINEDA SEBASTIAN. sebastian.mendez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: OSORIO FERRER LUIS ARGENIS.
luis.osorio@upb.edu.co

**GRUPO NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO, LINEA DESARROLLO EN
EVALUACIÓN NEUROPSICOLÓGICA (GNYC).....167**

TÍTULO: ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE NIÑOS CON TRASTORNOS DEL
ESPECTRO AUTISTA RESPECTO A UNA MUESTRA DE NIÑOS CONTROL EN
TAREAS ASOCIADAS CON INTELIGENCIA FLUIDA, MEMORIA DE TRABAJO,
INHIBICIÓN Y FLEXIBILIDAD COGNITIVA

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

AUTOR: GUZMÁN ALMEYDA Leidy Angélica, leidy.guzman@upb.edu.co;

SÁNCHEZ ANGARITA Stephania, stephania.sanchez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: MEJIA ORDUZ Manuel Alejandro,
manuelalejandromejiaorduz@gmail.com

ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL

GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

GATP-15-01-02-01

FECHA: 05 DE NOVIEMBRE DEL 2015

TÍTULO: ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR HABILIDADES SOCIALES COMO EL MANEJO DE EMOCIONES, EMPATIA, PENSAMIENTO CREATIVO Y EL BUEN TRATO, EN LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA RIESGO DE VIDA EN CALLE DE CORPOADASES.

INSTITUCIÓN: CORPOADASES.

Alianza para el desarrollo ambiental, social y económico sostenible. Riesgo de vida en calle.

AUTOR: VALLEJO MENDOZA SERGIO DANILO. Sergio.Vallejo@upb.edu.co

SUPERVISORA: ARIAS OSORIO BEATRIZ CECILIA. Beatriz.arias@upb.edu.co

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO II	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Grupo de Investigación: análisis y transformación psicosocial / línea de investigación: representaciones sociales / institución: Corpoadases.

Habilidades sociales, Empatía, Emociones, Pensamiento creativo.

PROPOSITOS: Problema de investigación ¿Cómo influye la implementación de estrategias para promover las habilidades sociales en niños y adolescentes de corpoadases en el programa “situación de riesgo de vida en calle” con el fin de generar una mejor calidad de vida? **Objetivo general:** Promover habilidades

sociales como la empatía, el pensamiento creativo y el manejo de las emociones a los niños y adolescentes de corpoadases en el programa de situación de “riesgo de vida en calle”

CONTENIDO: Las habilidades sociales son un conjunto de conductas que permiten al individuo desarrollarse en un contexto individual o interpersonal expresando sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación. Generalmente, posibilitan la resolución de problemas inmediatos y la disminución de problemas futuros en la medida que el individuo respeta las conductas de los otros (Caballo, 2005).

Dicho lo anterior, se puede decir que las habilidades sociales se constituyen como una herramienta esencial que otorga al individuo elementos indispensables para desarrollar su rol en la sociedad. A su vez, Choque y Chirinos (2009) precisan que Las habilidades para la vida son un enfoque que desarrolla destrezas para permitir que los adolescentes adquieran las aptitudes necesarias para el desarrollo humano y para enfrentar en forma efectiva los retos de la vida diaria. Identifican tres clases de habilidades: 1) habilidades sociales o interpersonales (incluyendo comunicación, habilidades de rechazo, asertividad, agresividad y empatía), 2) habilidades cognitivas (incluyendo la toma de decisiones, el pensamiento crítico y la auto evaluación), y 3) habilidades para manejar emociones, incluyendo el estrés y aumento interno de un centro de control.

METODOLOGÍA: este proyecto se basó con un enfoque cualitativo-descriptivo. Población: 15 adolescentes del programa “riesgo de vida en calle”. Edad: entre los 13 y 16 años. Instrumentos: mediante la observación directa, talleres lúdicos, cuestionario de habilidades sociales. Procedimiento: primeramente se identificó la población a trabajar, posteriormente se aplicaron talleres de forma lúdica y finalmente la aplicación del cuestionario de habilidades sociales.

CONCLUSIONES: 1. Podemos concluir que a los adolescentes de corpoadases carecen de una mejor formación de normas sociales desde el hogar, puesto que en la corporación se presenta muchos conflictos de esta índole, ya que ellos se dirigen al programa obligado por los padres de familia o adultos responsables. 2. Queda claro que la realización de los talleres tendría un mayor impacto si se creara una red de apoyo por parte de los responsables directos de los niños y adolescentes de corpoadases. Al existir una red de apoyo conformado por los familiares, docentes del colegio y profesionales de corpoadases se complementaría un abordaje integral para suplir y satisfacer las necesidades que pueden presentar los beneficiarios. 3. Por último se llega a la conclusión de que el proceso de educar las habilidades sociales no acaba, sino que es un proceso que se sigue construyendo aun en la edad adulta, pero que se debe empezar a moldear desde los contextos educativos.

REFERENCIAS:

1. Ardiles, L., Cardozo, G., Dubini, P., & Fantino, I. (2011). Habilidades para la vida en adolescentes: diferencias de género, correlaciones entre habilidades y variables predictoras de la empatía, *Psicología desde el Caribe*, (28), pp. 107-132. ISSN: 0123-417X
3. Betina, A & Contini, N. (2011). Las habilidades sociales en niños y

adolescentes. Su importancia en la prevención de trastornos psicopatológicos, *Fundamentos en humanidades*, 1, (23), 159 – 182. **4** Choque, L. R., Chirinos, J. L. C (2000). Eficacia del programa de habilidades para la vida en adolescentes escolares de Huancavelica, *Revista de salud pública*, 11 (2), 169- 181. **5** Del Prette, Z. Y Del Prettel, A. (2002). *Psicología de las habilidades sociales: terapia y educación*. Mexico: Manual moderno. **6**. Urbina, V (2003). La inteligencia y el pensamiento creativo: aportes históricos en la educación. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 27 (1), pp. 17-26. ISSN: 0379-7082.

ANEXOS: cuestionario de habilidades sociales. Metodología de los talleres realizados.

GATP-15-01-02-02

FECHA: 5 de noviembre de 2015

TÍTULO: FACTORES PROTECTORES PARA LA REINCIDENCIA PENITENCIARIA.

INSTITUCIÓN: Establecimiento penitenciario de alta y mediana seguridad de Girón, Santander

AUTOR: León Rodríguez Diego Orlando diego.leon@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: Sánchez Cabra Juan Gabriel
juan.sanchez@upb.edu.co

FASE: (3 de 5)

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO I	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y transformación psicosocial, gestión no violenta de conflictos, factores protectores, reincidencia, penitenciario, carcelario

PROPOSITOS: ¿Cómo la identificación de factores protectores para la reincidencia criminal puede incidir positivamente en la realidad de un centro penitenciario, como el de Palo Gordo? Se plantea desde la el Análisis y transformación psicosocial: Establecer los factores protectores que evitan la reincidencia criminal, Construir un instrumento que permita medir la presencia de factores protectores que evitan la reincidencia criminal, Comprobar la pertinencia y valides del instrumento, Implementación de la herramienta con la muestra representativa, Contrastar los resultados con los referentes teóricos para acceder a recursos que puedan transformar realidades.

CONTENIDO: “La reintegración social del condenado no puede perseguirse por medio de la pena carcelaria, sino que debe perseguirse a pesar de ella, o sea, buscando hacer menos negativas las condiciones de la vida en prisión. Para una política de reintegración social el objetivo inmediato no es solamente una cárcel “mejor” sino también y sobre todo menos cárcel” (Baratta, 2007. citado por Rincón, 2014 p, 2). La realidad actual de las entidades carcelarias, sea convertida en una problemática que cada día se hace más evidente. El hacinamiento y los índices de reincidencia cada vez son más notables para la sociedad civil. La cantidad de personas que quebrantan la ley en repetidas ocasiones se acrecienta y esto a su vez contribuye en gran medida que el hacinamiento aumente, pues parte del objetivo que la sociedad tiene para permitir estas sanciones, se fundamenta en que una vez el sujeto que se sometió a la misma cumpla la totalidad de su condena, se reintegre a la sociedad que en algún momento dañó con el objetivo de reparar la misma y hacerse parte activa y participativa, donde volver a cometer una infracción es algo que no se debe plantear. La razón por la cual una investigación de estas características se lleva a cabo, se fundamenta en las implicaciones sociales, especialmente en la comunidad carcelaria. Pues en la identificación, fortalecimiento y la fomentación de los factores protectores implicara posiblemente una disminución de la tasa de reincidencia, que si es de un número elevado de personas se podría hablar de una disminución poblacional de internos que usan la cárcel como “lugares de paso” entre delito y dieto. Después de una revisión teórica extensa de los principales factores de Riesgo que influyen en la reincidencia penitenciaria con el objetivo de transformarlos en factores protectores, unida a la experiencia de campo en el Establecimiento Penitenciario de alta y mediana seguridad de girón. Se identificaron los siguientes factores protectores divididos en temas y estas a su vez fraccionados en dimensiones: cimentado en los ocho grandes factores de riesgo relacionados con la conducta delictiva de Andrews y Bonta (1994) se seleccionaron 6 y estos se convirtieron en los siguientes: 1. *Cogniciones pro sociales*. Dimensión 1: percepciones Positivas de las instituciones prestadoras de servicios (policía, ejército y demás) La percepción forma parte de la construcción de un mundo externo, constituida por: Dimensión 2: Percepciones positivas de las actividades lícitas y sus efectos. Dimensión 3: Identificación con roles positivos; 2. *Redes o vínculos pro sociales*, constituida por: Dimensión 1: percepción positiva sobre su forma de vivir; 3. *Ámbito familiar*, Buena y/ o pareja de o marital, constituida por: Dimensión1: alta satisfacción marital. Dimensión 2: Cohesión familiar o de pareja; 4. *Ámbito familiar* (marital) Dividido en los factores individuales y Los factores relacionales, constituida a su vez por: Dimensión 1: Expresiones de cariño y afecto en la familia de origen. (Factores protectores R). Dimensión 2: Modelo de relación de pareja pacífica. (Factores protectores R) Dimensión 3: Relación de pareja actual pacífica. (Factores protectores R) Dimensión 4: Fluidez en la comunicación de pareja. (Factores protectores R) Dimensión 5: Expresiones de cariño y afecto en la familia actual. (Factores protectores R) Dimensión 6: Utilización de estrategias de afrontamiento Dimensión 7: Utilización del dialogo y la mediación para la resolución de conflictos. (Factores protectores I); 5. *Laboral o ámbito escolar*, constituida por: Dimensión 1: implicación y satisfacción académica o laboral; 6. *Tiempo Recreativo o de ocio*, constituida por: Dimensión 1: implicación y compromiso en deportes o actividades

no delictivas, que pueden proveer satisfacción. (Nguyen, Arbach, & Pueyo. 2011). Por otra parte y con base a la experiencia de campo se contempló la implementación de un tema de investigación que sale de la investigación de Andrews y Bonta, que es muy recurrente en los internos de los centros de reclusión como lo es la desesperanza aprendida, que al convertirse en un factor protector se interpretaría como: 7. *Estrategias de afrontamiento*, compuestas por: Dimensión 1: Búsqueda de alternativa, Dimensión 2: Control emocional. Dimensión 3: Evitación comportamental. Dimensión 4: Evitación cognitiva, Dimensión 5: Expresión emocional abierta. Dimensión 6: Reevaluación positiva, Dimensión 7: Búsqueda de apoyo social, **Dimensión 8**: Búsqueda de apoyo profesional, Dimensión 9: Religión, Dimensión 10: Refrenar el afrontamiento. Dimensiones fundamentadas los componentes de la escala de estrategias de Coping modificada (EEC-M) (Londoño, Henao, Puerta, Posada, Arango & Aguirre. 2006).

METODOLOGÍA: Investigación de enfoque cualitativa exploratoria, debido a que nace del estudio de técnicas de recolección de datos de tipo representativo, para revelar de manera discursiva categorías conceptuales, además de que busca examinar un tema poco estudiado o que se ha estudiado, con el objetivo de ampliar la información que se tiene sobre el tema, para sentar bases a los posteriores investigaciones. Las fases aprobadas de la investigación no requirieron de población, se plantea en las siguientes la implementación en una muestra base de 50 internos, barones seleccionados aleatoriamente. Materiales: instrumento un cuestionario de características psicosocial y un consentimiento informado. Implementando en primera medida el consentimiento informado, acompañado con una breve explicación y aplicando los dos cuestionarios faltantes

CONCLUSIONES: se construyó un instrumento con la valides suficiente para ser presentado a un número mayor de jueces, que consta de 79 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert, en un rango de frecuencia de 1 a 5. Se construyen 7 temas, cada uno evaluado a partir de diversas dimensiones.

REFERENCIAS:

1. Amaya, C, E., (2001). El drama de las cárceles en Colombia. Editorial ABC. Bogotá, D.C., Colombia Primera edición, 2001. ISBN 958-635-405-9. 2. Blasco, C. (2012) Descripción y análisis de los factores protectores de adolescentes en la prevención del delito: el perfil del adolescente resistente y las competencias emocionales asociadas.3. Londoño, N, H., Henao, G, C., Puerta, I, C., Posada, S., Arango, D., Y Aguirre, D, C. Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de COPING modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. Univ. Psychol. Bogotá (Colombia), 5 (2): 327-349, mayo-agosto de 2006. 4. Nguyen, T., Arbach, k., & Pueyo, A. A. (2011). FACTORES DE RIESGO DE LA REINCIDENCIA VIOLENTA EN POBLACIÓN PENITENCIARIA. *Revista de derecho penal y criminología* , 273-294. 5. Rincón, Y. (2014) El hacinamiento en el sistema penitenciario y carcelario colombiano. Bogotá, D.C, Colombia (Pág. 7, Prr 4).

ANEXOS: consentimiento informado, cuestionario psicosocial, cuestionario de factores protectores para la reincidencia penitenciaria, formato de carta de jueces, valoración de jueces

GATP-15-01-02-03

FECHA: Octubre 28 de 2015

TÍTULO: APROXIMACIONES PRÁCTICAS DE LA PSICOLOGÍA FORENSE EN UN CASO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL

INSTITUCIÓN: Fiscalía General de la Nación

AUTOR: CARVAJALINO BAYONA ÁLVARO ANDRÉS.

alvaro.carvajalino@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTA CASTILLO RICHARD.

richard.larrota@upb.edu.co

FASE: Fase 1 de 4

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO I	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Gestión no Violenta de Conflictos, Fiscalía, Víctima, Víctimario, Perfilación, Circulo de Canter

PROPOSITOS: ¿cómo crear un protocolo de actuación psicoforence de investigación criminal en un caso de desaparición forzada?, tiene como objetivo establecer un protocolo de actuación psicoforence que permite o facilite una aproximación válida al proceso de investigación criminal, en un caso de desaparición forzada.

CONTENIDO: El presente trabajo se centra en el estudio de los procesos de desaparición forzada por ésta razón es de vital importancia entender el significado de ésta. La desaparición forzada en el ámbito internacional y según la Organización De Los Estados Americanos (O.E.A) es un delito que: Está caracterizado por la privación de la libertad de una persona por parte de agentes del Estado o grupos o individuos que actúan con su apoyo, seguida de la negativa a reconocer dicha privación o su suerte, con el fin de sustraerla de la protección de la ley. (O.E.A, 2015). Por otra parte, en Colombia la definición de desaparición forzada es la siguiente: La desaparición forzada de personas es la privación de la libertad de una o varias personas mediante cualquier forma (aprehensión, detención o secuestro), seguida de su ocultamiento, o de la negativa a reconocer dicha privación de libertad o de dar cualquier información sobre la suerte o el paradero de esa persona, privándola así de los recursos y las garantías legales. (OACNUDH, 2009). Vemos así que dicho delito es una de las problemáticas que a menudo se presenta en el

país, por tal motivo vemos importante el actuar del psicólogo forense y con ánimo de aportar un pequeño apoyo a la Fiscalía General de la Nación nos centraremos en un caso de desaparición forzada en la que se cuenta con un sospechoso ya identificado en otros delitos similares, buscando así esclarecer la actuación o no del sujeto para su vinculación en dicho caso. En donde es necesario conocer terminologías tales como: perfil psicológico, perfil criminológico inductivo y deductivo, victimología, Análisis conductual de la escena del crimen, modus operandi, firma o tarjeta de presentación del delincuente, perfil geográfico, círculo de Canter.

METODOLOGÍA: La presente investigación es un estudio de caso, aplicado. La población cubierta fue el Victimario, las víctimas de desaparición forzada, familiares de las víctimas, familiares del victimario, amigos y conocidos, los datos obtenidos para la realización del protocolo fue brindado por la Fiscalía General de la Nación. El presente protocolo se desarrolló en seis fases: I: Perfilación escena homicidio, II: Perfilación sujeto (victimario), III: Perfilación escenas sin sospechoso (La unión de las fases I, II y III crean el prototipo del sujeto), IV: Reconstruir perfil de todas las víctimas

(En la fase IV se obtiene los factores en común de las víctimas) Se entra a relacionar los resultados de las fases I, II, III y IV las cuales son los prototipos del sujeto y los factores en común de las víctimas, así de esta forma se entra en Fase V: la cual se establece el modus operandi de las escenas facilitando Fase VI: Se establece la localización geográfica (círculo de Canter)

CONCLUSIONES: Se concluye que es muy probable que L.G padezca un trastorno antisocial de la personalidad y que según sus características, modus operandi y análisis geográfico sea efectivamente el autor de la desaparición en el caso J.A. Para establecer más pruebas se considera necesario aplicar una entrevista psicológica a la población vinculada al caso. Para esto es necesario seguir con la validación del protocolo y así brindar una base más fuerte en la vinculación de L. G con J.A. Al contar con dos casos específicos en una investigación que en su totalidad abarca más de quince delitos, se ha tenido dificultad para correlacionar ciertos datos y establecer si hacen parte del modus operandi del victimario.

REFERENCIAS:

1. American Psychiatric Association (Ed.) (2002). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-IV-TR®*. American Psychiatric Pub.
- Bandura, A. (1986). *Mecanismos de desconexión moral*. En: W. Reich. Orígenes del terrorismo: ideología, teología, estados mentales. Barcelona: Pomares-Corredor S.A
2. Castañeda, I. E. (2009). *Análisis conductual forense en un caso de delito financiero*. Obtenido de file:///C:/Users/civil/Downloads/3233-11623-1-PB.pdf
3. Kazxdin, A. Buena-Casal, G. (1.997) *Conducta antisocial*. Madrid: Pirámide.
4. Lykken, D. (2000). *Las personalidades antisociales*. Barcelona: Herder

ANEXOS: Anexo. 1 (Figura 1. Círculo de Canter), Anexo 2. (Figura 2. Círculo de Canter y domicilios del agresor).

GATP-15-01-02-04

FECHA: 28 de octubre de 2015

TÍTULO: ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PARA PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA Y CONSTRUCCIÓN DEL TEJIDO SOCIAL CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE DESPLAZAMIENTO.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

AUTOR: WENDY NATHALIA MONROY ORDUZ. wendy.monroy@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: DIANA CAROLINA GÓMEZ MENESES.
Diana.gomez@upb.edu.co

FASE: 1 DE 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO II	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Psicología comunitaria, comunidad, VIP, acompañamiento psicosocial, víctimas, desplazamiento, tejido social, convivencia.

PROPOSITOS: ¿Cómo el acompañamiento psicosocial promueve la convivencia y la construcción de tejido social en el barrio Campo Madrid al norte de la ciudad de Bucaramanga? **Objetivo:** Promover la convivencia y la construcción de tejido social de personas en situación de desplazamiento a partir de estrategias de inclusión y participación, haciéndolas agentes de cambio.

CONTENIDO: La psicología comunitaria plantea en su ejercicio con la población a atender establecer relaciones de respeto entre las personas involucradas en esta interacción viva y provechosa la que permite que todos aprendan de todos (Montero, 2004). Es por esto que el psicólogo en el campo comunitario debe tener ciertas habilidades y capacidades para ejercer su labor, como lo expresa Montero (2004), su rol está enmarcado en responder a las necesidades sociales expuestas por la comunidad, en dedicar sus esfuerzos a trabajar con aquellos procesos psicológicos que puedan lograr que las personas produzcan transformaciones sociales; por otro lado y desde el punto de vista desde el punto de vista psicosocial es importante entrar a entender los procesos de participación comunitaria para enmarcar los diferentes fenómenos colectivos como lo es la identidad comunitaria o el sentido de comunidad, el hacer parte de. Según Vidal (citado en Berroeta y Rodríguez, 2010) “la participación puede ser entendida como el desarrollo, en el entorno más inmediato, de los ámbitos de acción de la persona, el que repercute en la sensación de control y en la implicación con el propio entorno”. Esto nos explica que mediante la participación se generan cambios cognitivos y afectivos en las personas tal y

como se menciona en el apartado anterior generando procesos personales de formación del sí mismo y de la propia visión como sujeto.

METODOLOGÍA: la metodología se basó en la búsqueda ardua de artículos científicos y pruebas prácticas de tipo experimental enfocadas en promover la convivencia y así mismo reconstrucción de tejido social en la comunidad víctima del desplazamiento, a partir de esta información se plantean ejercicios prácticos con la comunidad, integrando a todas las personas de todas edades, y aunque en principio no se logró lo esperado, lo cual era que la comunidad se integrara y a su vez participara; con el paso de los días la comunidad se logra interesar por estas actividades en las cuales participaban solo sus hijos, una vez las actividades fueron obteniendo éxito con los niños; sus padres se integraban poco a poco empezando por acompañar a sus hijos a los talleres, posteriormente se logró en un gran porcentaje de participación en la comunidad y así mismo se fueron estableciendo redes de amistad y confianza entre los mismos creando así un ambiente más sólido y afectivo, pues la gran mayoría de participantes en las actividades en un 80% eran niños. Con este tipo de diseño se puede se pretende realizar una serie de acciones y después mediante la observación ver los efectos que se produjo, Puesto que consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas; No se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones, con este proyecto se pretende mediante la observación identificar las necesidades de la comunidad Campo Madrid en cuanto a construir convivencia y reconstruir tejido social, posteriormente se lleva a cabo la búsqueda de información referente a suplir las necesidades de la comunidad y finalmente a lo que se quiere llegar es que la comunidad Campo Madrid logre establecer lazos de convivencia y finiquitar esas barrera invisibles que no permiten generar un ambiente de convivencia.

CONCLUSIONES: finalmente, sólo queda decir que el impacto que se logre depende en gran medida del nivel de participación activa de comunidad desplazada en el diseño de sus propios planes y proyectos, en el nivel de confianza hacia las personas que brindan el acompañamiento, en los compromisos y en el nivel de apropiación que se logre, de tal forma que se permita a la población, continuar con sus procesos y desarrollo de su nuevo proyecto o plan de vida una vez termine el acompañamiento psicosocial, se sugiere recomendar que los próximos practicantes continúen con este acompañamiento que tengan en cuenta que el desplazamiento genera desintegración y pérdida de la identidad cultural; Es decir cuando las personas o las familias se ven obligadas a abandonarlo todo, no sólo pierden propiedades y pertenencias, también pierden lazos afectivos y relaciones construidas en su entorno. Evidentemente pierden las formas particulares de vivir y sentir la región, sus estilos de vida y prácticas cotidianas, antes compartidas con sus familiares y vecinos, al igual que el reconocimiento social. Así, la situación de desplazamiento forzado rompe el tejido social e institucional, transforma la identidad personal y social disgrega o desintegra el grupo familiar; como consecuencia de lo anterior se crea una falsa cultura de desconfianza y es allí donde el psicólogo comunitario juega un papel importante pues es allí donde debe responder a las

necesidades sociales expuestas por la comunidad, en dedicar sus esfuerzos a trabajar con aquellos procesos psicológicos que puedan lograr que las personas produzcan transformaciones sociales recuperando confianza y autoestima en sí mismos.

REFERENCIAS:

1. Anónimo. (S.f). Intervención psicosocial en diferentes campos de acción. Fundación universitaria Luis Amigo. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/CamposdeIntervencionPsicosocial.pdf>.
2. Arango, C. (2006). Psicología comunitaria de la convivencia. Programa editorial Universidad del Valle.
3. Arévalo Naranjo, L. (2010). Atención y reparación psicosocial en contextos de violencia sociopolítica: una mirada reflexiva. *Revista de estudios sociales*, (36), 29-39.
3. Beristáin, C. (2004). Reconstruir el tejido social. Barcelona, España: Icaria editorial, s.a.
4. Busso, G. (2001). Vulnerabilidad social: nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica a inicios del siglo XXI. Documento presentado en el Seminario Internacional "Las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe" (Santiago de Chile, 20 y 21 de junio), inédito.
5. Corprodinco, (2005). Manual Institucional Corprodinco. Pp. 3
- De Goytisolo, J. B. V. (2000). El tejido social y su contextura. *Anales de la Fundación Francisco Elías de Tejada*, (6), 103-165.
6. De Goytisolo, J. B. V. (2000). El tejido social y su contextura. *Anales de la Fundación Francisco Elías de Tejada*, (6), 103-165.
7. Berroeta, H., & Rodríguez, M. (2010). Una experiencia de participación comunitaria de regeneración del espacio público. *Papers. Revista Electrónica de Psicología Política*, 8(22), 1-26.

ANEXOS: Listado de personas que accedieron a la oferta otorgada por el SENA en dos campos técnicos académicos, Acompañamiento en la caracterización, Taller "diagnostico participativo "Taller " identifico necesidades" ,Taller "Comunidad es" ,Actividad "Sembrando comunidad", Taller " encuentro con damas grises" ,Taller gastronómico,Taller "exprésate", "Siembra de paz",Reglamento de convivencia,"El cuento de mi realidad",Listado de asistencia de talleres en el barrio Campo Madrid, Altos de Betania y nuevo Girón.

GATP-15-01-02-05

FECHA: 23 de Octubre del 2015

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DEL USO Y ABUSO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL CENTRO PENITENCIARIO RECLUSIÓN DE MUJERES DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Reclusión de Mujeres de Bucaramanga

AUTOR: VALENCIA BECERRA Diana Marcela, diana.valenciab@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: BOHORQUEZ SABRANO Lyda Maritza, lydabohorquez@psicologos.com o psicologia.rmbucaramanga@inpec.gov.co

FASE 1 de 1: Explorar el consumo o abuso que existe en la Reclusión de Mujeres frente a la Droga

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO II	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES

Análisis y Transformación Psicosocial, Gestión no Violenta de Conflictos, Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, Jurídica, Centro Penitenciario, Dependencia y Sustancia psicoactiva dependencia.

PROPOSITOS: La investigación giro entorno a la siguiente pregunta ¿Qué cambio se genera con el consumo de sustancias psicoactivas al ingresar a un centro penitenciario? Para ello se planteó el siguiente objetivo para el proyecto, realizar una caracterización del consumo de Sustancias Psicoactivas de las internas de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, y para desarrollar la fase se propuso explorar las sustancias psicoactivas que consumen las internas y su frecuencia.

CONTENIDO: Redacte un párrafo que resuma el **Referente Conceptual** de su proyecto, reseñando los principales **autores (mirar anexo: “Ejemplo de las Normas APA”:** **Citas dentro del texto)**, conceptos y teorías; igualmente, debe mencionar brevemente **mínimo una investigación** consultada que se haya desarrollado sobre el tema y que usted considere relevante para el desarrollo de su propuesta.

METODOLOGÍA: Se implementó el enfoque mixto ya que se usaron instrumentos científicos así como la observación y un formato de entrevista. La investigación conto con la participación de 14 internas de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, con una edad promedio de 21 a 25 años y de 30 a 35 años, seleccionadas de acuerdo a la recomendación realizada para cursar el programa trasversal de Prevención a la Drogadicción. Uno de los instrumentos utilizados es el DAST, es decir El test de evaluación para el consumo de drogas el cual permite identificar el abuso de drogas o la dependencia a diferentes sustancias psico-activas y detectar el grado de problemas que se relacionan con dicho abuso/dependencia y una ficha informativa o formato de entrevista semiabierta para indagar sobre el consumo actual en el establecimiento. El procedimiento realizado consistió en dos etapas, en la primera se le aplico el DAST a toda la población en un mismo espacio de tiempo y lugar y la segunda se llamó a cada una de ellas para realizar la entrevista y así ampliar la información

CONCLUSIONES: El consumo de sustancias psicoactivas en la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga es activo y alto, se encontró que la población carcelaria que habita en los patios A y C son las que presentan mayor consumo de marihuana,

pepas y bazuco como medio para olvidar los problemas y el encierro. Cabe resaltar que en esta población el estar privado de la libertad no es un factor de predisposición para consumir droga al contrario la mayoría de las internas refieren en ocasiones el consumo ha disminuido y ha logrado cumplir hasta meses sin consumir droga. Finalmente se encuentra que al ingresar a una cárcel se da y aumenta significativamente en consumo de cigarrillo.

REFERENCIAS:

1).HASBÚN, J. (2002). Estudio de prevalencia y patrones de consumo de drogas en las cárceles Dominicanas. 2). INFORME FINAL (2013). Estudio de Consumo de Sustancias Psicoactivas en Colombia. Recuperado de: <http://www.odc.gov.co/Portals/1/modPublicaciones/pdf/CO03542012-ii-estudio-epidemiologico-andino-sobre-consumo-drogas-poblacion-universitaria-informe-colombia-2012-.pdf> 3). INPEC. (2015). Informe Estadístico. pp 43. Recuperado de: http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/Inpec/Institucion/Estad%EDsticas/Estadisticas/Informes%20y%20Boletines%20Estad%EDsticos/INFORME%20JUNIO%202015_0.pdf 4). Kramer, J. y Cameron, D.C. (1975). *Manual sobre dependencia de las drogas*. Organización Mundial de la Salud. Ginebra. pp. 103

ANEXOS: Formato del Cuestionario DAST, formato del consentimiento informado, formato de la ficha informativa.

GATP-15-01-02-06

FECHA: Octubre de 2015

TÍTULO: PROMOCIÓN DE LIDERAZGO Y RESILIENCIA DE PROPIETARIOS DE FAMIEMPRESAS ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DE SU AUTOIMAGEN EMPRESARIAL.

INSTITUCIÓN: CENTRO DE PROYECCION SOCIAL

AUTOR: GUTIÉRREZ ORTEGA, Yuleyssy (yuleyssy.gutierrez@upb.edu.co)

RUIZ LOPEZ, Juan Pablo (juanp.ruiz@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: GÓMEZ MENESES Diana Carolina (diana.gomezm@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PROYECTO II	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y transformación Psicosocial, gestión, Centro de Proyección Social, famiempresaria, famiempresario, liderazgo y resiliencia.

PROPOSITOS: ¿Qué cualidades empresariales y personales se deben propiciar en los famiempresarios de Floridablanca para fortalecer su autoimagen empresarial? Fomentar el liderazgo y la resiliencia en la población de famiempresarios del programa de fortalecimiento del municipio de Floridablanca, orientado al reconocimiento de sus habilidades para el fortalecimiento empresarial, por medio de la estrategia sistémica.

CONTENIDO: Debido a las problemáticas del país como los desplazamientos forzosos, la violencia y la pobreza se ha ido incrementado el número de familias vulneradas por estas problemáticas que han emprendido en la formación de empresas familiares para el sostenimiento del hogar, la mayoría de ellas ubicándose en los estratos 1, 2 y 3 (Paredes & Marulanda, 2008).

Teniendo en cuenta la psicología social comunitaria se trabaja en el fortalecimiento del desarrollo humano integral permitiendo ver a los sujetos no como receptores pasivos de suministros sino sujetos de interacción (Sánchez, 2007), para esta práctica se fomenta y potencializar las capacidades y recursos con los cuales cuentan las familias de los famiempresarios, aportando desde el exterior suministros necesarios e inexistentes que permiten el crecimiento acorde de los sistemas familiar y empresarial (Sánchez, 2007), en esta práctica con la población de famiempresarios se fortalecerán las cualidades del liderazgo comprendido como el proceso de influir sobre las actividades de un grupo organizado en sus esfuerzos hacia el establecimiento y logro de metas" (Barra, 1998, p.174) y la resiliencia vista como el "proceso de adaptarse bien ante situaciones adversas o aun ante fuentes significativas como el estrés" (Trujillo, 2006. p.2).

Así mismo con la vinculación del liderazgo y la resiliencia el famiempresario vincula las enseñanzas de estos dos conceptos planteando el liderazgo resiliente donde la "persona líder es capaz de superar la adversidad y proyectar a futuro un conjunto de respuestas y comportamientos de superación y/o afrontamiento" (González, 2010).

METODOLOGÍA: Para el desarrollo del presente trabajo se tuvo en cuenta el enfoque sistémico, la población constaba de 35 famiempresarios de Floridablanca siendo estas 26 mujeres y 9 hombres vinculados al programa de fortalecimiento. Como instrumento se implementó la Encuesta Social para Famiempresarios de Floridablanca. El desarrollo de la práctica constó de dos fases siendo estas la aplicación de la encuesta a los famiempresarios y el desarrollo de los procesos de capacitación.

CONCLUSIONES: En conclusión se logró identificar que en Colombia las mujeres que han sido víctima de la violencia y los conflictos armados del país son personas emprendedoras que se plantean diversidad de estrategias para salir adelante con el sostenimiento de las necesidades familiares.

Se logró percibir el interés de parte de los famiempresarios y famiempresarias en la adquisición de conocimiento que permitieran fortalecer las relaciones interpersonales como intrapersonales en cada famiempresario.

Finalmente aunque se presenció motivación extrínseca en algunos de los famiempresarios para la asistencia a los talleres, en general se reconoce que el proceso de capacitación ha sido enriquecedor permitiendo enseñar a cada uno de los famiempresarios las estrategias que ayudan a ser mejores personas no solo en las famiempresas como líderes de ellas sino también con los miembros de la familia y personas de la comunidad.

REFERENCIAS:

- 1). Barra, E. (1998). Psicología social. Recuperado de http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf
2. González, R. (2010). Liderazgo Resiliente: un nuevo paradigma en el perfil del líder. Capital humano, (240), 28-30.
3. Paredes, M. y Marulanda, B. (2008), El acceso al crédito informal y a otros servicios financieros informales en Colombia. Reflexiones alrededor en la Encuesta sobre Servicios Financieros Informales aplicada por Econometría S.A., Bogotá, USAID y Programa Midas.
4. Sánchez, A. (2007). Manual de psicología comunitaria un enfoque integrado. Madrid: Ediciones Pirámide.
5. Trujillo, M. (2006). La resiliencia en la psicología social. Psicología Online. Recuperado de http://www.psicologiaonline.com/articulos/2006/resiliencia_social.shtml

ANEXOS:

- ✓ Encuesta Social para Famiempresarios de Floridablanca.
- ✓ Gráficos del análisis de la encuesta Social para Famiempresarios de Floridablanca.
- ✓ Procesos de capacitación.

GATP-15-01-02-07

FECHA: 03 De Noviembre /2015

TÍTULO: DIAGNÓSTICO Y PROTOCOLOS DE ABORDAJE DEL COMPORTAMIENTO SUICIDA.

INSTITUCIÓN: INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO.

AUTOR: GÓMEZ MANTILLA Andrea Natalia. andrea.gomezm@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTTA CASTILLO Richard.
richard.larrotta@upb.edu.co

FASE: 2 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO II	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y transformación psicosocial. Gestión no violenta de conflictos. Instituto Nacional Penitenciario. Comportamiento suicida, riesgo de suicidio, internas, desesperanza.

PROPOSITOS: ¿Cuáles son las variables asociadas al riesgo de suicidio de un grupo de internas de la Reclusión de mujeres de Bucaramanga? Objetivo general: Identificar la asociación de variables con el riesgo de suicidio en un grupo de internas de la Reclusión de mujeres de Bucaramanga. Objetivos específicos: a) Identificar las características sociodemográficas asociadas con el riesgo de suicidio de mujeres privadas de la libertad, b) Identificar otras variables asociadas al riesgo de suicidio de mujeres privadas de la libertad, c) Diseñar un plan de abordaje para la prevención de la conducta suicida en mujeres privadas de la libertad.

CONTENIDO: El suicidio es un fenómeno multifactorial (Rosales, Córdova y Ramos, 2012; Hawton y Heeringen, 2009; Jenkins et al, 2005; Mansilla, 2010; Cañon et al, 2012) resultado de interacciones dinámicas entre los individuos y su entorno (Marzano, Hawton, Rivlin, y Fazel, 2011) definido como un acto auto infligido y voluntario para causarse la muerte (Gutiérrez, Contreras & Orozco, 2006; Durkheim, 1897 citado por Jiménez y González, 2003), llamar la atención, acabar con el sufrimiento o vengarse de una figura de autoridad (González-Forteza C, Villatoro J, Alcántar I, Medina-Mora ME, Fleiz C, Bermúdez P, Amador N, 2002) compuesto por tres eslabones: la ideación suicida, el intento suicida y el suicidio consumado (Borges, Walters & Kessler, 2000; Heeringen, 2003; Vírseda, Amado, Bonilla & Gurrola, 2011) definidos en su orden como, los pensamientos autodestructivos (Vírseda, Amado, Bonilla & Gurrola, 2011; Mansilla, 2010), los actos autolesivos sin final letal (Mansilla, 2011) y actos de alta letalidad con logro de muerte (López, Hinojal & Bobes, 1993). Considerando que el internamiento en prisión es uno de los sucesos más traumáticos (Holmes & Rahe, 1967 citado por Ruiz 2007) es de esperarse que el suicidio consumado se presente con mayor prevalencia en este tipo de población que en la población general (Ruiz, 2002; Fazel, Grann, Kling, Hawton, 2011; Marzano, Hawton, Rivlin, y Fazel, 2011); Tal como lo plantea Emile Durkheim, son las características de las instituciones, costumbres e ideologías las que dan explicación a este fenómeno (Granados & Reyes, 2014), debido a las diversas circunstancias que enfrentan y que afectan esferas de personalidad, individuales, grupales (Ruiz, 2002),

METODOLOGÍA: Estudio con enfoque cuantitativo, con diseño de tipo descriptivo y correlacional. Población: 103 Internas de la Reclusión de mujeres de

Bucaramanga. Instrumentos: Escala de riesgo de suicidio de Plutchik, Escala de desesperanza de Beck, Programa SPSS. Procedimiento: Revisión cuestionarios aplicados durante la práctica del primer periodo del 2015, elección variable a trabajar, revisión teórica, diseño del marco teórico, revisión y modificación de la matriz existente de los resultados de la Escala de Plutchik y la Escala de desesperanza de Beck, creación de base de datos en el programa SPSS, análisis de resultados. Fase 2 de 2.

CONCLUSIONES: Se lograron identificar las variables sociodemográficas y otras variables asociadas al riesgo del comportamiento suicida en internas de la Reclusión de mujeres de Bucaramanga. Dentro de las variables sociodemográficas se encontró que la edad promedio es de 32 años aproximadamente, solteras, con un nivel educativo básico primaria y secundaria y sin título profesional; Otras variables registradas con incidencia en el comportamiento suicida fueron los síntomas de depresión y desesperanza, los antecedentes familiares y los conflictos internos en los establecimientos. Se logró a su vez, diseñar un plan de abordaje que facilite la identificación e intervención de población de alto riesgo suicida dentro de los establecimientos penitenciarios.

REFERENCIAS:

- 1). Beck, A., Schuyler, D., Herman, J., Beck, A., Resnik, H., & Lettieri, D. (1974) Development of suicidal intent scales. In the prediction of suicide, 45-56.
- 2) Borrill, J., Snow, L., Medlicott, D., Teers, R., & Paton, J. (2005). Learning from near misse: interviews with women who survived an incident of severe self-harm. Howard League Journal, 44, 57-69.
- 3). Granados, O., & Reyes, Z. (2014). La desesperanza y la dificultad en la regulación emocional como factores de riesgo en la ideación o riesgo suicida en adolescentes de una escuela de nivel medio superior dentro del D.F. (Tesis de diplomado). Asociación mexicana de educación continua y a distancia A.C. México.
- 4). Jaramillo, M, Silva, C., Rojas, B. & Medina, O. (2015) Ideación suicida y factores asociados en internos de un establecimiento penitenciario de Antioquia (Colombia). Revista Colombiana de Psiquiatría, 44 (2), 100-105.
- 4). Mann, J. (2003) Neurobiology of suicidal behavior. Nat Rev Neurosci, 4(10) ,819-828.

ANEXOS: Plan de abordaje para la prevención de la conducta suicida en mujeres privadas de la libertad. Capacitación de programas de atención y tratamiento (Suicidio).

GATP-15-01-02-08

FECHA: Viernes 23 de Octubre 2015.

TÍTULO: RIESGO DE REINCIDENCIA Y SU RELACIÓN CON EL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y PERSONALIDAD EN UNA MUESTRA DE INTERNAS DE UN ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE BUCARAMANGA/COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE COLOMBIA. (RECLUSIÓN DE MUJERES DE BUCARAMANGA).

AUTOR: PÉREZ SOLANO Nadia Marcela. nadia.perez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: SÁNCHEZ CABRA Juan Gabriel.
juan.sanchez@upb.edu.co

FASE: 1 de 1.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRÁCTICA POR PROYECTO II	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y transformación psicosocial, gestión no violenta de conflictos, reincidencia, consumo de sustancias psicoactivas, personalidad.

PROPÓSITOS: ¿La personalidad y el consumo de sustancias psicoactivas son factores que influyen en el comportamiento de la interna para reincidir en el delito? Esta investigación tiene como objetivo, establecer la relación entre la reincidencia de tipo penitenciario y variables como la personalidad y el consumo de sustancias psicoactivas como posibles influyentes para la misma, en un grupo de mujeres condenadas y reclusas en un establecimiento penitenciario de Bucaramanga / Colombia.

CONTENIDO: Autores como Machicado (2013) conceptualiza la reincidencia como la situación en que se encuentra el autor de un delito que una vez ya ha sido juzgado y por ende condenado con sentencia a ejecutar, sea en tierras internacionales o nacionales y bajo estas circunstancias comete otro delito, en el plazo de 5 años, desde el cumplimiento de su condena. Seguido a esto, el mismo autor clasifica la reincidencia en: a) Genérica: los delitos posteriores no son de la misma especie que el primer delito. b) Específica: los delitos cometidos posteriormente son de la misma especie que el primero. c) Impropia: los delitos anteriores no fueron juzgados todavía. d) Propia: los delitos anteriores ya han sido juzgados, condenados y cumplidos, pero no pasa aún 5 años. Machicado (2013). De este modo, si lo contextualizamos a las instituciones penitenciarias, encontramos que Cruz, P., (2011) & Ossa, M., (2012) exponen al espectro de la reincidencia penitenciaria como la acción que se da cuando el sujeto ingresa a establecimientos carcelarios dos o más veces por conductas delictivas castigadas por el sistema penal de cada nación. Frente a los factores de riesgo que pueden incidir para incurrir en esta conducta Molinet, Velásquez, & Estrada (2007), plantean como los principales factores: el consumo de sustancias psicoactivas, experiencia laboral, red de apoyo familiar disfuncional, grupo social, la exclusión social debido a rasgos de personalidad, la deserción escolar y por ultimo pero no menos importante, violencia cultural. Molleda y Jiménez (2010) en su investigación titulada, "Consumo de drogas en población reclusa. Relación diferencial entre el abuso de sustancias psicoactivas y reincidencia", trabajaron con una muestra de 157 reclusos del establecimiento

penitenciario de Villabona (Asturias), de los cuales el 94.4% era de género masculino, y las edades se encontraban en un rango de 19 y 49 años. Los resultados encontrados, comprobaron que la reincidencia se asocia positivamente con el consumo de sustancias psicoactivas en este caso la heroína en aquellos delitos relacionados con la salud pública y la propiedad (hurto), siendo este último el más común en los ingresos a los establecimientos penitenciarios a una edad más temprana.

METODOLOGÍA: Estudio de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental de tipo transversal. Con enfoque cuantitativo. En este estudio participarán 25 internas condenadas de una población de 490 que se encuentran en el establecimiento penitenciario Reclusión de Mujeres de Bucaramanga – Santander, con una media de edad de 38,24 años, de género femenino y como criterio de selección se tenía en cuenta su condición de reincidente. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de variables estimadas para el riesgo de reincidencia penitenciaria de Alarcón, L. & Córdoba, M., (2015), compuesto por 67 preguntas abiertas y cerradas relacionadas con las dimensiones personales, situación penitenciaria, familia, consumo de sustancias y vida delictiva y el cuestionario clínico multiaxial de la personalidad de Millon que consta de 175 preguntas valoradas en cuatro escalas con una hoja de respuestas dicotómicas (v) o (f). Los pasos a seguir fueron la selección de la muestra de acuerdo a las internas condenadas que habían sido reincidentes, la aplicación de los instrumentos en cinco sesiones, con una participación de cinco internas por sesión y finalmente la recolección y análisis de los datos para su interpretación.

CONCLUSIONES: Se identificó que sí existe una relación entre el consumo de sustancias psicoactivas y el riesgo de reincidencia en las internas, ya que al observar los resultados, el 79% de las internas han sido consumidoras y el 36% de ellas continúan el consumo actualmente, del mismo la cocaína y la marihuana, destacaron al ser las dos drogas más consumidas por ellas. Por otro lado, se evidenció una prevalencia del trastorno depresivo del 48% en presencia de rasgos de dicho trastorno y un 20% del trastorno dependiente.

REFERENCIAS:

- 1). Cruz, P. (2011). *Significado de la reincidencia en el derecho penal de menores: pronóstico de peligrosidad a la culpabilidad. Unión de defensa penal juvenil de España.* Recuperado en Julio 28 del 2015 de <http://www.biblio.dpp.cl/biblio/DataBank/6297-2.pdf>
- 2).Machicado, J. (2013, 09). Apuntes jurídicos. *La Reincidencia.* [Web log post]. Recuperado en Agosto 04 de 2015 de <http://jorgemachicado.blogspot.com/2013/09/reincidencia.html>
- 3). Molinet, E., Velásquez, D. & Estrada, C. (2007). Teorías implícitas sobre la estabilidad de la naturaleza humana y del entorno social, y sus relaciones con la reincidencia delictiva en internos recluidos en el centro de cumplimiento penitenciario de la comuna de punta arenas. *Magallania*, 35(2), 151-157. Recuperado en Agosto 01 del 2015

dehttp://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22442007000200012&lng=es&tlng=es.%2010.4067/S0718-22442007000200012

4).Molleda, B., Díaz, R. & Jiménez, M. (2010). Consumo de drogas en población reclusa. Relación diferencial entre abuso de sustancias psicoactivas y reincidencia. *Health and addictions*, 10 (2), 67-90. Recuperado en Julio 20 del 2015 de <http://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/9960>

5).Ossa, M. (2012). Aproximaciones conceptuales a la reincidencia penitenciaria. *Ratio Juris*, 7(14), 113-140. Recuperado en Julio 28 del 2015 de <file:///C:/Users/MARCELA/Downloads/Dialnet-AproximacionesConceptualesALaReincidenciaPenitenci-4021599.pdf>

ANEXOS: Cuestionario clínico multiaxial de Millon, Cuestionario de variables estimadas para el riesgo de reincidencia penitenciaria y consentimiento informado.

GATP-15-01-02-09

FECHA: 03 de Noviembre de 2015

TÍTULO: DESEMPEÑO EJECUTIVO ASOCIADO A LA CORTEZA ORBITOMEDIAL DE INTERNOS CON REINCIDENCIA PENITENCIARIA

INSTITUCIÓN: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

AUTOR: MÉNDEZ FERREIRA Arnold Fernando – arnold.mendez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTTA CASTILLO Richard
dsocial.oriente@inpec.gov.co

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y transformación psicosocial, gestión no violenta de conflictos, Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, funciones ejecutivas, Reincidencia penitenciaria, corteza orbito medial, BANFE.

PROPOSITOS: A través de esta investigación se pretendió dar respuesta a la pregunta ¿Cuáles son las características sociodemográficas y el desempeño ejecutivo asociado a la corteza orbito medial de internos con reincidencia penitenciaria, reclusos en el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad –EPAMS GIRÓN?. Para lo cual se propuso como objetivo general Caracterizar el desempeño ejecutivo asociado a la corteza orbito medial de un grupo de internos, reclusos en el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, que han sido sometidos con anterioridad (como mínimo una vez) a una pena de prisión por un delito de la misma o diferente naturaleza.

CONTENIDO: La reincidencia, es un fenómeno global y multicausal (Cabezas, Escobar, Esquivel, Hermosilla, Lagos, et al. 2013); entendido como un nuevo ingreso en un centro penitenciario de personas que ya han sido sometidas con anterioridad (como mínimo una vez) a una pena de prisión. (Capdevila, Carrasco, Ferrer, Haro, Hernández, Ibáñez, Iñigo Marteache, Rifà, Sánchez, & Santoro, 2015); en la que influyen elementos personales, conductuales, psicológicos, sociales, del escenario familiar y carcelario, entre otros que complementan las circunstancias de acometimiento reiterado del crimen por parte del autor del mismo (Ossa, 2012). Por otra parte, las funciones ejecutivas hacen referencia a un conjunto integrado de habilidades implicadas en la producción, supervisión y control de conductas dirigidas a objetivos y deben ser entendidas no como la propiedad de una u otra parte del cerebro, sino como un conjunto de complejas conexiones temporales (Stuss y Knight, 2002); y dependen mayormente de la parte anterior de los lóbulos frontales específicamente de la corteza pre frontal (Restrepo, 2008) dividida en tres zonas: Corteza pre frontal dorso lateral, corteza fronto-medial y corteza orbito frontal (Estévez-González, García, Barraquer-Bordas, 2000).

METODOLOGÍA: La investigación correspondió a un enfoque cuantitativo, no experimental, con diseño transversal- descriptivo, en el que participaron 20 internos hombres adultos, recluidos en el Establecimiento Penitenciario de Alta y Medina Seguridad –EPAMS, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando como criterios de inclusión que los participantes se encontrasen condenados, dos o más veces por un delito de la misma o diferente naturaleza, bajo la modalidad de penalización intramuros; evaluados a través del cuestionario de variables estimadas para riesgo de reincidencia penitenciaria, la prueba stroop, laberintos y juego de cartas de la Batería Neuropsicológica de Funciones Ejecutivas. La investigación fue desarrollada en el siguiente orden: Búsqueda de literatura, selección de la muestra, evaluación, análisis de resultados, elaboración del informe final.

CONCLUSIONES: A partir de los resultados obtenidos se pudo caracterizar la muestra, distinguiendo características sociodemográficas y el desempeño ejecutivo del córtex orbito medial, facilitando así la comparación con otros estudios.

REFERENCIAS:

- 1). Cabezas, C., Escobar, E., Esquivel, M., Hermosilla, M., Lagos, F. et al. (2013). La reincidencia: un desafío para la gestión del sistema penitenciario chileno y las políticas públicas.
- 2). Capdevila, M., Carrasco, M., Ferrer, I., Haro, A., Hernández, M., Ibáñez, A., Iñigo, S., Marteache, N., Rifà, L., Sánchez, M., & Santoro, V. (2015). Tasa de reincidencia penitenciaria 2014. *Àmbit Social i Criminològic*.
- 3). Estévez-González, A., García Sánchez, C., Barraquer-Bordas, L. (2000). Los lóbulos frontales: el cerebro ejecutivo. *Rev Neurol*, 31(6): 566-577.
- 4). Ossa, M. (2012). Aproximaciones conceptuales a la reincidencia penitenciaria. *Revista Ratio Juris*, 7(14), 113-140.
- 5). Restrepo, F. J. L. (2008). Funciones ejecutivas: aspectos clínicos. *Revista Neuropsicología, Neuropsiquiatría y Neurociencias*, 8(1), 59-76.
- 6). Stuss & Knight, (2002) *Developmental Evaluating the*

theory of executive dysfunction Review 24, 189–233.

GATP-15-01-02-10

FECHA: 23 de octubre del 2015

TÍTULO: REDES SOCIALES Y CIBERBULLYING UNA VENTANA HACIA LA INTOLERANCIA

INSTITUCIÓN: Colegio Vicente Azuero

AUTOR: MANTILLA BARRERA YESID HUMBERTO. Yesid.matilla@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANCHEZ JUAN GABRIEL.
jugabrielsan@hotmail.com

FASE: La fase del proyecto 2 de 2.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO	ANALISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y transformación psicosocial, gestión no violenta de conflictos. Colegio Vicente Azuero. Violencia, bullying, cyberbullying y comunicación.

PROPOSITOS: ¿Existe alguna diferencia entre la percepción que tienen los estudiantes de secundaria del colegio Vicente Azuero sobre el Cyberbullying y la percepción que puedan manifestar los docentes de la institución? Identificar si esta percepción sobre Cyberbullying es la causante de las conductas disruptivas de los estudiantes del colegio Vicente Azuero dentro y fuera del aula de clase. Fomentar la reflexión sobre la presencia del cyberbullying. Incentivar a los estudiantes de secundaria al uso adecuado y correcto de las nuevas tecnologías. Establecer estrategias de prevención contra el cyberbullying. Establecer el seguimiento adecuado a los incidentes relacionados con cyberbullying.

CONTENIDO: En las víctimas de acoso de escolar Bullying o Matoneo, podemos encontrar un tipo de violencia como son los daños físicos pero también sociales y emocionales como la inhibición constante de las conductas o el retraimiento, daños psicosomáticos como pesadillas, falta de apetito, trastornos gastrointestinales, así como psicológicos (síntomas de depresión, ansiedad, frustración) y también conductuales en forma de agresión, irritación o rutinas obsesivas. El cyberbullying se ha definido como el uso de las TIC en cualquiera de sus posibilidades, para realizar conductas de hostilidad, intimidación y agresión hacia otros u otro (Belcey, 2005) Smith (2006) define el Cyberbullying como una conducta agresiva e intencional que se repite en forma frecuente en el tiempo, se lleva a cabo por un grupo o individuo mediante uso de medios electrónicos y se dirige a una víctima que no puede defenderse fácilmente por sí misma. Por su parte, Willard (2004, 2005,

2006). Según un estudio de Pinilla (2013), que se realizó en un colegio de la localidad de Suba en Bogotá. La población hacia la cual se orientó la investigación fueron los estudiantes del grado 10º de educación media, con un total de 223 jóvenes de entre 15 y 20 años de edad, de los cuales 143 eran mujeres y 80 hombres, pertenecientes al sistema educativo público. Su nivel socioeconómico comprendido entre los estratos 1 y 2, es decir, pertenecían a las poblaciones más vulnerables y con condiciones económicas limitadas. Con relación al ciberbullying, los estudiantes en general conocen en qué consiste el acoso cibernético, opinan que es una práctica muy perjudicial puesto que les ha causado daño a algunas personas; sin embargo, algunos argumentan acosar a sus compañeros porque les caen mal, pertenecen a otros grupos, o piensa y actúan diferente. Al respecto uno de los participantes comenta: “En la mayoría de los estudiantes creo que se da el ciberbullying ya que piensan que por el internet pueden expresar todo lo que no pueden de frente”. Se observó que seis participantes han practicado ciberbullying como forma de agresión, entre ellos o hacia personas fuera de su contexto escolar, como relata uno de los participantes: “No he sido víctima pero si agresora, bajo fotos de otras personas las comento y las comparto”. Cuatro participantes identificaron situaciones en las que se han sentido víctimas en la red. Uno de ellos afirma: “He sido víctima y me han agredido a mí por el chat, todo por mi equipo, no me gusta que se metan con él, entonces he tenido muchos conflictos por eso y nada más”.

METODOLOGÍA: cualitativo, exploraría, 250 adolescentes entre edades de 11 a 15 años, hombres y mujeres, pertenecientes al colegio Vicente Azuero de la jornada de la mañana, teniendo en cuenta que manejen cualquier tipo de redes sociales, en las cuales en alguna ocasión se hubiese dado algún tipo de agresión hacia ellos o hacia sus pares. Como criterio de exclusión se considerará que los estudiantes posean una cuenta en cualquier sitio web “red social”. La elección del grupo de estudio se realizó por consejo del psicoorientador de la institución. Para el desarrollo de la presente investigación se ejecutaran las siguientes fases: contacto con los estudiantes de séptimo grado del colegio Vicente Azuero. Se procederá a presentar el plan de trabajo para el segundo semestre del 2015. Procesamiento de la información obtenida y elaboración del informe respectivo.

CONCLUSIONES: El ciberbullying es una nueva forma de acoso y por tal caso no hay que minimizar estos incidentes, lo que hay que hacer en el centro educativo es intervenir de forma contundente, de tal forma es que tanto los profesores como los directivos deban saber responder eficazmente a los incidentes que puedan suceder en el colegio. En el caso de detectar incidentes recurrentes debe ser el responsable del alumno quien se encargue de las acciones que se pueden llevar a cabo en el proceso de reconciliación. Este proceso como lo recomiendan los expertos debe contemplar por lo menos tres acciones: apoyar y tranquilizar a la víctima, investigar y registrar el incidente y trabajar tanto con los infractores como con los afectados. Así se lograría un trabajo más eficaz y responsables por parte de sus actores. Es necesario tener presente que los actores son niños o jóvenes en desarrollo ya que en ciertas ocasiones se les puede juzgar como adultos por eso hay que buscar la forma en que las medidas que se tomen sean amigables con el objetivo de estimular la empatía, la comunicación y el arrepentimiento a través de la toma de

conciencia. En el caso de los compañeros testigos de la agresión, será muy útil y necesario abrir un espacio de diálogo para reflexionar sobre lo sucedido y brindar argumentos sólidos que sensibilicen y animen a los jóvenes a no ser indiferentes frente a los sentimientos de un compañero agredido, cuestionando creencias arraigadas como, “no te metas” o “algo habrá hecho para merecerlo”.

REFERENCIAS:

1). Belsey, B. (2005). Cyber bullying: An emerging threat to the “always on” generation. Bullying.com Canada. 2). Cerezo, F. (2007). Observatorio de la Convivencia Escolar Jornadas sobre Conflictos y Convivencia en los Centros Escolares. Ponencia, universidad de Murcia. España. 3). Díaz, M. (2005).La violencia entre iguales en la adolescencia y su prevención desde la escuela. Psicothema, 17(4), 549 – 558. 4). Pinilla, R. (2013). Prácticas de ciberbullying entre estudiantes del grado 10° de educación media en Bogotá, Colombia. Revista de investigación educativa de la escuela de graduados en educación, 6, 16 – 23. 5). Smith, P. (2006). Ciberacoso: naturaleza y extensión de un nuevo tipo de acoso dentro y fuera de la escuela. Ponencia presentada en el Congreso Convivencia y Escuela, Palma de Mallorca.

ANEXOS: entrevista en profundidad. Talleres sobre le ciberbullying y folleto guía para el buen uso para adolescentes sobre las redes sociales.

GATP-15-01-02-11

TÍTULO: DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES COMO APOYO PSICOSOCIAL A LA PLANEACIÓN DE PROYECTOS DE VIDA DE CADDIES ADOLESCENTES

INSTITUCIÓN Fundación Club Campestre Bucaramanga

AUTOR PARRA VILLALBA Laura Yulieth (Laura.parrav@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: GÓMEZ MENESES Diana Carolina (diana.gomez@upb.edu.co)

FECHA: Octubre 30 de 2015

FASE: 7/7

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION	DE
PROYECTO II	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	GESTIÓN VIOLENTA CONFLICTOS	NO DE

PALABRAS CLAVES: social, Análisis y transformación psicosocial, Fundación Club Campestre, Habilidades sociales, proyectos de vida, adolescentes, empatía

PROPOSITOS: Como inicio del proyecto se creó la pregunta de investigación ¿el desarrollo de habilidades sociales a través de talleres psicosociales contribuyen a la planeación de proyectos de vida que orienta al desarrollo integral del adolescente? El objetivo principal del proyecto es el siguiente: Promover la planeación de proyectos de vida mediante el desarrollo de habilidades sociales que propicien la integridad en los caddies de la Fundación Club Campestre de Bucaramanga. Y los objetivos específicos están descritos de la siguiente manera: * fomentar el desarrollo de habilidades sociales en los caddies del club campestre, *desarrollo de habilidades primarias, secundarias y terciarias, * incentivar a la construcción de proyecto de vida,* generar diferentes propuestas para que los caddies realicen en los tiempos libres, *Psicoeducar en charlas informativas respecto a carreras técnicas y profesionales.

CONTENIDO: Las habilidades sociales son un conjunto de conductas que permiten al individuo desarrollarse en un contexto individual o interpersonal expresando sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación. Generalmente, posibilitan la resolución de problemas inmediatos y la disminución de problemas futuros. (Caballo, 2005). Según las autoras Betina y Contini (2011) “la adolescencia es un período crítico para la adquisición y práctica de habilidades sociales más complejas”. Rimm y Masters (1974) (Citado por Caballo, 1983) supone que el aumentar la asertividad beneficia al sujeto de dos maneras significativas. Ardiles, Cardozo, Dubini y Fantino (2011). Sostienen que cuanto más capacidad o destreza tenga el adolescente para actuar en el terreno psicosocial, asimismo tendrá más opciones personales para conseguir los objetivos que persigue mediante un mejor uso de los recursos internos y externos con los que cuenta. Según Carballo, Elizondo, Hernández, Rodríguez y Serrano (1998) al reconocer el papel protagónico de los (as) adolescentes y enfocar las potencialidades más que los problemas que enfrentan al construir sus proyectos de vida, se pretende estimular el conocimiento de sí mismos (as) y de su realidad social específica; con el fin de que logren identificar y movilizar los recursos personales y las oportunidades que les ofrece el contexto, a favor de su desarrollo integral. (p, 10). Según D’Ángelo, (1994) el concepto de Proyecto de Vida resulta una de las perspectivas de análisis integrativo de construcción de la experiencia y la praxis personal-social.

METODOLOGÍA: Se realizó una investigación transversal de tipo cualitativo, donde se abordó una población de aproximadamente 50 caddies adolescentes con edades entre 12 y 17 años de género masculino. Los instrumentos que se utilizaron fueron los siguientes, cuestionario lista de chequeo evaluación de Habilidades Sociales (Goldstein et. Al. 1,980), cuestionario sobre los proyectos de vida (Arévalo, 2009), herramientas de audio, video, materiales deportivos y formatos correspondientes a: entrevista sociodemográfica de caddies, complemento nutricional, asistencia mensual. El proyecto fue desarrollado por las siguientes fases: 1. Proceso de observación y diagnóstico de necesidades, 2. Por medio de un enfoque psicosocial se desarrolla el plan de trabajo, 3. Acercamiento y afianzamiento con la población por medio de actividades “rompe hielo”, 4. Actividades de habilidades sociales

primarias y avanzadas, 5. Habilidades sociales relacionadas con sentimientos y solución de conflictos, 6. Habilidades de planeación y propuestas de proyectos de vida, 7. Ejecución del proyecto de vida.

CONCLUSIONES: Apostarle al trabajo con los adolescentes en relación al desarrollo de las habilidades sociales es un aporte significativo que se puede realizar como profesional de la psicología *las habilidades sociales en otras palabras son pautas para saber comportarse, para tener una relación positiva con todas las personas, lo que evita que se generen conflictos innecesarios y que se genere empatía y asertividad a la hora de comunicarse e interactuar con la sociedad. * La motivación a la planeación de proyectos de vida resulta una tarea compleja pero necesaria para el desarrollo social e intelectual del adolescente. * Resulta necesario seguir interviniendo en estrategias que aporten al adolescente a convertirse en un ser integral y tener una mejor calidad de vida y así mismo diseñar programas de afrontamiento y apoyo social que aborden las carencias afectivas de los adolescentes y generen en ellos cambios positivos.

REFERENCIAS:1). Ardiles, L., Cardozo, G., Dubini, P., & Fantino, I. (2011). Habilidades para la vida en adolescentes: diferencias de género, correlaciones entre habilidades y variables predictoras de la empatía, *Psicología desde el Caribe*, (28), pp. 107-132. ISSN: 0123-417X **2).** Betina, A & Contini, N. (2011). Las habilidades sociales en niños y adolescentes. Su importancia en la prevención de trastornos psicopatológicos, *Fundamentos en humanidades*, 1, (23), 159 – 182. **3).** Carballo, A., Elizondo, G., Hernández, G., Rodríguez, M. y Serrano, X (1998). El proyecto de vida desde la perspectiva de los y las adolescentes. Escuela de trabajo social. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-1998-07.pdf> **4).** Choque, L. R., Chirinos, J. L. C (2000). Eficacia del programa de habilidades para la vida en adolescentes escolares de Huancavelica, *Revista de salud pública*, 11 (2), 169-181. **5).** D'Ángelo, O. (S. f). Proyecto de vida y desarrollo integral humano. *Revista internacional crecemos*. 6 (1). 1 – 21.

ANEXOS: Anexo 1. Aplicación de prueba de habilidades sociales. Anexo 2, cuestionario proyecto de vida. Anexo 8, cualidades. Anexo 9, asertividad. Anexo 14, árbol proyecto de vida. Anexo 15, orientación académica.

GATP-15-01-02-12

TÍTULO: PROYECTO DE AFECTIVIDAD EN HABILIDADES SOCIALES Y FAMILIA EN EL COLEGIO VICENTE AZUERO

INSTITUCIÓN Colegio Vicente Azuero

AUTOR: ESCOBAR RODRIGUEZ, Vanessa. (vane.escobar@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANCHEZ Juan Gabriel. (jugabrielsan@hotmail.com)

FECHA: 23 de Octubre de 2015

Fase: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y transformación psicosocial, Gestión no violenta de conflictos, Colegio Técnico Vicente Azuero, Habilidades sociales, Familia.

PROPOSITOS: Desarrollo de estrategias individuales y grupales, que influyeran positivamente la dimensión psicoafectiva en los estudiantes del Colegio Vicente Azuero. Objetivo general: Diseñar y aplicar talleres individuales y grupales a los estudiantes de sexto bachillerato como apoyo en las necesidades educativas, mediante habilidades sociales y la familia. Objetivo específico: Orientar a los estudiantes mediante actividades lúdicas, en el desarrollo psicoafectivo en los niños, Brindar acompañamiento a la realización de las distintas actividades del programa como apoyo a las necesidades educativas, Consultar material bibliográfico que permita la construcción teórica para la elaboración de los proyectos que se tienen para cada grado en el colegio.

CONTENIDO: Por lo tanto se hace una recopilación teórica que establezca la importancia de este tema dentro de las necesidades que manifiesta la institución por lo que se resalta temas como la familia confirmando la importancia de ambos padres como la mejor base para criar a los niños. Un problema común en las últimas décadas es la ausencia de los padres y el correspondiente aumento en el número de familias encabezadas por madres solteras. De la fuente (2010), define a la familia como una estructura en permanente cambio, afectada por el contexto social, económico, político, cultural del país, y a su interior por sus proyectos de vida y los planes individuales, también cambiantes. Unos y otros factores interactúan de forma tal que cuando se presentan situaciones de crisis externas (económicas, sociales, climáticas, políticas, etc.), sus miembros promueven modificaciones a su interior, generando cambios en sus roles y conformando estrategias que les permita enfrentarlas (p.15).Seguido de esto en el contexto educativo la importancia de las habilidades sociales de dicho grupo, las cuales, Según el autor Caballo, 1993, citado por Coronel, C., Levin, M., Mejail, S (2011), son un conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de él mismo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás; comportamientos que generalmente resuelve problemas inmediatos mientras minimiza la probabilidad de futuras dificultades.

METODOLOGÍA: Los participantes de plan de trabajo son 240 estudiantes del Colegio Vicente Azuero, los cuales se encuentran cursando sexto bachillerato distribuido en cinco cursos de la jornada de la mañana en edades comprendidas

entre los 10 a 13 años de ambos sexos. Se llevaron a cabo dos proyectos, algunos de estos se trabajaron en manera individual y otros grupales: “Proyecto de afectividad mi familia” y “Proyecto de afectividad potencializando mis habilidades sociales”. Por último un acompañamiento de asesoría individual, se dio especial atención a las dificultades académicas y de aprendizaje enfocado a las necesidades particulares de los estudiantes escuchados en los acompañamientos que se hicieron durante el semestre.

CONCLUSIONES: En cuanto a los talleres en los grupos se presentó dificultades para la escucha pues muchos no saben escuchar o acatar órdenes pero en cambio en otros se pudo evaluar el debate, la participación, el interés, la escucha, el respeto y la tolerancia. Se logró evidenciar que se hicieron efectivas las expectativas de trabajo y compromisos que se llevaron a cabo con el fin de aportar ideas para la realización de nuevos proyectos.

REFERENCIAS:

1. Méndez, S. (2009). Definición de familia. Concepto de familia. Recuperado de <http://www.innatia.com/s/c-organizacion-familiar/a-definicion-de-familia.html>.
2. Monjas Casares, M., González Moreno, B. Las habilidades sociales en el currículo. Recuperado de <http://213.0.8.18/portal/Educantabria/RECURSOS/Materiales/Biblinter/HABILIDAD ADES.pdf>.
3. Plan de acción tutorial: Gades. Habilidades sociales. Recuperado de <http://orientacionandujar.files.wordpress.com/2010/09/habilidades-sociales.pdf>.
4. Flynn, J. (2014). Los padres son esenciales. Recuperado de http://www.fathersforgood.org/ffg/es/fathers_essential/benefit.html#sthash.dm1WeDpN.dpuf.
5. La psicología social, (2009). Recuperado de <http://depsicologia.com/la-psicologa-social/>

ANEXOS: Anexo 1. Talleres: La familia y habilidades sociales, Anexo 2. Seguimiento 2015, Anexo 3. RAI, Anexo 4. Presentación.

GATP-15-01-02-13

TÍTULO: CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD EN INTERNOS REINCENTES DEL ESTABLECIMIENTO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD DE GIRÓN- COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón.

AUTOR: DUEÑAS CARO María Catalina y SEPULVEDA MENDOZA Lisseth Andrea catalina.duenas@hotmail.es, andrea04sepulveda@hotmail.com

DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTTA CASTILLO Richard. richardcastt@gmail.com

FECHA: 29/06/ 2015.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	DE	LINEA INVESTIGACION
PROYECTO DE GRADO	ANALISIS TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	Y	GESTIÓN VIOLENTA CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Reincidencia penitenciaria, estilos de personalidad, patrones de personalidad, trastornos de personalidad.

PROPOSITOS: ¿Cuáles son las características de personalidad de un grupo de internos reincidentes que se hallan condenados y reclusos en el establecimiento penitenciario de alta y mediana seguridad de Girón / Colombia? Esta investigación tiene como finalidad describir las características de personalidad de un grupo de internos reincidentes que se hallan condenados y reclusos en el establecimiento penitenciario de alta y mediana seguridad de Girón / Colombia.

CONTENIDO: La reincidencia, es un concepto con diversidad de connotaciones que dependen de las naciones y su regulación carcelaria; diversos autores coinciden en definirla, en un sentido amplio, como el hecho de cometer un delito, habiendo cometido otro u otros previamente (Capdevila y Ferrer 2009; Nguyen, Lucioni y Pueyo, 2011; Ossa, 2012; Payne, 2007), ahora bien, en la práctica colombiana, se ha venido trabajando desde la reincidencia penitenciaria dado el margen de certeza que proporciona, y es entendida, como el hecho estar nuevamente privado de la libertad, cuando ya se había cumplido una condena previa en un establecimiento penitenciario (Capdevila y Ferrer 2009; Támara, 2008). Estar en prisión y reincidir en ello, se ve influenciado por distintos factores psicológicos, sociales, económicos, familiares, delictivos y ambientales (Capdevila y Ferrer, 2009); importa entonces, conocer los estilos de personalidad de la población reincidente, que abarcan las creencias, sentimientos, pensamientos y comportamientos frente a sí mismo y al mundo en general, de manera duradera en el tiempo (Choca y Van Denburg, 1998), los rasgos de personalidad que son definidos como simples tendencias que predisponen el comportamiento del individuo en las diferentes áreas de la personalidad, y que no son de carácter transitorio, es decir, son estables; la agrupación de estos rasgos conforman un patrón de personalidad y una tendencia en el funcionamiento general (Caballo, Guillén & Salazar, 2009) y por último en cuanto a los trastornos de personalidad, los mismos autores señalan que son características extremas de la personalidad, estables, persistentes e inflexibles, referentes a la manera de pensar, sentir y actuar de un individuo frente a su contexto, que ocasionan malestar emocional significativo tanto para el sujeto como para su entorno e impiden un adecuado funcionamiento cotidiano. Estudios como el realizado por Nguyen, Lucioni y Pueyo (2011) han encontrado indicios de características de personalidad antisocial en población que ha reincidido en delitos violentos.

METODOLOGÍA: El presente estudio investigativo tiene un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental-transversal y alcance descriptivo, se realizó con una

muestra de 80 internos reincidentes con edades comprendidas entre 20 y 60 años que cumplieron con los criterios válidos para el desarrollo de la investigación, siendo estos, el ingreso por dos veces o más a un centro penitenciario y la capacidad de lectura y escritura. En este mismo sentido, para conocer las características de personalidad de la muestra se utilizó el Inventario Clínico Multiaxial de Millon MCMI-II y una encuesta para indagar sobre las características sociodemográficas generales de la misma. La presente investigación se llevó a cabo a través del cumplimiento de 8 fases, en un primer momento se autorizaron los permisos necesarios en el establecimiento penitenciario para poder realizar la investigación, teniendo acceso a los internos, seguido a esto se realizó una selección aleatoria de aquellos internos que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión, en la fase 3 se entregó por escrito el consentimiento informado, por medio del cual los internos aprobaron su participación voluntaria en la investigación, logrando dar paso a la aplicación de los instrumentos sobre la muestra seleccionada y realizar el respectivo análisis estadístico con el fin de obtener los resultados de la aplicación de instrumentos, en la fase 6 se describieron las características identificadas en la muestra evaluada y las dos últimas fases fueron para contrastar los resultados obtenidos con el marco teórico y realizar la socialización del proyecto.

CONCLUSIONES: Los resultados obtenidos mediante el análisis de datos del Inventario Clínico Multiaxial de Millon, arrojaron que los internos reincidentes de la muestra contemplada presentan trastornos psicológicos relacionados con las escalas: Delirios psicóticos (PP), Compulsiva (7) y Paranoide (P), en un nivel intermedio, es decir, con porcentajes representativos más no predominantes, se evidenció la existencia de trastornos en la muestra, relacionados con las escalas Narcisista (5), Antisocial (6A) y Esquizotípica (S), la menor evidencia de manifestaciones de trastornos psicológicos, dado la media de puntuaciones inferiores a 75 en la muestra trabajada, corresponde con las escalas Esquizoide (1), Fóbica-evitativa (2), Dependiente (3), Histriónica (4), Agresivo/Sádica (6B), Pasivo/agresivo (Negativista) (8A), Autodestructiva (Masoquista) (8B), Límite (C), Ansiedad (A), Histeriforme/somatoforme (H), Neurosis depresiva-distimia (D), Hipomanía (N), Abuso de alcohol (B), Abuso de drogas (T), Pensamiento psicótico (SS) y Depresión mayor (CC). Fue posible establecer que las características de personalidad de los sujetos reincidentes penitenciarmente, evaluados en este estudio, son similares a las características de personalidad de la población delincuente en general, por tanto, en ambas poblaciones parecen predominar las características de personalidad narcisista, antisocial y esquizotípica.

REFERENCIAS:

1. Capdevila, M & Ferrer, M. (2009). Tasas de Reincidencia Penitenciaria 2008. Recuperado de http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxiu/sc-1-076-09_cas.pdf 2. Nguyen, T., Lucioni, K & Pueyo, A. (2011). Factores De Riesgo De La Reincidencia Violenta En Población Penitenciaria. Revista De Derecho Penal Y Criminología, (6), 273-294. Recuperado de http://www.researchgate.net/profile/Karin_Arbach/publication/236217820_FACTOR_ES_DE_RIESGO_DE_LA_REINCIDENCIA_VIOLENTA_EN_POBLACION_PENITENCIARIA/links/0c9605303a1ecdfd6a000000.pdf 3. Ossa, M. (2012).

Aproximaciones conceptuales a la reincidencia penitenciaria. Revista Ratio Juris, 7(14), 113-140. Recuperado de <http://132.248.9.34/hevila/Ratiojuris/2012/vol7/no14/4.pdf> 4. Peyne, J. (2007). Recidivism in Australia: findings and future research. Recuperado de <http://perthexchange.com.au/photos/gan829368-0-o-%7B06BA8B79-E747-413E-A263-72FA37E42F6F%7Drpp80%20copy.pdf> 5. Támara, M. (2008). Direccionamiento del tratamiento penitenciario en Colombia: investigación científica como fundamento. Manuscrito inédito, Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia.

ANEXOS:

Consentimiento informado, Encuesta sociodemográfica, Inventario Clínico Multiaxial (MCMI-II), Hoja de Respuestas Inventario Clínico Multiaxial (MCMI-II).

GATP-15-01-02-14

FECHA: 30 de julio del 2015

TÍTULO: ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR Y EMPODERAMIENTO PSICOSOCIAL EN ESTRATEGIA RED UNIDOS PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA EXTREMA.

INSTITUCIÓN: Corporación de Profesionales para el Desarrollo Integral Comunitario Corprodinco

AUTOR: Contreras Angarita Jonathan Jesid, Jonathan.contreras@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: Diana Carolina Gómez Meneses, diana.gomez@upb.edu.co

La pasantía en la Corporación de Profesionales para el Desarrollo Integral Comunitario-CORPRODINCO, tuvo como objetivo propiciar el empoderamiento psicosocial y fomentar la participación de familias del municipio de Bucaramanga en la Estrategia Red Unidos para la superación de la pobreza extrema en Colombia. Se realizó un acompañamiento, desde un enfoque comunitario sistémico, a 148 familias en condición de vulnerabilidad del barrio el Pablon -pertenecientes a la estrategia Red Unidos-, que buscaba el fortalecimiento del ser ciudadano y la generación de tejido social a través del empoderamiento. Se utilizó la herramienta del Rotafolio para medir y evaluar el involucramiento de las familias en las ofertas de la Estrategia Red Unidos y verificar el cumplimiento de los logros del plan familiar. Se logró involucrar a las familias en diversas ofertas de la Estrategia Red Unidos -gestionando corresponsablemente recursos físicos, sociales y psicológicos- en las dimensiones de Identificación, Ingreso y trabajo, Educación y capacitación, Habitabilidad, Dinámica Familiar, Salud y Bancarización y ahorro. Asimismo, se logró psico-educar en torno a embarazo en adolescentes, trabajo infantil y violencia intrafamiliar, enseñando las rutas de apoyo con las instituciones protectoras. Con esto, esta pasantía

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	DE	LINEA DE INVESTIGACION	DE
PASANTIA	ANALISIS TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	Y	GESTION VIOLENTA CONFLICTOS	NO DE

PALABRAS CLAVES: Pobreza extrema, Psicología comunitaria, Empoderamiento, Estrategia Red Unidos.

PROPOSITOS: El objetivo de la pasantía consistió en propiciar el empoderamiento psicosocial y la participación de las familias en la Estrategia Red Unidos, a través del acompañamiento familiar y desde un enfoque comunitario sistémico, con el fin de mejorar la calidad de vida de estas familias y el fortalecimiento de la comunidad, aportando a la superación de la pobreza extrema en Colombia.

CONTENIDO: La pobreza extrema es uno de los fenómenos sociales a los que se enfrentan parte de la población Colombiana, ocasionando un impedimento en el desarrollo óptimo de la sociedad en conjunto. Las personas que viven en condiciones de vulnerabilidad, pueden llegar a sufrir de escases nutricional, muchas no disponen de una habitabilidad digna para vivir, no se encuentran afiliados a un sistema de salud, carecen de oportunidades para una educación óptima, no tienen un trabajo digno, entre otros factores multidimensionales. La pobreza es un fenómeno complejo que requiere ser abordado desde un enfoque multidimensional, en el cual el ser intervenido requiere ser contemplado de manera conjunta todos los factores que contribuyen a que un grupo de individuos alcance estas condiciones (Otero, 2002). La estrategia de superación de pobreza extrema- Red Unidos busca articular a las entidades del Estado, públicas y privadas, con el fin de garantizar un acceso preferente a las familias más pobres a los servicios y programas básicos del Estado. De esta manera, promover en las familias su desarrollo personal y comunitario orientado al mejoramiento de su calidad de vida.

Para esto, es de vital importancia el apoyo comunitario del cogestor social porque, más que suministrar una oferta e involucrar a las familias a los programas del estado, se busca la atención integral, la construcción y fortalecimiento del capital humano y social y la corresponsabilidad de estas mismas para lograr superar su condición por sus propios medios. La psicología social comunitaria, propone modelos de intervención frente a los fenómenos psicosociales que rodean la pobreza extrema. Uno de ellos es el enfoque sistémico, en el cual se contemplan las problemáticas sociales, el cambio social y la movilización colectiva. Con base en esto y a través de los acompañamientos familiares y el involucramiento de la comunidad, se busca lograr identificar en el contexto social de las personas cómo es la interacción entre ellas o su relación con el contexto (Sánchez, 2007). Por otro lado, el enfoque sistémico permite al psicólogo tener una visión y una perspectiva de cómo se relaciona un individuo en su comunidad, para poder identificar y conocer, cuáles son sus sistemas de creencias, sus roles, sus costumbres, sus

valores, poder comprender como interactúan y las problemáticas sociales las cuales emergen y se mantienen en este sistema

METODOLOGÍA: el enfoque comunitario sistémico que se direcciono para él trabaja de la pasantía para tener bases teóricas y conceptuales en el desarrollo psicosocial, Los participantes del siguiente trabajo de pasantía fueron 148 familias en condición de pobreza extrema del barrio el Pablon, del municipio de Bucaramanga, caracterizadas de la siguiente manera: población objetivo en condiciones de vulnerabilidad, del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales – SISBEN III, donde alguno de sus integrantes cruza con la base de datos del Registro Único de Víctimas (RUV) en el hecho victimizante "Desplazamiento Forzado". Los criterios de inclusión fueron los siguientes: Familias con puntaje de SISBÉN: 0-23.40, 0-32.20 y 0-26.12, en condición de pobreza extrema y Familias en condición de desplazamiento. Los Instrumentos-Recursos utilizados consistieron Entre las estrategias para medir el impacto de la propuesta de acompañamiento psicosocial de las familias de la Red Unidos, se utilizó el Rotafolio de gestión y seguimiento de logros, esta es una herramienta que permite medir y evaluar el involucramiento de las familias en las ofertas de la Estrategia Red Unidos y verificar el cumplimiento de los logros del plan familiar, a través de unos lineamientos que se deben tener en cuenta para que la familia cumpla estos logros. Todo esto con el fin de evidenciar las familias que se pudieron promover a través del trabajo realizado y superaron el nivel de pobreza extrema.

CONCLUSIONES: El empoderamiento social era uno de los objetivos en este proceso de pasantía con las familias. Este se pudo alcanzar con los hogares del barrio el Pablon, a través del trabajo del cogestor social, quién es fundamental en los acompañamientos familiares, ya que está involucrado en el conocimiento de las necesidades, habilidades, problemáticas y los recursos propios que tiene cada familia. Se logró sensibilizar, motivar, pico-educar, potenciar habilidades y ayudar a construir otra forma de pensar y de concebir la vida, dejando de lado el asistencialismo y que fueran ellos mismos los productores de sus recursos personales y reproductores de los recursos brindados por el estado.

REFERENCIAS: 1. Buelga, S & Musitu, G. (2004). Desarrollo Comunitario y Potenciación (empowerment). Introducción a la Psicología Comunitaria, (pp. 167-195). 2. Otero, G. (2002). Pobreza: Definición, Determinantes y Programas para su Erradicación. Ministerio Económico Provisencia de Buenos Aires. 3. Sánchez, A. (2007). Manual de Psicología Comunitaria un Enfoque Integral. Madrid: Psicología Pirámide.

ANEXOS: Herramienta de medición de logros Rotafolio. Fases del plan familiar, extraídas de pagina <http://www.ucn.edu.co/unidos/Documents/cuaderno-1-conceptos-generales-del-acompanamiento.pdf>

PSICOLOGIA JURIDICA Y PENITENCIARIA

GATP-15-04-02-01

TÍTULO: CARACTERISTICAS PSICOSOCIALES DE INTERNOS REINCIDENTES EN LA CONDUCTA DELICTIVA DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD (EPAMS) GIRÓN – COLOMBIA.

INSTITUCIÓN Establecimiento Penitenciario De Alta Y Mediana Seguridad (Epams) Girón – Colombia.

AUTOR: MARTÍNEZ GARCÍA, Diana Gabriela y CORDOBA CASSTAÑEDA, María Camila.

(diana.martinez@upb.edu.co); (maria.cordoba@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANCHEZ Juan Gabriel. (jugabrielsan@hotmail.com)

FECHA: 15 de Octubre de 2015

FASE: 1 de 1.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	PSICOLOGIA JURIDICA Y PENITENCIARIA

PALABRAS CLAVES: Análisis y transformación psicosocial, instituciones y justicia, Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad, reincidencia, conducta delictiva, factores de riesgo.

PROPOSITOS: Identificar las características psicosociales de internos reincidentes en la conducta delictiva del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad (EPAMS) Girón – Colombia.

CONTENIDO: Para Támara (2008) la reincidencia en Colombia dedica especial atención a la reincidencia penitenciaria y hace referencia a aquellos individuos que, habiendo sido condenados, han vuelto a ser privados de la libertad o se les ha impuesto una pena en establecimientos penitenciarios. La reincidencia penitenciaria se ha establecido como uno de los factores de hacinamiento en las cárceles de Colombia, al alcanzar cifras del 12%, con respecto a la población total en privación de su libertad (INPEC, 2014). Con respecto a los factores de riesgo presentes en la reincidencia se han realizado diferentes investigaciones que describen factores que predicen esta conducta de repetición delictiva, en las cuales

mencionan variables relevantes como: relaciones con amigos consumidores, estilo de vida, dinámica familiar, ausencia de alguno de los padres, difícil situación económica, abandono a temprana edad del estudio o de la casa de los padres, crecer en un entorno deteriorado donde se posibilite el aprendizaje al delito, la edad de inicio delictivo, edad del historial evolutivo, la drogodependencia, la ausencia de hábitos laborales, historial de la conducta antisocial y un patrón de personalidad antisocial, falta de visitas familiares durante el encierro en prisión. (Secretaría de Gobierno-Universidad Nacional, 2001; Ruiz, 2005; centro internacional para la prevención de la criminalidad, 2012).

METODOLOGÍA: Estudio de tipo descriptivo, con diseño no experimental de tipo transversal. Con enfoque cuantitativo. Participaron 35 internos condenados, reclusos en el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón, departamento de Santander, Colombia. La muestra participante se escogió por medio de un muestreo aleatorio simple con un programa de análisis estadístico. Para el cumplimiento del objetivo de esta investigación se creó un cuestionario de variables estimadas para riesgo de reincidencia penitenciaria (CVERRP): Tiene como objetivo la recolección de datos para identificar la relación entre la reincidencia penitenciaria y unas variables: inserción laboral, dinámica familiar, estigmatización social, tratamiento penitenciario y consumo de sustancias psicoactivas. Consta de 68 reactivos de tipo mixto; Organizadas en VIII apartados (I. Identificación cuestionario, II. Personal, III. Situación penitenciaria, IV. Educativa/laboral, V. Familiar, VI. Social, VII. Delincuencial, VIII. Consumo de sustancias psicoactivas). Creado en Febrero de 2015, por Ma. Camila Córdoba Castañeda e Ivonne Lorena Higuera Alarcón, ajustado en Julio de 2015, por Ma. Camila Córdoba Castañeda, Diana Gabriela Martínez y Nadia M. Pérez S.

CONCLUSIONES: Se observa que la relación con lo teorizado y el personal encuestado, hay una relación que es apoyada en su mayor parte, pero que necesita más investigación en torno a las relaciones que las variable pueden tener con cada elemento.

REFERENCIAS:

- 1). Centro internacional para la prevención de la criminalidad. (2012). Prevención de la criminalidad y seguridad ciudadana (informe internacional). Recuperado de http://www.crimepreventionintl.org/fileadmin/user_upload/Publications/International_Report/CIPC_informe_2012.pdf
- 2). INPEC. (2014). Informe estadístico enero. Bogotá, D.C.: Oficina Asesora de planeación Grupo estadístico. Recuperado de http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/INPEC_CONTENIDO/NOTICIAS%20Y%20NORMATIVIDAD/ESTADISTICAS/INFORMES_ESTADISTICOS/INFORME%20ESTADISTICO%20ENEROCORREGIDO03042014.pdf
- 3). Ruiz, J. (2005). Aproximación diagnóstica a la problemática de Reincidencia en las cárceles y penitenciarías de la ciudad de Bogotá. Documento interno: Dirección de Derechos humanos y apoyo a la Justicia, Alcaldía Mayor de Bogotá.
- 4). Secretaría de Gobierno, Universidad Nacional de Colombia. (2001). La carrera delincuencia en Bogotá: “el caso de la delincuencia menor”. Bogotá: GIRO P&M.
- 5). Támara, M.

(2008). Direccionamiento del tratamiento penitenciario en Colombia: investigación científica como fundamento. Bogotá: Universidad Santo Tomás. **6**). Secretaría de Gobierno, Universidad Nacional de Colombia. (2001). La carrera delincencial en Bogotá: “el caso de la delincuencia menor”. Bogotá: GIRO P&M.

GATP-15-04-02-02

TÍTULO: ANÁLISIS COMPARATIVO DEL COMPONENTE INHIBITORIO DE LAS FUNCIONES EJECUTIVAS ENTRE LOS TIPOS PENALES DE UNA MUESTRA DE AGRESORES SEXUALES

INSTITUCIÓN Universidad Pontificia Bolivariana

AUTOR: RANGEL NORIEGA, Kelly Johana, (Kelly.rangel@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MEJIA ORDUZ Manuel Alejandro, (manuelalejandromejiaorduz@gmail.com)

FECHA: 15 de Abril de 2015.

FASE: 1 de 1.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
TRABAJO DE GRADO	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	PSICOLOGÍA JURÍDICA Y PENITENCIARIA

PALABRAS CLAVES: delitos sexuales, capacidad de inhibición, interferencia, agresores sexuales, test de Stroop.

PROPOSITOS:

Evaluar el componente inhibitorio de las funciones ejecutivas de acuerdo a los tipos penales en una muestra de agresores sexuales, reclusos en el Establecimiento Penitenciario de Alta y mediana Seguridad (EPAMS) del municipio de Girón.

- Clasificar a una muestra de condenados por agresión sexual, de acuerdo con los tipos penales establecidos en el Código Penal Colombiano.
- Analizar diferencias en el componente inhibitorio de las funciones ejecutivas entre los tipos penales en una muestra de agresores sexuales.
- Analizar diferencias en el componente inhibitorio de las funciones ejecutivas en relación a los datos criminógenas en la muestra total de agresores sexuales.

CONTENIDO:

Considerando las características comportamentales de los agresores sexuales, diversos autores han planteado que estos sujetos tienen una incapacidad para pensar en las consecuencias de sus actos que nos les permite generar respuestas anticipatorias para ejecutar una conducta adecuada; es entonces que estos pueden

presentar un déficit en el componente inhibitorio (Redondo, 2002; Garrido, 2003; Robertson et al., 2014).

Por consiguiente, la conducta de los agresores sexuales -como sujetos violentos- puede explicarse a partir de una alteración neurofisiológica y funcional en los lóbulos frontales, principalmente la corteza pre frontal (CPF), que predispone a los sujetos afectados a ejecutar este tipo de conductas antisociales (Mesulam, 1986; Estrella, 2005; Mitchell, 2009).

METODOLOGÍA:

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal. Se trata de un estudio de alcance descriptivo y comparativo, ya que se busca especificar características e identificar diferencias entre los diferentes tipos penales de una muestra de agresores sexuales. La muestra estuvo conformada por 121 hombres adultos condenados y reclusos en el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad (EPAMS) del municipio de Girón, con una edad promedio de 40.74 y una desviación estándar de 9.54 años, y clasificados de acuerdo a los tipos penales descritos y tipificados en el Código Penal Colombiano. Para cumplir los objetivos se administró el Stroop, test de colores y palabras, dado que éste permite evaluar la inhibición mediante la evaluación de la resistencia a la interferencia, procedentes a estímulos externos.

CONCLUSIONES:

- Al clasificar los agresores sexuales de esta muestra por tipos penales, se evidencian diferencias y similitudes respecto a las características sociodemográficas, criminógenas, familiares y de relación. Sin embargo, estas características no son suficientes para describir al agresor sexual, de acuerdo al tipo penal por el cual se halla condenando, dado que no fue posible establecer de manera exacta las particularidades que diferencien significativamente a cada tipo penal, aparte de lo establecido en la tipificación legal.
- Todos los sujetos evaluados y clasificados por tipos penales, indicaron un mismo nivel en el componente inhibitorio de las funciones ejecutivas.
- No se encontraron diferencias en el rendimiento del componente inhibitorio en relación a los datos criminógenos en la muestra total de agresores sexuales

REFERENCIAS:

- 1). Estrella, O. A. (2005). *De los delitos sexuales*. Buenos Aires: Editorial Hammurabi.
- 2). Garrido, V. (2003). *Psicópata y otros delincuentes violentos*. Valencia: Tirant Lo Blanch
- 3). Mesulam, M. M. (1986). Frontal cortex and behaviors. *Annals of Neurology*, 19, 319-323. Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ana.410190403/abstract>
- 4). Mitchell, D. G., Luo, Q., Avny, S. B., Kasprzycki, T., Gupta, K., Chen, G., Finger, E. C., & Blair, R. J. (2009). Adapting to dynamic stimulus-response values: differential contributions of inferior frontal, dorsomedial and dorsolateral regions of

prefrontal cortex to decision making. *Journal of Neurosciences*, 29(35) ,10827-10834 doi: 10.1523/JNEUROSCI.0963-09.2009.

5). Redondo, S. (2002). *Agresores sexuales: Perfiles criminales y riesgo de reincidencia*. (Trabajo no publicado). Barcelona. Recuperado de <http://new.pensamientopenal.com.ar/01092009/ejecucion06.pdf>

6). Roberton, T., Daffern, R., & Bucks, R. S. (2014): Maladaptive emotion regulation and aggression in adult offenders. *Psychology, Crime and Law*, 20, 933-954. doi:10.1080/1068316X.2014.893333

ANEXOS: Consentimiento informado, Ficha de ingreso basada en la entrevista semiestructurada, Stroop test de colores y palabras.

REPRESENTACIONES SOCIALES

GATP-15-03-02-01

TÍTULO: EVALUACION Y CARACTERIZACION PSICOLOGICA DE RASGOS DE PERSONALIDAD EN RELACION A LA INSTANCIA EN PRISION.

INSTITUCIÓN Reclusión De Mujeres De Bucaramanga.

AUTOR: SUAREZ CASTELLANOS Ingrid Katherine. (ingrid.suarez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANCHEZ CABRA Juan Gabriel. (Juan.sanchez@upb.edu.co)

FECHA: 23 de octubre de 2015.

FASE: 1 DE 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA	ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	REPRESENTACIONES SOCIALES

PALABRAS CLAVES: Análisis y transformación psicosocial, representaciones sociales, Reclusión de mujeres de Bucaramanga, Rasgos de personalidad, Evaluación psicológica, matriz correlacional, comportamiento delictivo y tiempo físico de condena cumplido.

PROPOSITOS:

Pregunta/problema de investigación:

Que función cumplen las variables de tiempo de condena físico cumplido de prisionalización y la personalidad de un individuo.

Objetivo general: Comprobar la relación existente entre las variables de personalidad y el comportamiento delictivo según el tiempo físico de condena

cumplido, en una muestra de la población de la reclusión de mujeres de Bucaramanga.

Objetivos específicos:

- Contribuir al desarrollo de habilidades y potencialidades de las reclusas, preparándolas para la adaptación social cuando se encuentren en libertad a través del programa de preliberadas.
- Realizar caracterización de personalidad en una muestra de reclusas.
- Identificar las variables de personalidad que están relacionadas con el comportamiento delictivo en relación al tiempo de condena físico cumplido.
- Realizar la correlación entre las variables de rasgos de personalidad de las reclusas en relación al tiempo de condena y su estancia en la reclusión de mujeres de Bucaramanga

CONTENIDO: El internamiento en prisión suele ser considerado como uno de los sucesos más traumáticos que puede experimentar una persona, al hablar de una ruptura del ritmo y estilo de vida cotidiano de una persona, es probable que se presente un desencadenamiento de factores estresores en especial al momento de ingreso a la institución penitenciaria, por esta razón en muchas ocasiones aquellas personas que han vivenciado situaciones traumáticas son incapaces de expresar o verbalizar emociones, afectando las relaciones personales e intrapersonales sufriendo síntomas psicósomáticos que pueden llegar a afectar la conducta de la persona, (Kaplan & Sadock, 2000), el ingreso en prisión puede actuar como el inicio de una cadena de estresores: dificultades con la pareja, disminución de ingresos familiares, comunicar a los hijos la situación del encierro del familiar, etc., (Mellizo & Moreno, 2006); Todo ello permite analizar la experiencia del encarcelamiento desde una perspectiva psicosocial desde el enfoque cognitivo, social y conductual. Los rasgos de personalidad pueden actuar como factores predisponentes o desencadenantes de esta conducta que afecta cada día a más personas. Es indispensable identificar y tratar aquellas variables predisponentes de la conducta incluyendo en este caso los rasgos de personalidad los cuales están directamente relacionados con el área social y ambiental en el cual el recluso se encuentra, fortaleciendo las capacidades y cualidades que cada uno posee y mitigando a través de un proceso de acompañamiento por medio de los programas aquellos factores predisponentes para la resocialización, objetivo fundamental del internamiento en las cárceles. Un estudio realizado en Ocaña, España; realizó el análisis de la relación directamente proporcional entre prisionalización y reincidencia mediante la evaluación de rasgos de personalidad a través de la aplicación del instrumento 16 PF, en la cual los resultados fueron positivos ante la reincidencia posterior de los sujetos, las variables de personalidad estudiadas, con excepción de la «autoestima», que reveló una relación no significativa, cuyo sentido (de relación directa o inversa) no pudo, además, ser determinado. Los sujetos con una localización del control «más interna» reincidieron menos que los que habían manifestado una localización «más externa» del mismo (valor Pearson, $r = -.144$). Mientras que los sujetos con puntuaciones más elevadas en «autoritarismo»

mostraron menor reincidencia posterior que quienes puntuaron más bajo en autoritarismo (valor Pearson, $r = -.160$). (Pérez, E. y Redondo, S., 1999).

METODOLOGÍA: El proyecto es de enfoque correlacional de tipo cuantitativo, se seleccionó una muestra de 60 mujeres internas de la reclusión de mujeres de Bucaramanga entre los 22 y 61 años de edad, el criterio selección es de manera aleatoria entre todas las internas que se encontraban adscritas en cualquier programa de tratamiento e intervención en la reclusión, considerando la voluntariedad, la disposición de tiempo y el criterio de la institución penitenciaria; Solicitando la participación voluntaria a través de un consentimiento informado y la información clínica de las internas por medio del área psicosocial de la reclusión de mujeres de Bucaramanga. Los instrumentos utilizados fueron: Consentimiento informado y formato de prueba de personalidad 16 pf-5, la cual identifica 16 rasgos o factores primarios de la conducta para explicar el espectro total de la personalidad. Esta prueba tiene como finalidad identificar los rasgos de personalidad de cada reclusa, con el objetivo de realizar la caracterización de la personalidad en relación al tiempo de condena y tipo de delito; A través de los programas transversales realizados por las otras practicantes del centro de reclusión, se le entrega a cada interna el consentimiento informado con el fin de garantizar que la participación es voluntaria, después de haber comprendido toda la información acerca del objetivo, los alcances y beneficios de la investigación. Posteriormente se inicia con el proceso de aplicación del test, Inicialmente se le pide a cada participante que ponga el nombre y el tiempo físico cumplido de condena y se les explica que no existen preguntas correctas o incorrectas, ya que las personas tienen diferentes puntos de vista. La prueba de personalidad consta de 185 preguntas con respuestas A, B o C las cuales permiten conocer las actitudes e intereses de cada reclusa.

CONCLUSIONES: La caracterización de los rasgos de personalidad y su relación con la conducta criminal es un tema muy estudiado en las últimas décadas dentro del ámbito psicológico y penitenciario, donde el principal interés es identificar y estudiar aquellos factores de riesgo que expliquen cómo se presenta la conducta delictiva y que variables contribuyen a su desarrollo. Por esta misma razón, la importancia del proyecto se centra en identificar aquellas variables de personalidad que están implícitas en muchas ocasiones dentro de la conducta delictiva y más aún en el ámbito carcelario, pues se podría concebir la privación de la libertad como la ruptura del estilo de vida personal generando consecuencias psicológicas que pueden afectar de igual manera la personalidad y la conducta del individuo, se evidencia ciertos rasgos de personalidad que influyen directamente en la conducta delictiva y a través del presente trabajo, es útil aportar a posibles estudios posteriores y la organización de los programas transversales manejados dentro del centro de reclusión de mujeres de Bucaramanga, enfocados en temas con el fin de la promoción de adquisición de herramientas y prevención de conductas inapropiadas en relación a los rasgos de personalidad evidenciados.

Podemos inferir que el tiempo de prisionalización es una variable influenciada en cuanto a los rasgos de personalidad A, Q4 Y Q1, es decir, que a mayor tiempo de condena menor será la capacidad de expresividad emocional y a mayor tiempo

físico de condena menor estabilidad emocional. Por otro lado a mayor tiempo físico de condena, mayor será la capacidad de afrontamiento de cambios en su entorno, capacidad para acatar normas y la proyección de ideas y metas claras en su vida cotidiana. Por medio de esta investigación se pretende generar un impacto tanto social y académico, ya que al finalizar el proyecto se entregará los resultados a la institución penitenciaria y así mismo, se explicará la importancia del trabajo con el objetivo de mostrar aquellos rasgos de personalidad que se encuentren relacionadas con la conducta criminal y fomentar las implicaciones prácticas del proyecto, logrando en base a esto la inclusión de la información como un posible programa de tratamiento, mejorando y generando un cambio en cuanto a las dimensiones de evaluación y tratamiento dentro del centro de reclusión de mujeres de Bucaramanga, evitando conductas inadecuadas durante el cumplimiento de la condena de cada interna y evitando posibles reincidencias de la conducta criminal. Además, se establece la baremación de las pruebas aplicadas aportando a posibles trabajos futuros estableciendo nuevos protocolos de trabajo en la investigación, como factores de riesgo de reincidencia, análisis de datos acerca de variables de personalidad.

REFERENCIAS:

1.) Eynsenck, H.G y Eynseck, S.B.G. (1965). *The Eynseck personality inventory*. London. London University press. 2.) García-Borés, J. M. (1998) *La cárcel*. En A. Aguirre & A. Rodríguez (Eds.) *Patios abiertos y patios cerrados: psicología cultural de las instituciones*. México: Alfaomega. 93-117. 3.) Kaplan, H., Sadock, B. (1998). *Sinopsis de Psiquiatría*. Madrid. Editorial Médica Panamericana. Laín Entralgo, P., (1972). *La Medicina Hipocrática*. Historia Universal de la Medicina. Vol. 2. Barcelona, Salvat. 4.) Moreno, C.A., Mellizo, L.F. (2006). *Familias de internos e internas de cárceles: Una revisión de la literatura*. III Congreso Latinoamericano Virtual de Psicología Jurídica y Forenses. Abril 2006. 5.) Pérez, E. y Redondo, S. (1999). *Efectos psicológicos de la instancia en prisión*. Papeles del Psicólogo. Vol. 48. España, Toledo.

ANEXOS:

- Consentimiento informado batería neuropsicológica (Actividad satelital)
- Formato prueba de personalidad 16 PF.
- Consentimiento informado prueba 16 PF.
- Base de datos de la muestra (Excel) 16 PF.
- Base de datos de la muestra (Excel) Batería Neuropsicológica (Actividad satelital)

GATP-15-03-02-02

FECHA: 31 de Agosto de 2015.

TÍTULO: FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEXUAL EN LOS NIÑOS, JÓVENES Y ADULTOS DE ASOPORMEN.

INSTITUCIÓN: Asociación Santandereana Pro Niños Con Retardo Mental.

Asopormen

AUTOR: ARCINIEGAS MOJICA María Juliana.

Maju.arciniegas_0104@hotmail.com

DIRECTOR/SUPERVISOR: PINZÓN María del pilar. Magda.acevedo@upb.edu.co

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PASANTÍA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	REPRESENTACIONES SOCIALES

PALABRAS CLAVES: Educación sexual, discapacidad, proyecto de vida, mitos, realidades.

PROPOSITOS: Este Proyecto que se presentará a continuación es un trabajo de pasantía enfocado al fortalecimiento del programa de educación sexual en los niños, jóvenes y adultos de asopormen. Para logro del mismo se establecieron unos objetivos específicos orientados en: Promover un desarrollo adecuado de las necesidades personales de aceptación, placer y afecto de los jóvenes que harán parte de este proceso a partir de la información y educación sexual. Tener actitudes positivas, respetuosas y tolerantes hacia las manifestaciones sexuales propias y de los demás. Adquirir respeto frente a las relaciones interpersonales en la que la igualdad entre sexos, y la tolerancia por el otro este entre los valores fundamentales en cada niño y joven. Desarrollar en niños, adolescentes y jóvenes, estrategias de protección frente al abuso sexual.

CONTENIDO: La vivencia de la sexualidad en el ser humano corresponde a una de las dimensiones que participan en la formación de los mismos, permitiendo su desarrollo integral a través de la identificación de las diferencias en los géneros, sexos y vivencias, en el conocimiento de sí mismo, experimentando y construyendo la vivencias de la sexualidad, y la afectividad en progresión con la identidad de cada individuo. (Ministerio de Educación, 2007). Basado en lo anterior se pretende que los niños jóvenes y adultos de Asopormen reconozcan su propio cuerpo y tengan control del cuerpo en función de sí mismo o de otro permitiendo correlacionar los aspectos biológicos de la misma sexualidad con los constructos afectivos, psicológicos y sociales. Enmarcándose en un conjunto de creencias, prácticas aceptadas socioculturalmente, etapas del ciclo vital e historias individuales, la sexualidad se ve influenciada y manifiesta de distintas formas y esto no es diferente en personas en situación de discapacidad (Ministerio de Educación, 2007) (Macías, 2002). La población con la que cuenta Asopormen, es de personas en situación de discapacidad física e intelectual las cuales son caracterizadas por tener limitaciones representativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, manifestándose en el desenvolvimiento de habilidades sociales, prácticas y/o

abstractas, hoy en día son reconocidas por las distintas organizaciones en el menester de validar en ellas las necesidades afectivas y sexuales del desarrollo propio del ciclo vital normativo, para lo cual se fomenta la construcción y participación de los distintos actores en la educación sexual (Ministerio de Educación. 2007) (Díaz, Dolores, Ballester, Morell & Molero. 2014). Debido a los mitos y creencias que se tienen a la discapacidad la afectividad y sexualidad de las personas están minadas de prejuicios, mitos, planteamientos que conllevan a la desinformación provocando un estigma o un mal abordaje. El afrontamiento de este tema, conlleva a dos creencias comunes, la primera es la de identificarlos como personas asexuadas, que no tienen una necesidad de la expresión sexual y la segunda es atribuirlos de deseos excesivos y perversos; siendo ambas incorrectas la confusión se tiende a ampliar y peligra el adecuado abordaje del tema con las personas mismas y sus familiares (Díaz, Dolores, Ballester, Morell & Molero. 2014) (García, 2005). Si bien en la mayoría de los casos, las personas en situación de alguna discapacidad, sobretodo intelectual, cuentan con la participación y trabajo de profesionales capacitados que están orientados al desarrollo adaptativo del mismo, los padres no lo están. Ya reza el famoso adagio: “A nadie le enseñan a ser padre” en este caso es más vivencial el mismo, sin embargo el papel que desarrolla la participación activa de los padres de familia y/o cuidadores es más que fundamental; que están involucradas desde la identificación hasta el proceso de adaptación del mismo en la sociedad. (Virginia Department of Education, 2010).

METODOLOGÍA El proyecto institucional se realizó en La Asociación Santandereana Pro Niños Con Retardo Mental Asopormen es una institución ubicada en la Cr 27 nº 41- 52, La institución funciona como una entidad privada sin ánimo de lucro, sin discriminación racial, políticas, o religiosa, y a su vez como IPS, dedicada a la educación formal y protección de los niños con discapacidad, ofreciendo servicios profesionales en campos tales como: psicología, Fisioterapia, Fonoaudiología, Medicina, Terapia ocupacional y física, nutrición entre otros. Dicho proyecto inició en Febrero de 2015 y finalizo en el mes de Agosto del presente año. Teniendo como población un promedio de 85 niños, niñas y jóvenes de la institución que hacen parte del programa de protección y escolaridad. Teniendo un encuentro mensual de una hora para realizar dichas actividad, en donde se realizaron talleres y actividades lúdicas, en los cuales se logró un espacio participativo e interactivo frente al tema, conociendo sus derechos y brindando la información, el acompañamiento y la orientación apropiada para esta población. De esta manera se espera que hayan interiorizado y comprendido la educación sexual para que así vivan plenamente dentro de la sociedad sin sentirse limitados por su condición física o mental.

CONCLUSIONES: La práctica en la institución ASOPORMEN es una experiencia enriquecedora debido al fortalecimiento de competencias profesionales como: la comprensión de nuevo conceptos, interacción en entornos educativos, conciencia sobre las necesidades para la población con discapacidad, manejo de grupos, creatividad, investigación, relaciones interpersonales, responsabilidad, percepción, entre otros. Durante este periodo se pudo evidenciar diferentes aspectos relevantes: Los estudiantes con discapacidad requieren un trabajo arduo por parte

de los profesionales, quienes necesitan comprender las características individuales de cada estudiante con el objetivo de fortalecer sus áreas de mayor dificultad y potencializar sus capacidades. Los niños jóvenes y adultos tienen un alto nivel de comprensión y receptividad frente al tema de la sexualidad, por eso este proceso es necesario continuarlo, pues se ven los logros obtenidos durante el proceso de pasantía.

REFERENCIAS:

1. Ministerio de Educación. (2007). Educación sexual de niños, niñas y jóvenes con discapacidad intelectual. Santiago de Chile. 2. Macías, M. (2002) Las Múltiples Inteligencias. Psicología desde el Caribe. Barranquilla. Colombia. N° 10 pp. 27-38. Díaz, I., Dolores, M., Ballester, F., Morrell, V. & Rosa, J. (2014) Conocimientos, Comportamiento Y Actitudes Sexuales En Adultos Con Discapacidad Intelectual. International Journal of Developmental and Education Psychology. (INFAD). N° 1 Vol 3. pp. 415-422. 3. García, M. (2005) Educación Sexual y Discapacidad: Talleres de Educación Sexual con Personas con Discapacidad. Ed Asturias. Virginia Department of Education (2010) Guía de Educación Especial para Padres. Ed. Ministerio de Educación de Virginia.

ANEXOS:

ACTIVIDADES: Programa De Redes De Apoyo Y Acompañamiento A Las Familias Frente Al Duelo Del Nacimiento O Diagnóstico De Un Hijo Con Discapacidad. Acompañamiento psicológico En Casos Individuales y grupales a los Niños(a) Y Jóvenes de Asopormen Observación A Las Docentes En Las Aulas De Clase. Plan Para Incentivar Los Potenciales Del Desarrollo Del Ser Humano.

PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD

PSICOLOGIA DE LA SALUD

GPCS-15-04-02-01

TÍTULO: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DEL CUIDADOR DE LA UNIDAD DE PEDIATRÍA DE LA E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: La E.S.E Hospital Universitario de Santander

AUTOR: PORRAS GÓMEZ ANGIE MARCELA. (angie.porras@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ, Lina. (Lina.mendez@upb.edu.co)

FECHA: 5 de Noviembre de 2015.

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGÍA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud. Pediatría. Hospital Universitario de Santander. Cuidador Principal. Datos Sociodemográficos.

PROPOSITOS: Identificar las principales características sociodemográficas, de una muestra de cuidadores principales de pacientes de la unidad de pediatría del Hospital Universitario de Santander, así como la estructura y etapa del ciclo vital en que se encuentran.

CONTENIDO: El psicólogo de la salud en la unidad de pediatría realiza un trabajo interdisciplinar con médicos, cirujanos, trabajadores sociales, enfermeros y otros profesionales de la salud, con el fin de reducir los aspectos negativos de las enfermedades agudas o crónicas durante la hospitalización. (Donovan, 1988). Actúa como coadyuvante de los tratamientos médico biológicos o emplea tratamientos psicológicos que inciden directamente y eficazmente en diversas patologías y en el progreso de la enfermedad (Santolaya & Novoa, 2009). Dentro de su labor asistencial interviene de manera grupal o individual, teniendo presente las diferencias individuales. Ochoa (2003) y Álvarez (2013) mencionan las alteraciones psicológicas presentes durante la hospitalización infantil, pueden ser de tipo conductual, cognitivo y emocional, la primera está relacionada con la agresividad, desobediencia, conductas de oposición, rechazo a la medicación, alteraciones del sueño y dependencia afectiva, miedo, temor y falta de interés por las cosas. Las alteraciones cognitivas presentan déficits cognitivos y dificultad para la concentración. Seguido las alteraciones emocionales se dividen en dos; ansiedad: temor a lo desconocido, al contacto con un entorno diferente, a la muerte, a los procedimientos médicos, a la mutilación corporal al dolor, a la alteración del ritmo de vida y las relaciones y al retraso escolar, seguido se presentan los síntomas depresivos como la tristeza, la pérdida de interés, falta de apetito, pérdida de energía y alteraciones del sueño. Así como la salud física y emocional del paciente se ve afectada, cada familia reacciona diferente dependiendo su grado de vulnerabilidad y resiliencia. Se adapta a las diferentes fases de la enfermedad: fase de crisis, fase crónica y fase terminal. La primera de ellas comprende el periodo de diagnóstico donde se manifiestan los síntomas. En la segunda fase se compatibilizan las necesidades de la enfermedad y la familia y por último la sensación de pérdida- duelo o finalización de la enfermedad. De igual forma la participación de estos durante la estancia hospitalaria es vital para apoyar y mantener las relaciones entre los subsistemas paternal y filial (Grau & Fernández, 2010) Los familiares están expuestos, a eventos estresores que podrían generar intranquilidad e incertidumbre sobre su rol, aparecen sentimientos

de incompetencia ante el desconocimiento de los cuidados de sus hijos, inquietud de los procedimientos e instrumentos terapéuticos aplicados. Todos estos elementos incrementan la posibilidad de presentar miedo, ira, culpabilidad y ansiedad la cual podría repercutir en el niño (Pérez & González, 2005, según citado en López y Fernández, 2006) (López & Fernández, 2006).

METODOLOGÍA: Se realizó una investigación de tipo mixto, en la cual participaron 50 personas, entre los 16 y 47 años de edad, cuidadores de pacientes pediátricos de La E.S.E Hospital Universitario de Santander, los participantes se escogieron de manera aleatoria. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario del perfil sociodemográfico del cuidador. Por último, el procedimiento conto con tres pasos, Inicialmente se diseñó el cuestionario, seguido de esto se realizó la aplicación, culminando con el análisis de los datos e información suministrada.

CONCLUSIONES: Se dio cumplimiento al propósito de la investigación, la cual apporto datos pertinentes para realizar un plan de intervención acorde a las necesidades de los cuidadores, en futuras prácticas, siendo esta población esencial en la adaptación a la hospitalización del paciente pediátrico y a su vez influye en la recuperación del paciente.

REFERENCIAS:

- 1). Álvarez, C. (2013). Arte terapia en la hospitalización infantil. Interacciones entre los acompañantes y los niños hospitalizados. Tesis para optar por el grado de Maestría. Universidad de Valladolid. España.
- 2). Donovan, A. (1988). Psicología pediátrica. *Revista latinoamericana de psicología*, 20(001), p.p 91-101.
- 3). Grau, C. & Fernández, M. (2010). Familia y enfermedad crónica pediátrica. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*. 33 (2): pp. 203 – 212.
- 4). López, I. y Fernández, A. (2006). Estrés parental en la hospitalización infantil. *Revista de Ansiedad y Estrés*, 12 (1), pp. 1 -17.
- 5). López, I. y Fernández, A. (2006). Transmisión de emociones, miedo y estrés infantil por hospitalización. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6 (3), pp. 631- 645.
- 6). Ochoa, L. (2003). Repercusiones de la hospitalización pediátrica en el niño enfermo. *Osasunaz*, 5, pp. 75 – 85.
- 7). Santolaya, F. y Novoa, M. (2009). *El rol del psicólogo en el ámbito hospitalario*. En Guía práctica de psicología de la salud en el ámbito hospitalario. (pp. 149 - 159). España.: Copcy.

ANEXOS: Cuestionario del Perfil Sociodemográfico del Cuidador.

GPCS-15-04-02-02

TÍTULO FACTORES DE RIESGO FAMILIARES ASOCIADOS A LA INCIDENCIA DE VIOLENCIA CON ARMA BLANCA Y DE FUEGO EN PACIENTES DE LA UNIDAD DE CIRUGÍA GENERAL Y ORTOPEDIA DE LA E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: La E.S.E Hospital Universitario de Santander

AUTOR: APARICIO PÉREZ Karen Esthefanny (Karen.aparicio@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ, Lina. (Lina.mendez@upb.edu.co)

FECHA: 28 de Octubre de 2015

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA	SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología clínica y de la salud, Hospitalización, Factores de riesgo, Factor de riesgo familiar, Violencia.

PROPÓSITOS: Inicialmente, la pregunta de investigación del presente proyecto fue: ¿Cuáles son los Factores de riesgo familiares asociados a la incidencia de violencia con arma blanca y de fuego en pacientes de la unidad de cirugía general y ortopedia de la E.S.E Hospital Universitario de Santander?, llevando a plantear el objetivo general de Identificar los Factores de riesgo familiares asociados a la incidencia de violencia con arma blanca y de fuego en pacientes de la unidad de cirugía general y ortopedia de la E.S.E Hospital Universitario de Santander. Para dar cumplimiento a éste, se plantearon los siguientes objetivos desde diferentes ejes: Investigativo, Asistencial, Psicoeducativo: Realizar consultoría psicológica a pacientes y familiares de la unidad de cirugía general, brindar acompañamiento psicológico a pacientes y familiares con relación a la estancia hospitalaria en la unidad de cirugía general, ejecutar programas de psicoeducación a pacientes y familiares en el contexto hospitalario y realizar procesos que buscan disminuir la ansiedad ante la cirugía y aumentar la probabilidad de una adherencia al tratamiento.

CONTENIDO: Las aportaciones de la psicología de la salud son de gran utilidad debido a que contribuye en aspectos específicos que permiten complementar esta área y por consiguiente se pueden hacer consideraciones importantes más generales, las cuales se establecen en : a) La introducción del psicólogo en el ámbito de la salud, sin estar subordinado al médico o al psiquiatra, como un profesional independiente con un campo propio; b) el reconocimiento de la psicología como una disciplina seria y útil en la solución de problemas de salud; y c) el desarrollo científico y tecnológico (teórico y aplicado) de la psicología. Por esto, tanto la psicología de la salud como el psicólogo en este ámbito se han ganado un espacio importante en los procesos de evaluación e intervención de los pacientes con algún tipo de enfermedad. Los hallazgos encontrados en diferentes estudios reflejan actualmente la importancia de una intervención psicosocial en el paciente de manera paralela con la intervención médica, ya que se observa que sí existe una relación importante entre la sintomatología física y el bienestar psicológico del paciente. (Mucci & Denaim, 2009).

La perspectiva del riesgo psicosocial facilita analizar tanto las características del entorno inmediato o distante como las características personales que incrementan

la probabilidad de la presencia de dificultades en el desarrollo del ser humano. Así como también permite estudiar el modo en que diversas variables, (influencia de los pares, las características de la familia, la comunidad y la cultura) interactúen con vulnerabilidades individuales. (Krausskopf en Hennin, 2000). Por tal motivo, los factores de riesgo en la familia son aquellas características o manifestaciones propias de la vida familiar o de uno o varios miembros que pueden incidir en la ocurrencia de actos violentos tanto hacia sí mismo, como hacia miembros de su familia o comunidad.

METODOLOGÍA: El presente trabajo es de enfoque cuantitativo, transversal descriptivo. Los participantes fueron: Pacientes de la Unidad de cirugía y ortopedia de la E.S.E Hospital Universitario de Santander, así como familiares y personal de enfermería de la misma institución. Los instrumentos utilizados son: Formato Valoración por primera vez, Historia Clínica, Formato identificación de Factores de riesgo, Talleres de psicoeducación, Juegos y plantillas. Se realizó valoración inicial en pacientes identificando las principales emociones, para dar paso a intervenir a través de talleres y dinámicas planteadas. Así mismo, se diseñó un cuestionario que lograra identificar la presencia de factores de riesgo familiares en pacientes que ingresaron por algún tipo de herida a causa de arma corto punzante o arma de fuego. Seguido de esto se aplicó dicho cuestionario durante el periodo de la práctica. Además se realizó un trabajo con familiares y personal de enfermería en talleres de psicoeducación y adherencia de tratamiento. El Ocio terapéutico también hizo parte de éste proceso, logrando un impacto en la población hospitalaria.

CONCLUSIONES: En general la investigación arroja que sí existe una relación con los factores de riesgo asociados a éste tipo de conductas, ya que los resultados presentados arrojan falencias en las relaciones familiares desde el nivel de conflicto familiar, la vinculación afectiva y la comunicación en la familia. Por lo tanto los trabajos deben ir dirigidos y orientados a la prevención de éste tipo de conductas en una edad temprana. Se hace hincapié en seguir luchando por un trabajo interdisciplinar, no sólo en ésta área de la Psicología sino en todas, puesto que el espacio y la retroalimentación es enriquecedora y se puede brindar al paciente una mejor y más completa intervención. Además se propone recurrir a un trabajo en cierta parte de la intervención el ámbito hospitalario el Ocio terapéutico y del Arte terapia. Son ideas nuevas que permiten que el paciente genere un mejor enganche, disminuir sus niveles de ansiedad y mejorar su calidad de vida dentro de su estancia hospitalaria

REFERENCIAS:

1). Mucci, M & Denaim, D. (2009). *Psicología y salud*. Calidoscopio de prácticas diversas.psicodebate.6, 123-138 2). Kielhofner, G. (2004). *Terapia Ocupacional: Modelo de Ocupación Humana. Teoría y Aplicación*. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.

GPCS-15-04-02-03

FECHA: 30 de Octubre de 2015

TÍTULO: EVALUACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO FRENTE AL ESTRÉS UTILIZADOS POR PACIENTES HOSPITALIZADOS EN LA UNIDAD DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER (HUS)

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander

AUTOR: CAPACHO SANDOVAL, Cristian Fabián- cristian.capacho@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO, Lina Patricia- lina.mendez@upb.edu.co

FASE: Fase 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGÍA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud – Psicología de la Salud – Hospital Universitario de Santander. Psicología clínica y de la Salud, paciente, enfermedad, estrés, estilos de afrontamiento.

PROPÓSITO: ¿Cuáles son los estilos de afrontamiento al estrés que utilizan los pacientes hospitalizados en la unidad de Medicina Interna del Hospital Universitario de Santander? – Estilos de afrontamiento que favorecen el proceso de hospitalización frente a múltiples situaciones de estrés. *Objetivo general:* Identificar cuáles son los estilos de afrontamiento que utilizan los pacientes hospitalizados. *Objetivo de la fase 1 de 1:* Evaluar mediante el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) los estilos de afrontamiento frente al estrés en pacientes hospitalizados en la unidad de Medicina Interna, teniendo en cuenta datos sociodemográficos y estado de ánimo al momento de la evaluación.

CONTENIDO: Las enfermedades crónicas son enfermedades de larga duración y por lo general de progresión lenta. Las enfermedades cardíacas, los infartos, el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes, son las principales causas de mortalidad en el mundo, siendo responsables del 63% de las muertes. En 2008, 36 millones de personas murieron de una enfermedad crónica, de las cuales la mitad era de sexo femenino y el 29% era de menos de 60 años de edad. (Organización Mundial de la Salud, 2015)

En las etapas críticas de la enfermedad crónica se identifican una serie de reacciones comunes en ésta, las cuales están dirigidas a mantener un equilibrio emocionalmente razonable: mantenimiento o conservación de la autoimagen de forma satisfactoria, preservación de las relaciones familiares y sociales y la

preparación para el futuro. En esta fase, las personas asumen diferentes formas de ver la enfermedad y es en este punto cuando es importante hablar de afrontamiento frente al estrés que puede generar la hospitalización debido a una enfermedad crónica. (López, 2003)

En términos generales el concepto de afrontamiento hace referencia a esfuerzos cognitivos y conductuales, que lleva a cabo el individuo para hacer frente al estrés. El estrés psicológico se define como una relación particular entre el individuo y su entorno que es evaluado por el propio sujeto como amenazante o desbordante de sus recursos y, que pone en peligro su bienestar (Lazarus y Folkman, 1984), en esta definición de estrés se incluye la evaluación y el afrontamiento, que median la frecuencia, intensidad, duración y tipo de las respuestas psicológicas y somáticas; en este modelo se enfatiza el papel activo del individuo ante los procesos de estrés. En este sentido el sujeto no solo decide que es estresante, mediante ciertos procesos; sino que además, una vez asumida la fuente de estrés personal, puede transformarla mediante estrategias de afrontamiento.

Así, el individuo utiliza diversas formas de afrontamiento para tratar con el estrés, algunas pueden ser adaptativas, mientras que otras no lo son (Sandín y Chorot, 2003). En las investigaciones en torno a las estrategias de afrontamiento planteadas por Sandín contribuyen en los esfuerzos cognitivos y conductuales que ejerce un individuo para hacer frente al estrés, es decir, para tratar tanto con las demandas internas o externas generadoras del estrés, como con el malestar psicológico que suele acompañar al estrés.

METODOLOGÍA: La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo trasversal descriptivo. Se contó con la participación de 30 pacientes de la Unidad de Medicina Interna del Hospital Universitario de Santander, de los cuales 15 eran mujeres y 15 hombres, oscilaban entre las edades de 18-65 años. Para la fase se empleó un instrumento validado por Sandín y Chorot en 2003 denominado Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE), usado para evaluar los estilos de afrontamiento frente a situaciones de estrés.

PROCEDIMIENTO:

1. Recolección de información
2. Aplicación del instrumento
3. Procesamiento de datos
4. Reporte de resultados

CONCLUSIONES: El afrontamiento del estrés es un concepto que posee un gran interés en el ámbito de la psicología clínica y la psicopatología, ya que el modo en que el individuo hace frente al estrés puede actuar como importante mediador entre las situaciones estresantes y la salud. (Fernández, 2001)

Si el afrontamiento no es efectivo, se puede producir un fracaso adaptativo, que trae aparejada una cognición de indefensión junto con consecuencias biológicas (síntomas orgánicos) o psicosociales (malestar emocional y psicológico), que dan como resultado la aparición o cronificación una enfermedad.

A partir de esto, se puede afirmar que el afrontamiento actúa como un verdadero regulador de la perturbación emocional, de manera que, si es efectivo, no permite

que se presente el malestar, y, en caso contrario, podría afectar la salud, aumentando el riesgo de morbilidad y mortalidad para el sujeto.

REFERENCIAS:

1). Alzamora, L., Bitencourt, E. (2003). Afrontamiento, apoyo social percibido y distrés emocional en pacientes con infección por VIH. *Psicothema*, 15(3), 420-426.
 2). Holroyd, K.A. y Lazarus, R.S. (1982). Stress, coping and somatic adaptation. En L. Goldberger y S. Breznitz (Eds.), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. New York: Free Press. 3). Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona, España: Martínez Roca. 4). Organización Mundial de la Salud (2006). Prevención de las enfermedades crónicas: una inversión vital. Extraído el 2 de febrero, 2007 de http://www.who.int/chp/chronic_disease_report/part1/es/index.html. 5). Penzo, W (1989). El dolor crónico. Aspectos psicológicos. Barcelona: Martinez Roca.
 6). Sandín, B., Chorot, P. (2003). El estrés. En A. Belloch, B. Sandín y F. Ramos (Eds.). *Manual de psicopatología*, Vol. 2 (pp. 3-52). Madrid: McGraw-Hill.
 7). Vinaccia, S., Orozco, L. (2005). Aspectos psicosociales asociados con la calidad de vida de personas con enfermedades: Perspectivas en Psicología [en línea] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67910202>> ISSN 1794-9998.

ANEXOS: Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)

GPCS-15-04-02-04

TÍTULO: PROGRAMA DE IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PACIENTES DE LA UNIDAD DE ONCOLOGÍA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander.

AUTOR: ACUÑA TEATINO Javier Andrés, (javier.acuna@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO Lina Patricia, (lina.mendez@upb.edu.co)

FECHA: 5 de noviembre de 2015

FASE: Fase 1: Identificación de estrategias de afrontamiento en pacientes oncológicos del Hospital Universitario de Santander.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA POR PROYECTO II	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGÍA DE LA SALUD

--	--	--

PALABRAS CLAVES: Psicosociología, Hospital Universitario de Santander, Cáncer, Oncología, Paciente, Estrategias de afrontamiento.

PROPOSITOS: ¿Cuáles son las estrategias de afrontamiento y cómo las desarrollan los pacientes con cáncer? Objetivo General: Identificar las estrategias de afrontamiento que desarrollan los pacientes con cáncer a partir de la aplicación de una herramienta evaluativa.

CONTENIDO: En esta investigación, se usó el cuestionario Brief COPE Inventory (BCI), el cual está compuesto por 14 dimensiones, cada una con dos ítems, y permite evaluar los diversos estilos de afrontamiento; es la versión abreviada de la Escala Multidimensional de Evaluación de los Estilos de Afrontamiento (COPE) de Carver (1997) y fue adaptada y validada en la población española por Crespo y Cruzado (2007). Además, ha sido utilizado en países como Francia, Estados Unidos y Argentina, para evaluar el afrontamiento activo y la adaptación al envejecimiento en la mujer. En estos estudios el cuestionario mostró un alfa de Cronbach entre 0,60 y 0,90. Así mismo, en la versión abreviada del Cuestionario COPE, quien plantea como estrategias de afrontamiento: Autodistracción, afrontamiento activo, negación, uso de sustancias, apoyo emocional, apoyo instrumental, abandono de resolución o renuncia, descarga emocional, reformulación positiva, planeamiento o planificación, humor, aceptación, religión y autocrítica. Su uso va a determinar el tipo de afrontamiento que la persona lleva a cabo, de manera tal que puede tratarse de afrontamiento activo o afrontamiento pasivo

METODOLOGÍA: La población con la cual se llevó a cabo el proceso de investigación corresponde a 35 personas ubicadas en la unidad oncología y radioterapia, con un rango de edad entre los 18 y 80 años, 73% mujeres y 27% hombres.

El proceso de investigación se llevó a cabo mediante la modificación y aplicación de una prueba con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo conformada por 28 ítems en los cuales se abordan aspectos que se encuentran relacionados con las diferentes estrategias de afrontamiento que tienen los pacientes con enfermedad de cáncer.

PROCEDIMIENTO:

1. Modificación de la encuesta
2. Aplicación
3. Procesamiento de datos
4. Reporte de resultados

CONCLUSIONES: En primera instancia, que la mayoría de los pacientes oncológicos que participaron en la aplicación del instrumento, realizaron solo hasta primaria, padecen de cáncer de mama, son de estrato 1 y se encuentran casados.

En segunda instancia, en los métodos de afrontamiento activos, los pacientes oncológicos tienen la tendencia a usar más el apoyo instrumental y apoyarse menos en el afrontamiento del humor.

Así mismo, en los métodos de afrontamiento pasivos, los pacientes oncológicos tienen la tendencia a usar más el apoyo de la religión y utilizar menos el afrontamiento de auto culpa y uso de sustancias.

REFERENCIAS:

- 1). Carver CS. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: consider the Brief COPE. *Int J Behav Med.*
- 2). Crespo M, Cruzado JA. (2007). La evaluación del afrontamiento: adaptación española del cuestionario COPE con una muestra de estudiantes universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta.*
- 3). Krzemien D, Urquijo S. (2005). Estrategias de afrontamiento. Buenos Aires: Centro de Investigación en Procesos Básicos, Metodología y Educación (UNMP-CONICET).
- 4). Remor, E., & Ulla, S. (2003). *El psicólogo en el ámbito hospitalario*. Desclee de Brouwer.

ANEXOS: Formato de prueba BCI (Brief Cope Inventory), fotos de aplicación de la prueba.

GPCS-15-04-02-05

TÍTULO: PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA A PARTIR DE LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PREVALENTES ASOCIADOS A EMBARAZO PRESENTES EN LOS ESTUDIANTES DE SEXTO Y SÉPTIMO GRADO DEL COLEGIO CARLOS VICENTE REY DE PIEDECUESTA.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social

AUTOR: SIERRA GAMARRA Pia Paola. ppaola.sierra@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ Lina Patricia. Lina.mendez@upb.edu.co

FECHA: 06 de noviembre de 2015

FASE: 1 DE 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTOS II	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGIA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología clínica y de la salud, psicología de la salud, Centro de Proyección Social, intervención, embarazo adolescente, salud sexual, promoción y prevención.

PROPOSITOS: ¿Cuáles son los factores de riesgo prevalentes asociados a embarazo presentes en los estudiantes de sexto y séptimo grado del Colegio Carlos Vicente Rey de Piedecuesta?

Objetivo: Identificar los factores de riesgo prevalentes asociados a embarazo en los estudiantes de sexto y séptimo grado del Colegio Carlos Vicente Rey de Piedecuesta mediante la aplicación de un cuestionario.

CONTENIDO: Una de las intervenciones que se brindan desde la psicología clínica, es la psico-educación, la cual según Pelayo (2014), hace referencia a “la educación y/o información que se ofrece a las personas que sufren de un trastorno psicológico”. De igual manera es utilizada para prevenir o disminuir situaciones que generan problemáticas como lo es el embarazo adolescente, acerca del cual según la OMS (2014) “Unos 16 millones de muchachas de 15 a 19 años y aproximadamente 1 millón de niñas menores de 15 años dan a luz cada año, la mayoría en países de ingresos bajos y medianos”. En la búsqueda de las causas de este fenómeno, se ha indagado sobre los factores de riesgo presentes entre la población que se encuentra en la etapa de la adolescencia, la cual según Pro familia (2013) es “una etapa de la vida, que usualmente inicia entre los 13 y los 15 años, en la que hombres y mujeres experimentan cambios físicos, psicológicos, emocionales y sociales”. Entre los estudios enfocados a lo mencionado anteriormente, se encuentra el desarrollado en Bogotá en el cual se evaluaron factores socio- demográficos, familiares, sentimentales, conocimientos, actitudes y prácticas de sexualidad, determinándose que los factores de riesgo en esta población, fueron no haber recibido información sobre planificación o entender con dudas sobre la misma, haber abortado previamente y no planificar en la primera relación sexual. No se encontraron como factores de riesgo la autoestima, la relación con padres y la percepción del futuro. (Gonzales et al, 2012).

METODOLOGÍA: El proyecto se desarrolló con 102 estudiantes de sexto y séptimo con edades entre los 13 y los 15 años, 38 del género femenino y 64 del masculino pertenecientes al colegio Carlos Vicente Rey de Piedecuesta. La metodología del proyecto se divide en los siguientes ejes:

Eje investigativo: Consistió en la modificación de un cuestionario, la aplicación y análisis de resultados obtenidos del mismo para establecer los temas a trabajar en psicoeducación.

Eje Psicoeducativo: Consistió en el diseño y aplicación de 6 talleres, 3 para el grado sexto y 3 para séptimo con temáticas pertinentes según los resultados recopilados en el eje investigativo. Cada ocho días se realizó una visita a la institución para llevar a cabo los talleres del eje Psicoeducativo, cada uno con una duración de 50 minutos y con la siguiente estructura de ejecución: Introducción a la temática, desarrollo de taller, reflexión de la temática y cierre. La aplicación de los talleres se hizo cada 8 días con apoyo del docente encargado del grupo quien permitía los espacios de clase.

Eje asistencial: Consistió en la prestación de servicios psicológicos a 12 pacientes del centro de proyección social de Piedecuesta. Recepción de caso, seguimiento terapéutico y cierre o remisión de caso.

CONCLUSIONES: Realizando una comparación entre los antecedentes teóricos consultados y lo encontrado en la investigación, se logra establecer semejanzas en cuanto a los factores de riesgo encontrados en el estudio de Gonzales et al, (2012) denominado Identificación de factores de riesgo de embarazo en población adolescente escolar urbana y rural Colombiana, donde se estableció que algunos de los factores de riesgo encontrados en la población que abordó (jóvenes entre los 11 y los 20 años de edad) fueron no haber recibido información sobre planificación y no planificar en la primera relación sexual. Esto se evidencia en que a pesar de haber indicado la mayoría de estudiantes que había recibido información sobre educación sexual, al preguntarles sobre esta respuesta en ambos grados indicaron que se referían a los conceptos aclarados por las psicólogas practicantes antes de diligenciar el cuestionario, afirmando que no habían recibido información de nadie más y con los 4 chicos y 2 chicas de sexto que niegan haber utilizado métodos anticonceptivos en sus relaciones sexuales al igual que 5 chicos de séptimo del total de chicos que afirmaron haber iniciado su vida sexual (19).

REFERENCIAS: 1). Gonzales, J., Salamanca, J., Quiroz, R., Hernández, A., Hernández, A., & Quesada, B. (2012). Identificación de factores de riesgo de embarazo en población adolescente escolar urbana y rural Colombiana. *Rev Salud Pública*. 14 (3), 402-414. 2). OMS. (2014). El embarazo en la adolescencia. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs364/es/>. 3). Pelayo, J. (2014). Psico-educación. Recuperado de <http://www.unioviado.es/psiquiatria/docencia/material/CIENCIASPSICOSOC/2013-14/Fisiot-T15-CCPSS-fisiotPsicoeducacion.pdf> 5). Profamilia. (2013). Adolescencia. Recuperado de http://www.profamilia.org.co/index.php?option=com_content&view=article&id=338:i-que-es-la-adolescencia&catid=55

ANEXOS: Cuestionario sobre factores de riesgo asociados a embarazo adolescente, fichas técnicas de los talleres diseñados y aplicados, carta de informe enviada a

maestra de apoyo del colegio, tabla de caracterización de pacientes atendidos en el CPS.

GPCS-15-04-02-06

TÍTULO: FACTORES DE RIESGO PREVALENTES ASOCIADOS A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA EN ESTUDIANTES DE SEXTO Y SÉPTIMO GRADO DEL COLEGIO CARLOS VICENTE REY DE PIEDECUESTA

INSTITUCIÓN: Centro De Proyección Social- Piedecuesta

AUTOR: ARIAS MANRIQUE Dayana Theresita (Dayana.arias@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO Lina Patricia

FECHA: 28 de Octubre de 2015

FASE: Fase 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO II	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGIA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: CPS, Psicología clínica y de la salud, Salud sexual y Reproductiva, Adolescencia, Piedecuesta.

PROPOSITOS: Reconocer los factores de riesgo prevalentes asociados a la salud sexual y reproductiva en estudiantes de un colegio de Piedecuesta.

Objetivo general: Identificar los factores de riesgo prevalentes asociados a la salud sexual y reproductiva en estudiantes de sexto y séptimo grado del colegio Carlos Vicente Rey de Piedecuesta

Objetivos específicos Diseña un instrumento que permita identificar los factores de riesgo prevalentes asociados a la salud sexual y reproductiva. Brindar acompañamiento psicológico a pacientes del Centro de Proyección Social. Diseñar programas de psicoeducación dirigidos a la prevención del embarazo adolescente y la promoción de la salud sexual y reproductiva.

CONTENIDO: Los adolescentes son un grupo propenso a realizar conductas de riesgo que involucran peligro para su bienestar y que acarrear consecuencias negativas para la salud o comprometen aspectos de su desarrollo; estas conductas están en relación con los estilos de vida moderna, sumados a la curiosidad, la experimentación de situaciones nuevas —siendo esto parte natural del crecimiento— que les da la sensación de ser adultos. (Silva y Pillón, 2004). Es una etapa en el ciclo de vida del ser humano fundamentalmente caracterizada por cambios significativos en las esferas del desarrollo. Teniendo en cuenta la búsqueda de identidad y autonomía del adolescente, se pueden presentar factores que permearan las situaciones en las que se desarrolle, siendo estas protectores o de riesgo.

Según Gómez (2008) Las circunstancias, características, condiciones y atributos que facilitan al individuo lograr la salud integral son denominados factores protectores. Estos pueden provenir de la familia, como características del grupo o comunidad al que pertenecen. Por otro lado, factores de riesgo son los atributos o cualidades de un sujeto o comunidad unidos a una mayor probabilidad de daño a la salud.

METODOLOGÍA: La población cubierta total fue de 107 entre estudiantes del colegio Carlos Vicente Rey y consultantes del Centro de Proyección Social de Piedecuesta. Se logró brindar asistencia psicológica a 5 pacientes, igualmente con 102 estudiantes recibieron psicoeducación sobre “Salud Sexual y Reproductiva”, población que también hizo parte del proyecto de investigación sobre factores de riesgo prevalentes asociados a la salud sexual y reproductiva.

Como primera medida fue necesario conocer las necesidades de la institución educativa en la cual se estableció el proyecto de práctica, teniendo en cuenta la experiencia temprana de las prácticas sexuales y el embarazo adolescente. Para su desarrollo fue fundamental la creación y ejecución de un instrumento diseñado para la ocasión dividida en 27 ítems, que evalúan la estructura familiar, la relación con los padres, la percepción hacia el colegio y el futuro, las relaciones afectivas, las conductas de riesgo, los conocimientos sobre sexualidad, las actitudes sobre la sexualidad y las prácticas de la sexualidad.

Posteriormente se ejecutaron talleres de psicoeducación para los estudiantes encuestados, diseñados teniendo en cuenta los resultados del cuestionario con el fin de psicorientar sobre la salud sexual y reproductiva de los estudiantes. Los talleres se establecieron de forma dinámica, haciendo uso de herramientas tecnológicas (video beam, computadores, audio) y materiales escolares (carteleros, marcadores, fichas) con el fin de crear un espacio conveniente para tratar los diferentes temas propuestos y acrecentar la participación de los estudiantes.

Así mismo se brindó asistencia psicológica realizando intervención psicológica teniendo en cuenta el motivo de consulta y la sintomatología emocional de los pacientes.

CONCLUSIONES: Con los resultados de la investigación del proyecto se pudo corroborar que los adolescentes están empezando su vida sexual tempranamente, sin embargo reconocen el uso de métodos de planificación que son importantes para la prevención del embarazo adolescente y las infecciones de transmisión sexual; sin embargo existen variables que pueden poner el riesgo la salud sexual y reproductiva de los estudiantes teniendo en cuenta las conductas de riesgo y las relaciones afectivas que establecen en su desarrollo. Frente a la psicoeducación, es fundamental la creación de espacios que permitan la educación en estrategias de afrontamientos, autoestima, resiliencia, toma de decisiones, comunicación, etc., que ofrezca al adolescente herramientas para sobrellevar las diferentes situaciones y vivencias en la vida de cada uno.

REFERENCIAS:

1). Gómez, E. (2008). Adolescencia y familia: revisión de la relación y la comunicación como factores de riesgo o protección. Revista Intercontinental de Psicología y Educación, 10 (2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80212387006> 2). Silva, I. y Pillón, S. (2004). Factores protectores y de riesgo asociados al uso de alcohol en adolescentes hijos de padre alcohólico. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/r/rlae/v12nspe/v12nspea10.pdf>

GPCS-15-04-02-07

TÍTULO: INVENTARIO DE HABILIDADES BASICAS: UNA EVALUACION DEL DESARROLLO INFANTIL

INSTITUCIÓN: Centro Integral de Diagnóstico y Desarrollo

AUTOR: JIMÉNEZ SALCEDO, María Paula mariap.jimenez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO, Lina Patricia – lina.mendez@upb.edu.co

FECHA: 28 de Octubre de 2015.

FASE: Fase 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGÍA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Desarrollo – Niñez – Infancia – Adolescencia – Área Básica – Área de Comunicación – Área personal-social – Área de Coordinación Viso motora – Centro Integral de Diagnóstico y Desarrollo – Evaluación.

PROPÓSITOS: ¿Cuál es el desempeño de niños entre 1 y 6 años de edad en sus áreas de funcionamiento? – Habilidades desarrolladas por niños de 1 a 6 años de edad en cuatro áreas de funcionamiento de acuerdo a su etapa de desarrollo vital. *Objetivo general:* Identificar los rangos de edad en que se presentan las habilidades que se incluyen en las cuatro áreas del Inventario de Habilidades Básicas, en niños que se encuentran en el rango de edad de 1 a 6 años. *Objetivo de la fase 1 de 1:* Aplicar el Inventario de Habilidades Básicas de Romay y Macotela a niños de 1 a 6 años de edad que se encontraran asistiendo a terapia en el Centro Integral de Diagnóstico y Desarrollo.

CONTENIDO: En el trabajo psicológico con niños es necesario reconocer el papel que juega la psicología del desarrollo en la explicación del crecimiento y desarrollo del mismo, es por ello que según Romay (2009) este concepto está relacionado con los componentes mentales del individuo y sus emociones y también involucra de alguna forma el organismo. Así mismo, Myers (2002) citado por Romay (2009) afirma que el desarrollo humano es un proceso multidimensional (físico, intelectual, emocional y social) integral y permanente en el que los entornos más importantes del desarrollo son la comunidad y la familia como red de socialización

y apoyo. Dentro de este paradigma, Papalia, Wendkos & Duskin (2010) proponen cuatro periodos relacionados que abarcan a la población infantil y adolescente, estos son:

Periodo de la Infancia, Niñez temprana o edad preescolar, Niñez intermedia o tardía y Adolescencia. Por otra parte, es preciso conocer la evaluación de habilidades en niños durante su desarrollo en el periodo de la infancia y la niñez temprana que se realiza a través del Inventario de Habilidades Básicas (IHB) creado por Romay y Macotela del departamento de Psicología de la Universidad de México UNAM, este inventario según Romay (2009) es útil para la detección, identificación y evaluación de habilidades concretas en los niños. Se evalúa principalmente a través de cuatro áreas (cuatro esferas fundamentales del desarrollo) con sus respectivas sub-áreas (modalidades)

METODOLOGÍA: La presente investigación tiene un enfoque descriptivo-correlacional cuantitativo. Se contó con la participación de 12 pacientes de los cuales 9 eran hombres y 3 mujeres entre las edades de 4 a 6 años de edad. Para la fase se empleó el Inventario de Habilidades Básicas de Romay y Macotela.

Procedimiento

5. Consentimiento Informado
6. Aplicación del instrumento
7. Procesamiento de datos
8. Reporte de resultados

CONCLUSIONES: Se logró evidenciar el nivel de funcionamiento que tienen algunos niños y niñas que se encuentran o se encontraban asistiendo a terapia ocupacional, terapia de lenguaje y psicología. Según los resultados encontrados se mostró que la mayoría de niños y niñas evaluados cumplen con las expectativas de actividad respecto a su etapa de desarrollo vital, es decir cumplen con un desarrollo satisfactorio hasta el momento. De esta misma manera, se pudo evidenciar las áreas que requieren mayor trabajo, como lo son el área de comunicación en la sub-área de articulación y el área básica en la sub-área de discriminación, puesto que se demostró que representaron dificultad en la ejecución para algunos niños y, en los que lograron realizar la tarea, un poco más de esfuerzo por cumplir el objetivo. Es así que “se reconoce que para ejercer acciones de intervención acertadas, es indispensable contar con información suficiente, clara y concisa en cuanto al estado en que se encuentra el niño en todas y cada una de sus áreas” Romay (2009, p. 47).

REFERENCIAS: **1).** Papalia, D. Wendkos, S. y Duskin, R. (2010). Acerca del Desarrollo Humano. En D. Papalia, S. Wendkos y R. Duskin (Eds.), *Desarrollo Humano (3-19)*. México D. F: McGraw Hill. **2).** Romay, M. (2009). *Evaluación del Desarrollo Infantil*. México D.F: Trillas.

ANEXOS: Formato de Registro IHB y Consentimiento Informado.

TÍTULO: PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA EL CONTROL DE EMOCIONES DE LAS NIÑAS Y JÓVENES DE BIENESTAR EN EL REFUGIO SAN JOSÉ

INSTITUCIÓN: Liceo y Refugio San José Bucaramanga

AUTOR: TORRES DANIES Felissa Angélica Felissa.torres@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GOMEZ Claudia Liliana.

FECHA: Octubre 30 de 2015

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PROYECTO I	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGIA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología clínica y de la salud; Infancia y adolescencia; Liceo y refugio San José; Inteligencia Emocional; Autoconocimiento; Autocontrol; Habilidades sociales.

PROPOSITOS: Diseñar e implementar un programa de inteligencia emocional encaminado a fortalecer la presencia de autocontrol emocional en las niñas y jóvenes de bienestar del Hogar San José.

CONTENIDO: Nuestras emociones nos acompañan todo el día y todos los días, son ellas las que nos guían cuando nos enfrentamos a los retos que nos imponen la vida o momentos difíciles, necesitamos desarrollar capacidades emocionales que nos permitan ser más eficientes y exitosos al enfrentar la cotidianidad, es decir, desarrollar la inteligencia emocional, el concepto fue referenciado por primera vez en el año 1990 por Peter Salovey y John Mayer, quienes se refirieron a ella como "la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y la de los demás promoviendo un crecimiento emocional e intelectual" (Mayer & Salovey, 1990; citados por, Martínez, Piqueras & Ingles, s.f.); Fernández & Extremera (2005) mencionan que existen 3 habilidades indispensables para el desarrollo de la IE: 1. Conciencia Emocional (autoconciencia y conciencia de los estados emocionales de los demás). 2. Autorregulación (Control de la reacción emocional, aprovechamiento de las emociones). 3. Competencia Social (Resolución de Conflictos, empatía, comunicación asertiva, saber dirigir las relaciones). Para efectos de este trabajo se requiere profundizar en el concepto regulación emocional, Zeman et al. (2006) citados por Capella, (2010) lo explican como la capacidad para identificar, entender, e integrar la información emocional, con el manejo simultáneo de la conducta de acuerdo con metas interpersonales e intrapersonales, ajustar y modificar las emociones según las situaciones lo exijan. Un estudio realizado por Serrano & García (2010) sobre Inteligencia emocional y autocontrol en adolescente de último año de secundaria en Maracaibo, valoró con

una escala tipo Likert para explorar la presencia de la competencia autocontrol de emociones a 223 jóvenes entre los 16 y 18 años. Demostraron que el desarrollo de la competencia emocional Autocontrol depende del perfeccionamiento paralelo de las variables: autoconocimiento, empatía, y manejo de las relaciones sociales. Concluyen alarmando sobre la existencia de evidencia científica acerca de que los estudiantes con bajos niveles de Inteligencia Emocional, como los analizados en este estudio, muestran una tendencia a consumir mayores cantidades de sustancias adictivas, tales como las drogas, el alcohol y el tabaco. Entendido esto se hace aún más evidente la necesidad de desarrollar en nuestras niñas y jóvenes las capacidades de la inteligencia emocional para que puedan adaptarse a nuevos contextos más eficientemente, sean capaces de afrontar nuevos retos con mayores posibilidades de éxito, puedan tomar decisiones acertadas que las lleve a cumplir objetivamente sus planes de vida cultivando una ciudadanía efectiva y responsable.

METODOLOGÍA: El programa de inteligencia emocional para el control de emociones se realizó con un grupo de 42 niñas y jóvenes entre los 9 y 17 años de edad que se encuentra o encontraban vinculadas al programa de internado remitidas por el ICBF al refugio San José. Se utilizaron los siguientes instrumentos: cuestionario de valoración de las habilidades de inteligencia emocional, papel, pintura, lápices, marcadores, películas, videos, escarcha, juegos lúdicos (twister, rompecabezas, sopas de letras, entre otros), arcilla, pegante, palitos de madera, cinta pegante, entre otros. Se realizó el siguiente procedimiento: diagnóstico de las necesidades por observación directa, aplicación del cuestionario de valoración de las habilidades de inteligencia emocional y su calificación, creación y desarrollo del programa mediante talleres grupales y asesorías e intervenciones individuales orientados a desarrollar y reforzar las capacidades emocionales de autoconocimiento, autocontrol y habilidades sociales. Finalmente se realizó una nueva aplicación del cuestionario para identificar los cambios y/o mejoras obtenidos a partir del desarrollo del programa. Adicionalmente se realizó acompañamiento por psicología a las niñas y jóvenes sobre cualquier dificultad que presentase, cartelera para padres, talleres y asesorías a padres, y talleres con el capital humano institucional.

CONCLUSIONES: A partir de la creación y desarrollo del programa se pudo evidenciar la necesidad de dejar atrás el modelo de inteligencia tradicional donde solo formar a los niños y jóvenes en teorías y conceptos que no va trascenderán más allá del ámbito educativo, la posibilidad de formar en las niñas y jóvenes las capacidades y habilidades para que desarrollen la inteligencia emocional les va a permitir como consecuencia utilizar todos los recursos educativos, personales, sociales y emocionales a su favor, obteniendo así más éxito al momento de cumplir sus tareas y alcanzar logros, serán capaces de tomar mejores decisiones y desarrollar una ciudadanía más responsable pues sus estados emocionales estarán orientados con objetividad al logro y regulados para conseguirlos, generando en ellos total bienestar psicológico. Con este proyecto se pudo conseguir que las niñas y jóvenes del refugio san José tengan conciencia de la existencia e importancia del mundo emocional, de cómo a partir del desarrollo de las habilidades emocionales podrán desarrollar un tipo de inteligencia que les permitirá hacer frente más

eficientemente a las dificultades con las que se enfrentan diario y con las que se enfrentarán nuevamente cuando sean reintegradas con sus familias. Se obtuvo un aumento en la capacidad de autoconocimiento emocional, es decir se creó conciencia un mundo que existe en todo momento y con el que nos relacionamos permanentemente, llevándolas a dejar a un lado el esquema negativo de que solo experimentamos las emociones cuando sentimos rabia, furia, odio o frustración y creando la capacidad de reconocer aquellos estados emocionales también positivos y sacar provecho de los mismos.

Se brindaron estrategias para desarrollar la capacidad de autorregulación emocional, así mismo se hizo énfasis en el desarrollo de habilidades sociales como medio de producción y manifestación de los estados emocionales.

REFERENCIAS:

1).Capella. C. (2010). Validación de las escalas de manejo emocional de tristeza, enojo y preocupación en niños de 9 a 11 años. Fernández .P, Extremera. N. (2005). La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*, (54), 63-94. Rescato el 29 de Enero de 2014 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2126754>

2).Martínez.A, Piqueras.J, & Inglés.C. (s.f). Relaciones entre Inteligencia Emocional y Estrategias de Afrontamiento ante el Estrés. Recuperado de: <http://reme.uji.es/articulos/numero37/article6/article6.pdf>.

3).Serrano. M, García. D. (2010).Inteligencia emocional: autocontrol en adolescentes estudiantes del último año de secundaria. *Multiciencias*, 10(3), 273-280. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90416328008>

GPCS-15-04-02-09

FECHA: 04 de Noviembre de 2015.

TÍTULO: FACTORES ESTRESORES EN LOS PACIENTES HOSPITALIZADOS EN LA UNIDAD DE QUEMADOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander

AUTOR: ALARCÓN VARGAS, Laura Juliana. laura.alarcon@upb.edu.co – laura.jav@hotmail.com

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO, Lina Patricia lina.mendez@upb.edu.co

FASE: Fase 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGÍA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud. Hospital Universitario de Santander. Paciente, quemadura, hospitalización, adaptación y estrés.

PROPÓSITOS: ¿Cuáles son los factores estresores que dificultan al paciente adaptarse al ambiente hospitalario?- Factores Estresores que limitan la adaptación del paciente hospitalizado. *Objetivo general:* Indagar acerca de los factores estresores que dificulten la adaptación del paciente en el contexto hospitalario. *Objetivo de la fase 1 de 1:* Diseñar y aplicar una encuesta que permita la recolección de información acerca de los principales factores estresores que influyen en la adaptación de los pacientes hospitalizados en la unidad de Quemados.

CONTENIDO: Cuando se habla de Psicología de la Salud, se hace referencia según Oblitas (2006) en Oblitas (2008, p. 2) a “la disciplina o el campo de especialización de la Psicología que aplica los principios, las técnicas y los conocimientos a la evaluación, el diagnóstico, la prevención, la explicación, el tratamiento y/o la modificación de trastornos físicos y/o mentales”. Refiriéndose especialmente a la unidad de Quemados del Hospital, es necesario conocer que “se entiende por quemadura las lesiones producidas en los tejidos del cuerpo causada por el calor, sustancias químicas, electricidad, rayos solares o radiaciones” (Campos. 2014, p.1124). Así mismo, Blumenfeld y Schoeps (1993) afirman que las reacciones emocionales más prevalentes en el paciente quemado son la ira, el enojo y la hostilidad. La primera consideración que se debe tener con estos es el manejo del dolor. Si presenta hostilidad, debe reconocerse y corregirse. Además de esto, se debe tener en cuenta que ciertos medicamentos pueden producir dichos cambios en la conducta. El impacto psicosocial se suma al padecimiento de una enfermedad. El componente estresor que puede ofrecer el ambiente hospitalario se ve potenciado por el hecho de que a él acuden personas que tienen una enfermedad, lo cual ya constituye una amenaza para el bienestar general (Lopez, Pastor y Rodríguez. 1993).

METODOLOGÍA: La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo transversal descriptivo. Se contó con la participación de 20 pacientes de la Unidad de Quemados del Hospital Universitario de Santander, de los cuales 13 eran mujeres y 7 hombres, oscilaban entre las edades de 17-59 años. Para la fase se empleó un instrumento creado para la ocasión que constaba de 15 ítems con opción de respuesta tipo Frecuencia de tiempo.

Procedimiento

9. Recolección de información
10. Diseño de la encuesta
11. Aplicación del instrumento
12. Procesamiento de datos
13. Reporte de resultados

CONCLUSIONES: Se logró evidenciar la importancia de factores que pueden causar estrés en la adaptación del paciente, ya sean factores internos o externos. Así mismo, las posibles mejorías que son necesarias realizar para brindar al

paciente una estadía un poco más fácil de experimentar, lo cual desencadenaría en una apropiada adherencia al tratamiento, el cual es un tema principal en el trabajo con los pacientes hospitalizados.

De la misma forma, es común encontrar casos en los que, aparte de estresores interpersonales como factores propios de la personalidad, existen situaciones familiares, sociales y ambientales que representan una fuente de estrés para el paciente, como la percepción negativa de la atención médica, el cambio de rutina, los horarios de visita, entre otros.

Es así, de relevancia social poder comprender los factores estresores que influyen en la adaptación y por ende el bienestar del paciente para poder actuar frente a ello y generar una cultura de atención integral, no sólo física, del paciente en cuestión.

REFERENCIAS:

1). Blimenfleid, M. y Schoeps M. (1993). *Psychological care of the burn and trauma patient*. Williams & Wilkins, Baltimore.

Castro, E. (2007). *Familia y desarrollo psicológico*. Madrid, España: Peason Prentice Hall.

2). López R, Pastor, M. & Rodríguez M. (1993). *Preparación psicológica ante intervenciones quirúrgicas*. En M.A. Simón (Ed.), *Psicología de la salud Aplicaciones clínicas y estrategias de intervención*. Madrid: Pirámide. 21-40

Oblitas, L. (2008). *Psicología de la Salud: Una ciencia del Bienestar y la Felicidad*. *Avenida Psicológica*. 16. (1), p. 9-38.

ANEXOS: Encuesta.

SALUD MENTAL

GPCS-15-05-02-01

FECHA: Julio 31 de 2015

TÍTULO: ACOMPAÑAMIENTO AL CENTRO DE PROYECCIÓN SOCIAL (CPS) DE PIEDECUESTA EN EL ÁREA DE PSICOLOGÍA DESDE EL ENFOQUE COGNITIVO-CONDUCTUAL.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social Su Santidad Papa Francisco de Piedecuesta.

AUTOR: HERNÁNDEZ FLÓREZ Martha Liliana, liliana.hernandezf@gmail.com

DIRECTOR/SUPERVISOR: MACLAY MUÑIZ Caroline, carolinemaclay@gmail.com

FASE 1 de 1.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PASANTÍA	Psicología clínica y de la salud	Salud mental

PALABRAS CLAVES: Psicología clínica y de la salud, salud mental, Centro de Proyección Social su Santidad Papa Francisco, terapia cognitivo conductual, terapia cognitiva de Beck, terapia racional emotiva conductual.

PROPOSITOS: El principal objetivo de este proyecto es apoyar los procesos que se realizan en el área de psicología del Centro de Proyección Social con la intención de fortalecer los servicios psicológicos que allí se ofrecen.

CONTENIDO: La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2006), define la salud como "...un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (p. 1). La salud mental, está siendo influenciada por gran cantidad de factores que pueden generar malestar y desequilibrio; desde la psicología y más específicamente con la psicología clínica se busca proteger la salud mental del consultante (Pelechano, 2007). Así pues, Goldenberg (citado por Díaz & Núñez 2010), define la psicología clínica "...como una rama de la psicología que investiga y aplica los principios de la psicología a la situación única y exclusiva del paciente, para reducir sus tensiones y ayudarlo a funcionar en forma eficaz y con mayor sentido" (p.5). La psicología clínica centra su interés en la prevención, evaluación, diagnóstico y tratamiento de factores que pueden afectar el bienestar físico y/o mental del individuo; ya sea por tratarse de psicopatologías o de dificultades tanto en la adaptación al medio como en la resolución de problemas (Díaz & Núñez, 2010). Entonces, el psicólogo clínico es, para la American Psychological Association [APA] (1981), "...es un profesional que aplica principios y procedimientos para comprender, predecir y aliviar los problemas psicológicos, intelectuales, emocionales y conductuales" (p. 654). No existe un único enfoque para intervenir (Pelechano, 2007), sin embargo, Labrador Estupiñá y García (2010), afirman que el más utilizado en la práctica clínica habitual es el cognitivo-conductual, con técnicas de modificación de la conducta. La terapia cognitivo-conductual (TCC) se refiere a una clase de intervenciones que comparten la premisa básica de que los trastornos mentales y los trastornos psicológicos son mantenidos por factores cognitivos (Hofmann, Asnaani, Vonk, Sawyer & Fang, 2012).

METODOLOGÍA: El enfoque de este proyecto es cualitativo de tipo descriptivo. La población estuvo compuesta por 19 usuarios del CPS que acuden a psicología, con edades entre los 6 y 22 años. Como criterio de inclusión se tenía en cuenta que acudieran y agendaran cita para psicología. Los instrumentos utilizados fueron el consentimiento informado, entrevista estructurada, el formato de historia clínica, las escalas de inteligencia Wescher WISC IV y WAIS IV. Finalmente, el procedimiento se dividió en tres fases. En la primera se realizó la evaluación e identificación de necesidades en psicología clínica del CPS a través de informes de pasantías anteriores, informes de prácticas académicas realizadas en este lugar y demás documentos pertinentes. En la segunda fase, se inició la atención psicológica a personas que acuden al CPS buscando este servicio. En la última fase se entregaron los resultados en el informe de pasantía y se sustentó al comité de trabajo de grado de la Universidad Pontificia Bolivariana y a los funcionarios del CPS.

CONCLUSIONES: Durante el tiempo de pasantía, se realizaron diferentes actividades de apoyo al CPS buscando cubrir todas las necesidades que se iban

presentando en el transcurso del trabajo. El trabajo que más se resalta fue la atención clínica. Así se puede concluir que la población que más recibe atención psicológica son los niños de entre 6 y 12 años y los principales motivos de consulta están relacionados con su área educativa. Esta población se ha mantenido a lo largo del tiempo, aunque también hay presencia importante de adolescentes. El género masculino tiene más prevalencia en la asistencia a psicología y aunque el CPS tuvo un corto periodo de tiempo sin mayor actividad en esta área, se logró llamar la atención de la comunidad dando a conocer la nueva ubicación de la casa y gracias a ello, las consultas han aumentado de manera rápida respecto a años anteriores.

REFERENCIAS:

1. American Psychological Association. (1981). Specialty guidelines for the delivery of services. *American Psychologist*, 36(6), 639-663. 2. Díaz, I., & Núñez, P. (2010). "Psicología Clínica: ¿Qué es? ¿Qué hace? ¿Cómo lo hace? ¿Para qué sirve?". Módulo Historia y Sociedad. Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de <http://dspace.universia.net/bitstream/2024/805/1/PSICOLOGIA+CLINICA+que+es.pdf> 3. Hofmann, S., Asnaani, A., Vonk, I., Sawyer, A., & Fang, A. (2012). The Efficacy of Cognitive Behavioral Therapy: A Review of Meta-analyses. *Cognitive Therapy and Research*, 36(5), 427–440. doi:10.1007/s10608-012-9476-1 4. Labrador, F.J., Estupiñá, F. J., & García, M. P. (2010). Demanda de atención psicológica en la práctica clínica: tratamientos y resultados. *Psicothema*, 22(4), 619-126. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=72715515013> 5. Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2006). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. 6. Pelechano, V. (2007). Viejas y nuevas cuestiones en las viejas y nuevas terapias psicológicas. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 12(2), 71-90

ANEXOS: Consentimiento informado, formato de recepción de caso, formato de historia clínica

GPCS-15-05-02-02

FECHA: 06 de Julio de 2015

TÍTULO: APOYO A LAS ÁREAS DE ATENCIÓN DEL INSTITUTO DE FAMILIA Y VIDA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA

INSTITUCIÓN: INSTITUTO DE FAMILIA Y VIDA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

AUTOR: SAMPEDRO ACEVEDO, Juan Camilo, juan.sampedro@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: POLO PEÑALOZA, ALBA , alba.polo@upb.edu.co

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PASANTÍA	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD .	SALUD MENTAL

PALABRAS CLAVES: Enfoque psicodinámico, taller reflexivo, salud mental, áreas de atención.

PROPOSITOS: Brindar una mejor calidad de vida para los miembros de la sociedad santandereana realizando un aporte desde la psicología para las áreas de atención, orientación y pedagogía, educación y docencia, la producción editorial y de medios y espacios de referencia comunitaria para el Instituto de Familia y Vida.

CONTENIDO: El derecho a la salud mental ha adquirido un valor agregado para la sociedad colombiana en las últimas décadas. Este valor ha sido respaldado por la ley N°1616 (2013) de la salud mental cuyo objetivo es: “garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana”. A este respecto , y para garantizar el ejercicio pleno de este derecho , el Instituto de Familia y Vida de la Universidad Pontificia Bolivariana (2015) como unidad académica interdisciplinaria, investigativa y de servicios, está enfocado en promocionar la mejor calidad de vida posible tanto para las familias santandereanas como para los miembros de la sociedad en general; esto por medio de un portafolio de servicios ofertados entre los cuales cabe resaltar la atención psicológica a nivel individual ,familiar y de pareja . En este marco contextual, autores como Sánchez-Barranco & Sánchez- Barranco (2001) plantean que: “la atención a la salud mental exige en su nivel más especializado, tanto en sus compromisos públicos como privados, del manejo de técnicas psicoterapéuticas que posean un amplio campo de acción y que puedan acoger al mayor número posible de demandantes” (p.7); técnicas que para el caso particular de este documento están orientadas desde el enfoque psicodinámico, el cual , según Morris & Maisito (2001), entiende que el síntoma o malestar de paciente es : “el producto final de la dinámica psicológica que interactúa dentro del individuo, a menudo fuera de su conciencia” (p.407). En cuanto a la efectividad de este tipo de intervenciones.

Se ha encontrado que la habilidad del psicoterapeuta para generar un espacio experiencial y emocional optimo juega un papel clave, logrando así, un incremento en un 35 a 65% de la efectividad del tratamiento (Diener, Hilsenroth & Weinberger , 2007).

METODOLOGÍA: La atención psicológica se brindó desde el enfoque psicodinámico y el counseling abarcando una población de 40 pacientes divididos de la siguiente forma: infantes con unos 15 %, adolescentes con un 20 %, adultos con un 55% y parejas con un 10% del porcentaje total de casos atendidos. En cuanto al género de estos pacientes se encontró que el 47% fue constituido por mujeres, 42 % por hombres y finalmente 11% por parejas. No existieron criterios de inclusión para la elección de los pacientes por ser una institución pública .Por otra parte, y en cuanto a la atención a la población a nivel colectivo, se realizó un abordaje más

amplio por medio de actividades satélites tales como los talleres reflexivos y el programa radial; ambos desarrollados con el fin de garantizar el derecho a la salud mental por medio de la psicoeducación de sus participantes y/o oyentes en las diferentes temáticas que demandan de mayor atención psicológica en la comunidad.

CONCLUSIONES:

La estancia laboral realizada en el Instituto de Familia y Vida representó una experiencia enriquecedora tanto a nivel personal como a nivel profesional. Esto se vio reflejado en la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera en relación a la psicología clínica y al abordaje psicoterapéutico de las problemáticas psicosociales de los usuarios del instituto; abordaje que generó una gran satisfacción en el cumplimiento del rol de psicólogo clínico. Afortunadamente, al paso de los días, se logró lo esperado: la articulación entre la teoría y la técnica para el abordaje de los casos clínicos; articulación que fue bien recompensada con los resultados obtenidos y que garantiza que se dió un abordaje adecuado por medio de la atención psicoterapéutica y el counseling principalmente para los usuarios del instituto.

REFERENCIAS:

1. Diener, M. J., Hilsenroth, M. J & Weinberger, J. (2007). Terapeuta focalizado en el estado emocional y en la evolución del paciente en psicoterapia psicodinámica: un metaanálisis. *Am J Psychiatry (Ed Esp)* ,10(8), 505-510. 2. Ley N° 1616. Congreso de Colombia, Bogotá , Colombia , 21 de enero del 2013. 3. Morris, C & Maisito , A . (2001). *Introducción a la psicología*: México: Prentice Hall. 4. Sánchez-Barranco, A & Sánchez- Barranco ,V.(2001). *Psicoterapia dinámica breve: Aproximación conceptual y clínica* .*Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (21), 7-25. 5. Universidad Pontificia Bolivariana, Instituto de Familia y Vida. (2015), Bucaramanga, Colombia. Recuperado de <http://institutofamiliayvida.wordpress.com>

ANEXOS:

Formato de consentimiento informado, formatos de asistencia para talleres reflexivos, formato de recepción de casos y programación de talleres reflexivos.

ESTILO DE VIDA SALUDABLES

GPCS-15-02-02-01

TÍTULO: SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: PREVENCIÓN DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga (UPB).

AUTOR: HOYOS CARVAJAL Alejandra, (alejandra.hoyosc@upb.edu.co)

RODRÍGUEZ JÍMENEZ María Mónica, (maria.rodriguezj@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: BALAGUERA ILLERAS Johanna Esther, (johanna.balaguera@upb.edu.co)

FECHA: 31 de Octubre de 2015

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
Prácticas por Proyecto 1.	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

CONTENIDO:

Formular actividades desarrolladas	
Nombre de cada actividad	Campaña de promoción y prevención frente al consumo de sustancias psicoactivas (SPA). Talleres “Lo sabes todo”
Objetivos de cada actividad (Generales y específicos)	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar talleres sobre los riesgos del consumo de sustancias psicoactivas, a los estudiantes de la UPB seccional Bucaramanga.
Metodología de cada actividad	<ul style="list-style-type: none">• Exposición relacionado con la prevención de sustancias psicoactivas y con la promoción de servicios que brinda Bienestar Universitario seccional Bucaramanga.

Formular actividades desarrolladas	
Nombre de cada actividad	Convivencia “Bolivarianos con Jesús”
Objetivos de cada actividad (Generales y específicos)	Integrar y sensibilizar a los estudiantes frente a la vivencia de valores y principios de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga, durante su proceso de formación dentro de la universidad.
Metodología de cada actividad	Desarrollo de distintas actividades, teniendo un enfoque a los diferentes sentidos del ser humano, dando un giro espiritual.

Formular actividades desarrolladas	
Nombre de cada actividad	CEPI'S “depresión, manejo de emociones, y sustancias psicoactivas”
Objetivos de cada actividad (Generales y específicos)	Aportar a la formación integral del estudiante por medio de los círculos educativos de prevención integral.

Metodología de cada actividad	Desarrollo de distintos talleres como taller de autoconocimiento, pre saberes, adquisición y consolidación de conocimientos generales de cada temática, identificación y prevención de conductas de riesgo y adquisición de factores protectores.
-------------------------------	---

Formular actividades desarrolladas	
Nombre de cada actividad	Campaña DETENTE
Objetivos de cada actividad (Generales y específicos)	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir el consumo de sustancias psicoactivas, y la promoción de estilos de vida saludables.
Metodología de cada actividad	<ul style="list-style-type: none"> Se hará la entrega de un detalle recordatorio (llavero-rompecabezas) para generar buen impacto y memoria en los estudiantes y un sketch con la ayuda de un mimo para reforzar la “actitud UPB”

METODOLOGÍA: La población con la que se trabajó este proyecto fue la comunidad académica de la Universidad Pontificia Bolivariana, Seccional Bucaramanga, de los programas de pregrado.

En la parte de instrumentos, se siguieron utilizando las encuestas del semestre anterior ya que a partir de ahí, sacamos la información pertinente, para el trabajo de este proyecto.

Se trabajaron las rutas de acción acerca el consumo e intervención en la toma de espacios de la universidad.



CONCLUSIONES: Las actividades han sido satisfactorias, en el Despáchate en la u tuvimos una gran participación por parte de toda la comunidad UPB, los estudiantes se vieron más interesados en saber de la jornada de sensibilización que la del semestre pasado, Por otro lado la actividad de las convivencias siempre se han venido desarrollando ya que a la universidad le interesa que los estudiantes que ingresan a las instalaciones de la UPB se sensibilicen frente a la vivencia de los valores y principios de la universidad y así poder desarrollar un mejor proceso de formación integral. La actividad de los CEPI's es aportar a la formación integral del estudiante por medio de los círculos educativos de prevención integral.

REFERENCIAS:

- 1). Araque, D. (2014). Programa de prevención de sustancias psicoactivas "UPB al rescate" Práctica 2). Integrada – Campo Clínica y de la Salud. Departamento de Bienestar Universitario.
- 3). Nueva Vida (2001).Prevención de las adicciones y promoción de conductas saludables para una nueva
- 4). Vida, recuperado el 26 de enero de 2015 de http://www.conadic.salud.gob.mx/pdfs/nueva_vida/prevad_cap1.pdf
- 5). Oviedo, S. (2012). Programa de prevención de sustancias psicoactivas "UPB al rescate" Práctica 6). Integrada – Campo Clínica y de la Salud. Departamento de Bienestar Universitario. 7). Rico, F. (2012). Prevalencia de sustancias psicoactivas en estudiantes de la UPB seccional 8). Bucaramanga. Practicas Bienestar Universitario, Universidad Pontificia Bolivariana. Unidad de Psicología.
- 9). Sanabria, D. (2013). Programa de prevención de sustancias psicoactivas en la Universidad Pontificia Bolivariana.
- 10). Universidad Pontificia Bolivariana Medellín. Evaluémonos por la Excelencia, recuperado el 02 de septiembre de 2015 de http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/page/gpv2_upb_medellin/pgv2_m065_planeacion/pgv2_m065030_autoevaluacion/pgv2_m065040_autoevaluacion/pgv2_m065040002_macroproceso2/pgv2_m065040002_macroproceso2factor4/pgv2_m065040002_macroproceso2factor4caract11/pgv2_m065040002_macroproceso2factor4caract11asp36/pgv2_m065040002_macroproceso2factor4caract11asp36ind126/10.%20definicion%20semilleros.pdf

CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD

GPCS-15-01-02-01

TÍTULO: APOYO INVESTIGATIVO EN LA LÍNEA CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana- Semillero Calidad de vida en la tercera edad

AUTOR: QUINTERO MANTILLA Margie Estefanía. (margie.quintero@upb.edu.co)

SUPERVISOR: PABÓN POCHES Daisy Katherine. (daicy.pabon@upb.edu.co)

FECHA: 15 de Mayo de 2015

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD

PALABRAS CLAVES: Psicología clínica y de la salud, Semillero calidad de vida en la tercera edad, investigación, cuidadores, vejez, envejecimiento saludable.

PROPOSITOS: El presente trabajo de práctica por proyectos II, se llevó a cabo con el objetivo general de apoyar a nivel investigativo y teórico la coordinación del Semillero Calidad de vida en la tercera edad de la Universidad Pontificia Bolivariana. Entre los objetivos específicos estuvieron el contribuir a la fundamentación teórica del nuevo enfoque de investigación en envejecimiento saludable y formular una propuesta sobre esta temática, apoyar la coordinación y el cierre de proyectos de investigación vigentes, brindar apoyo logístico y académico al Simposio de Psicología Clínica “Nuevos retos en Psicología clínica”, en funciones como organización, publicitación y difusión a la comunidad académica; Y promover la difusión de investigaciones y productos propios de la línea en eventos académicos y congresos en general.

CONTENIDO: Inicialmente el concepto “calidad de vida” fue definido por Glatzer y Zap (1984) citado por Fernández, Fernández y Cieza (2010), como “la correlación existente entre un determinado nivel de vida objetivo, de un grupo de población determinado, y su correspondiente valoración subjetiva” (p.170). Así mismo, históricamente ha sido usado para referirse a aspectos como la salud, el bienestar físico, adaptación psicosocial, bienestar general, satisfacción con la vida y felicidad (Fernández, Fernández & Cieza, 2010). Sin embargo, esta en relación a los adultos mayores se ha estudiado empleando metodologías cuantitativas en relación a la morbimortalidad y la expectativa de vida, sin embargo, se han descuidado otros aspectos involucrados a ésta, como el estado de salud, el rol, el estado funcional y la determinación de factores de riesgo (Botero & Pico, 2007), no disponiéndose claramente de información suficiente que dé cuenta de las de las características de la calidad de vida relacionadas con la salud en la población de los adultos mayores. Actualmente, surge la importancia de centrar el trabajo en el adulto mayor en el fomento de bienestar y calidad de vida, no sólo en prevención a enfermedades crónicas, sino a través de la promoción del envejecimiento como una etapa saludable y satisfactoria. El envejecimiento “saludable”, “positivo” o “activo”, surge como un concepto multidimensional que abarca las buenas condiciones de salud y que está compuesto por un amplio conjunto de factores bio-psicosociales, además de variables físicas, psicológicas y motivacionales (Fernández-Ballesteros et al., 2010). Así mismo, se hace imprescindible abordar lo relacionado a los cuidadores y

demás personas que hacen parte del entorno de esta población, ya que al cuidar un adulto mayor dependiente, la carga y desgaste físico-emocional es desmesurable que, siendo una tarea que genera cambios y efectos en el cuidador informal o familiar (Flóres, Rivas, & Seguel, 2012). Reportándose en la literatura que el cuidador de pacientes con Alzheimer y otras afectaciones neurocognitivas, suele presentar una serie de consecuencias negativas en su salud física, psicológica y emocional (Espín, 2009).

METODOLOGÍA: El presente plan de trabajo se llevó a cabo en la línea calidad de vida de la tercera edad de la Universidad Pontificia bolivariana, involucrando a los miembros directivos, estudiantes de pregrado en psicología, miembros del semillero, practicantes en Gerontología y comunidad académica en general. Así mismo, se tuvo contacto con cuidadores informales de adultos mayores con dependencia mental y dependencia física, población relacionada a la propuesta investigativa actual del semillero, empleando cinco pruebas psicométricas: Depresión estado-rasgo IDER, Cuestionario MOS de apoyo social, Escala de Carga del Cuidador Zarit, Escala de estrategias de Coping y Escala de Resiliencia y una entrevista semiestructurada. Así mismo, el procedimiento para la ejecución se subdividió en cinco fases: Fase I Preliminar y de apropiación contextual e investigativa, Fase II Ejecución fase de aplicación propuesta actual de investigación, Fase III Fundamentación teórica del nuevo enfoque de investigación en envejecimiento saludable, Fase IV Ejecución fase de análisis de resultados propuesta actual de investigación y apoyo en Simposio de Psicología Clínica “Nuevos retos en Psicología clínica” y Fase V Finalización del planteamiento investigativo en envejecimiento saludable y cierre del proyecto de semillero vigente. Todas estarían estuvieron mediadas a las funciones administrativas e investigativas asignadas, relacionadas a una satisfactoria coordinación del Semillero, facilitando procesos administrativos que evidencien la producción científica de su unidad investigativa, llevando a cabo ponencias y divulgaciones de productos de la línea, realizando así un continuo proceso de promoción del semillero de calidad de vida en la tercera edad.

CONCLUSIONES: Para concluir se puede evidenciar la importancia que tiene el generar evidencia empírica e investigativa en el campo de la gerontología, siendo una práctica enriquecedora y constructiva para un profesional en formación, incentivando a la curiosidad y al surgimiento de nuevas ideas de investigación. Así mismo, se logró dar cierre al proyecto “Características sociodemográficos y psicológicas de cuidadores informales de adultos mayores con dependencia física y adultos mayores con dependencia mental: una comparación”, reconociendo la diferencia que se presenta en el desempeño del rol del cuidador dependiendo del tipo de paciente que tiene a cargo, sabiendo que para poder generar intervenciones de calidad en la población de cuidadores se debe tener claro cuáles son las características propias del mismo y la forma en que éstas pueden afectar el desempeño del rol y asistencia directa a su familiar. En cuanto al área de divulgación de productos y promoción de la investigación, se alcanzó un desempeño sobresaliente participando en dos congresos nacionales, con tres ponencias en el área, el Encuentro Nacional de Semilleros 2015 y la organización del Simposio

“Nuevos retos de la Psicológica clínica” de forma exitosa. Finalmente, en la fundamentación del paradigma investigativo en envejecimiento saludable, se alcanzó una construcción valiosa de dos productos constituidos en un artículo de revisión y la propuesta de semillero para el año 2016, con lo que se proyecta continuar generando aportes y contribuciones tanto en lo académico como en lo social en la promoción de un envejecer bien y saludablemente.

REFERENCIAS:

- 1). Botero, B. & Pico, M. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. *Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 11-24. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772007000100002
- 2). Espín, M (2009). "Escuela de Cuidadores" como programa Psicoeducativo para cuidadores informales de adultos mayores con demencia. *Revista Cubana de Salud Pública*, 35(2), 1-14.
- 3). Fernández-Ballesteros, R., Zamarrón, M., López, M., Molina, M., Díez, J., Montero, P. & Schettini del Mora, R. (2010). Envejecimiento con éxito: criterios y predictores. *Psicothema*, 22 (4), 641-647. Recuperado de <http://www.unioviado.es/reunido/index.php/PST/article/view/8930/8794>
- 4). Fernández, J., Fernández, M. & Cieza, A. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Revista Española de Salud Pública*. 84 (2), 169-184. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272010000200005&script=sci_arttext
- 5). Flores, E., Rivas, E., y Seguel, F. (2012). Nivel de sobrecarga en el desempeño del rol del cuidador familiar de adulto mayor con dependencia severa. *Ciencia y Enfermería*, 28(1), 29-41.

ANEXOS: Ver informe final.

VIDA EN FAMILIA

GPCS-15-03-02-01

TÍTULO: APOYO PSICOLOGICO DESDE EL ENFOQUE COGNITIVO CONDUCTUAL EN LAS DIFERENTES AREAS DE ATENCION DEL INSTITUTO DE FAMILIA Y VIDA.

INSTITUCIÓN: Instituto de Familia y Vida.

AUTOR: RODRÍGUEZ MORALES Kelly Johanna.
(Kellyrodriguez0252@gmail.com)

DIRECTOR/SUPERVISOR: ACEVEDO Magda. (Magda.acevedo@upb.edu.co)

FECHA: 31 de Julio de 2015.

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PASANTÍA	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	LINEA DE FAMILIA

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Línea de Familia, Enfoque cognitivo conductual, Pruebas psicotécnicas, Diagnóstico, intervención.

PROPOSITOS: El propósito de este proyecto estuvo basado en establecer apoyo psicológico desde el enfoque cognitivo conductual en las diferentes áreas de atención del Instituto de familia y vida, para el logro del mismo se establecieron unos objetivos específicos centrados en: Brindar atención psicológica a partir del enfoque cognitivo conductual a los consultantes del servicio de psicología del Instituto de Familia y Vida. Diseñar e implementar el programa de desarrollo familiar a padres de familia y comunidades a través de la modalidad de taller reflexivo. Apoyar la divulgación de temas de interés para las familias santandereanas, a través de radio católica y de las redes sociales que manejan el Instituto de Familia y Vida. Participar en las reuniones administrativas que se desarrollan en el instituto y las demás actividades satélites.

CONTENIDO: El acompañamiento psicológico en la actualidad, es una de las principales herramientas que utiliza el ser humano para lograr comprender la manera en que puede adaptarse al entorno que le rodea, superando de esta forma aquellas emociones, conductas o pensamientos que llevan a que exista una evolución de un problema que aqueje al individuo. Según Santacreu, J. (2011): “el tratamiento psicológico tiene como objetivo resolver los problemas que plantea un individuo respecto a sus dificultades para adaptarse al medio en que vive.” (p. 4). Por esta razón es importante, optimizar el acompañamiento psicológico en pacientes que estén interesados en la prestación de servicios de atención psicológica en la I.P.S de la Universidad Pontificia Bolivariana, enfocado en evaluación e intervención de diferentes áreas, el seguimiento de dichos casos y la realización de programas de educación familiar que lleven a la familia a tener un mayor conocimiento de temáticas que son de vital relevancia para el buen funcionamiento del núcleo familiar; de igual manera se desea ampliar el campo de aplicación de talleres, en relación al apoyo que se brindó en instituciones de la ciudad. La intervención que se realizó, estuvo basada en el enfoque cognitivo conductual, centrandose principalmente en el cambio de comportamientos del individuo, Según Santacreu, J. (2011): “El planteamiento cognitivo conductual es uno de los nombres más comunes y más ampliamente admitido por los psicólogos que recoge los conocimientos empíricamente contrastados sobre intervención y cambio del comportamiento.” (p. 3). De esta forma se puede entender, que el enfoque cognitivo conductual es uno de los enfoques con mayores resultados en muchas áreas, que con el pasar del tiempo ha permitido demostrar que trae cambios en el comportamiento de pacientes que han sido tratados con dicha intervención.

METODOLOGÍA: Este proyecto es de enfoque social, de tipo investigativo cualitativo, La población con la que se logró trabajar, fue un total de 46 mujeres y 35 hombres, comprendidos en edades desde los 5 años hasta los 65 años de edad; con niveles de escolaridad comprendido mayormente en secundaria, donde se realizaron 30 recepciones de caso, 46 intervenciones psicológicas. Durante la pasantía se llevó a cabo el proceso de atención psicológica con un total de 81 usuarios, donde se realizaron recepciones de caso, proceso terapéutico, diligenciamiento de historia clínica, establecimiento de objetivos, plan de intervención y aplicación de pruebas para lograr tener un mayor abordaje en cada uno de los casos. De igual forma se brindó apoyo en diferentes áreas, donde se logró tener la participación de 17 personas en los talleres reflexivos y 79 personas en el taller de la semana de la familia “ser amigos y ser padres”.

CONCLUSIONES: El Instituto de Familia y Vida cuenta con funciones que permiten que el psicólogo tenga un desempeño de forma profesional, dando la oportunidad de ser participe en diferentes funciones en relación a las áreas de impacto con las que cuenta la institución, permitiendo de tal manera que el profesional obtenga experiencia en diferentes contextos. El proceso de acompañamiento que se lleva a cabo en la institución, hace parte de un proceso integral, que permite al profesional formarse de manera adecuada en relación a la intervención que dará en contextos laborales futuros; teniendo en cuenta que las funciones que el profesional cumple a cabalidad le brindan herramientas oportunas en relación a la formación integral. Por medio de talleres en la modalidad reflexiva, apoyo a programas radiales, apoyo a diferentes instituciones, aplicaciones de pruebas psicométricas y artículos escritos al periódico de la arquidiócesis, se logró obtener un mayor avance y reconocimiento de diferentes habilidades en la formación profesional. Finalmente, se logra concluir que el Instituto de Familia y Vida, es una entidad que permite al profesional tener un mayor aprendizaje y afianzamiento en relación a la intervención clínica y fortalecimiento del rol como psicólogo.

REFERENCIAS:

- 1). Cattell, R. (1975). *Cuestionario de personalidad 16 PF*. Sección de estudios de TEA ediciones, S.A; Madrid. (p. 1-40).
- 2). Hathaway, S y Mckinley (2000). *Inventario multifasético de personalidad de Minnesota-2*. (2), Madrid, (pp. 5- 103).
- 3). Lang, M y Tisher, M (2003). *Cuestionario de depresión para niños*. Publicaciones de psicología aplicada. Madrid, (pp. 5-36).
- 4). Santacreu, J (2011). *Protocolo general de intervención*. *Protocolos de intervención clínica en psicología*. Master de Salud de la UAM.
- 5). Wechsler, D. (2003). *Escala Wechsler de inteligencia para niños*. Editorial manual moderno. México. (pp.1- 212).

ANEXOS: Formato de recepción de casos, Formato de remisión de caso, Formato de consentimiento informado, Formato de historia clínica, Formato de informe psicológico, Paquete de talleres reflexivos.

MEDICION Y EVALUACION

GPCS-15-06-03-01

FECHA: 04 de agosto de 2015.

TÍTULO: ESTUDIO PSICOMÉTRICO DEL STAXI-2 Y DEL ML-STAXI EN ADULTOS DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

AUTOR: GARCÍA PADILLA, Andrea Katherine. andrea.garciap@upb.edu.co.

LARA VARGAS, Erika Johana. erika.lara@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: ALBARRACIN RODRIGUEZ, Ángela Pilar.

angela.albarracin@upb.edu.co

FASE: 1 de 1.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PROYECTO DE GRADO	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

PALABRAS CLAVES: Psicología clínica y de la salud, medición y evaluación psicológica, Universidad Pontificia Bolivariana, Confiabilidad, Ira, ML-STAXI, STAXI-2, Validez.

PROPOSITOS: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del STAXI-2 y del ML STAXI en una muestra de personas entre 18 y 50 años de la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana?. Establecer las propiedades psicométricas del STAXI-2 y del ML STAXI en una muestra de personas entre 18 y 50 años de la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana.

CONTENIDO: La ira es un estado de malestar que puede ir desde una intensidad equivalente a la irritación suave hasta la denominada cólera intensa (Nicholson, Houle, Rhudy & Norton, 2007; Moscoso & Spielberger, 2011; Spielberger & Moscoso, 1995). Ésta se da en respuesta a un mal percibido que amenaza el bienestar del individuo o de los seres significativos para él mismo (Nicholson et al., 2007). Algunos autores han dividido la ira en ira estado e ira rasgo. La primera es una experiencia temporal de sentimientos subjetivos de tensión, enfado, irritación, entre otras, como formas de respuesta frente a diferentes situaciones, la cuales siempre van acompañadas de la activación fisiológica del sistema nervioso autónomo y pueden darse en un momento particular o en pequeños períodos de tiempo (Deffenbacher, 1992; Sanz, Magan & García, 2006; Shehata, 2010; Tobal, Casado, Cano & Spielberger, 2001). El segundo postulado, ira rasgo, se define como la frecuencia con la que se presenta la ira durante un lapso de tiempo en un individuo, donde se identifica un cambio de conducta que no hace parte del

comportamiento normal y que se caracteriza por las expresiones faciales y cambios fisiológicos de los que se pueden derivar agresiones verbales y físicas dependiendo de la intensidad con que se manifieste (Sanz et al., 2006; Tobal et al., 2001). Frente al interés por conocer las implicaciones de la ira en los estados fisiológicos, psicológicos y conductuales, se empezaron a establecer diferentes formas de evaluación dentro de las cuales se encuentran las pruebas estandarizadas, una de ellas fue el STAXI-2 versión española, la cual es una adaptación del inventario americano con 49 ítems que consolidan las 6 escalas manejadas en el STAXI original (Ira Estado, Ira Rasgo, Expresión de Ira Interna, Expresión de Ira Externa, Control de Ira Interna y Control de Ira Externa) y 5 sub-escalas (Sentimiento de Ira, Sentimiento de Expresión de Ira Verbal, Sentimiento de Expresión de Ira Física, Temperamento de Ira y Reacción de Ira) (Tobal et al., 2001). A partir del STAXI-2 versión española se elaboró una adaptación para la población Latinoamericana ML-STAXI, el cual se encuentra conformado por 44 ítems distribuidos en tres escalas: Ira Estado, Ira Rasgo y Expresión de Ira (Moscoso, 2000). Finalmente, debido a que no se han realizado muchos estudios referentes a estos dos instrumentos y a que la mayoría de ellos se han centrado en algunos países de Latinoamérica y no en Colombia específicamente, se pretende estudiar la viabilidad tanto del STAXI-2 como del ML-STAXI para medir la ira en población colombiana.

METODOLOGÍA: El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo instrumental y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 200 participantes con edades entre los 18 y 50 años de edad, habitantes de Bucaramanga y su área metropolitana, para participar del estudio las personas debían cumplir con los siguientes criterios de inclusión: tener un nivel de escolaridad mínimo de 6 años, tener entre 18 y 50 años, ser habitante de Bucaramanga o su área metropolitana, y en caso de reportar algún tipo de discapacidad (auditiva, visual, etc.) debían utilizar el aparato correctivo necesario a la hora de contestar las pruebas. Adicionalmente, para participar de la investigación se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de exclusión: personas que reportaran algún tipo de alteración, temporal o permanente, en sus procesos cognitivos (lenguaje, atención, pensamiento, memoria, entre otros.) o motores, así como aquellas que manifestaran encontrarse bajo el efecto de algún medicamento que pudiera afectar el desarrollo del estudio. Los instrumentos que se usaron para realizar el presente estudio fueron: la ficha de ingreso, en la cual se registraron tanto datos sociodemográficos como información sobre la salud física, mental y motora del sujeto para verificar los criterios de inclusión-exclusión. Además, se utilizaron los inventarios de ira estado – rasgo STAXI-2 y ML-STAXI. Con respecto al procedimiento, se inició estableciendo contacto con cada uno de los participantes explicándoles en qué consistía el estudio, de manera verbal y escrita. Posteriormente, se solicitó la autorización para participar en el estudio por medio del consentimiento informado, adicionalmente, el evaluador diligenció la ficha de ingreso y se procedió a la aplicación de las dos pruebas. Finalmente, a partir de los resultados obtenidos, se efectuó la sistematización de los datos y el análisis de los mismos.

CONCLUSIONES: Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se puede concluir que tanto el ML-STAXI como el STAXI-2 son instrumentos multidimensionales,

confiables y válidos en la evaluación de la ira en personas adultas de Bucaramanga y su área metropolitana. Por otro lado, se encontró que en los dos instrumentos se derivó una nueva escala, que se denominó Introversión, la cual podría ser considerada a la hora de interpretar las pruebas, además de confirmarse con estudios de adaptación y validación de los inventarios en otros contextos. Por último, se evidencia que las diferencias encontradas en la estructura factorial de los dos instrumentos en comparación con los estudios originales pueden deberse a las características socioculturales propias de la muestra evaluada.

REFERENCIAS:

1. Moscoso, M. (2000). Estructura factorial del inventario multicultural latinoamericano de la expresión de la cólera y la hostilidad. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 2(32), 321-343.
2. Moscoso, M., & Spielberger, C. (2011). Cross-cultural assessment of emotions: The expression of anger. *Revista de Psicología*, 2(29), 343- 360.
3. Nicholson, R.A., Houle, T.T., Rhudy, J.L., & Norton, P.J. (2007). Psychological risk factors in headache. *Headache*, 47(3), 413-426.
4. Spielberger, C., & Moscoso, M. (1995). La expresión de cólera y hostilidad y sus consecuencias en el sistema cardiovascular. *Psicología Contemporánea*, 2(1), 32- 43.
5. Tobal, J., Casado, M., Cano, A., & Spielberger, C. (2001). *Manual inventario de expresión de ira estado – rasgo 2*. Madrid: Tea Ediciones.

ANEXOS: Consentimiento informado, ficha de ingreso

PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

GPYC-15-01-02-01

TÍTULO: PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA LUSITANIA S.A

INSTITUCIÓN: Lusitania s.a

AUTOR: ORDUZ OSPINA Jorge Alejandro jorge.orduz@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: DIAZ ROMERO Carolina carolina.diazr@upb.edu.co

FECHA: 21/10/2015

FASE: 1 DE 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION DE INVESTIGACION
PRACTICA	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Sistema de gestión y salud en el trabajo, reclutamiento, bienestar laboral, riesgos psicosociales, estrés laboral, burnout, Empresa Lusitana S.A. clima organizacional

PROPOSITOS: Contribuir al mejoramiento y desarrollo de un programa eficiente de prevención y manejo en riesgos psicosociales en el área laboral, mediante la aplicación de pruebas, la implementación de talleres y entrevistas que permitan conocer e intervenir en aquellas características que permiten mejorar la calidad de vida de los empleados, de tal manera que puedan desempeñar su labor de manera satisfactoria y eficiente, con una serie de reforzamientos en las áreas pertinentes. Indagar sobre factores de personalidad del trabajador, que puedan favorecer el desarrollo de sus funciones mediante pruebas y entrevistas. Implementar estrategias de prevención y manejo en temas de riesgos psicosociales. Conocer las herramientas de afrontamiento y fortalezas en el área personal, laboral, social, lo que implica la relación tanto con los miembros de la empresa como con otras personas externas a ella, con el fin de precisar los aspectos que se deben reforzar con ayuda de las capacitaciones

CONTENIDO: Para entender las implicaciones de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral, es necesario conocer cómo durante décadas desde el inicio de la actividad laboral del ser humano han surgido problemáticas ligadas a enfermedades y riesgos que perjudican al trabajador. Desde los tiempos de Galeano y durante el renacimiento se describían intoxicaciones por minería. Se le atribuye a Georg Agrícola (1494-1555) la realización de una primera visión de enfermedades laborales crónicas y agudas. Además de otros acontecimientos posteriores, que dieron pasó a la implementación de la Salud Ocupacional como una rama de la medicina. (Castañaga, 2012). Es claro que desde estos y otros acontecimientos sucesivos a lo largo de la historia se han identificado necesidades que responden a estas problemáticas, y que van enfocadas a mejorar la salud del trabajador con el fin de afectar de manera positiva su calidad de vida no solo durante su estancia en el trabajo sino también durante su actividad ajena a él. De igual forma esto es algo que causalmente contribuye al mejoramiento del desempeño de las tareas laborales. (Rodríguez, 2009).

En el contexto contemporáneo, la Psicología de la Salud Ocupacional es la disciplina encargada del estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo (Gil, 2012). Estos riesgos psicosociales se entienden como los factores relacionados con la vida laboral, actividades de la misma; además de aquellos aspectos personales,

sociales y familiares del trabajador que influyen en su salud y determinan su calidad de vida. (Rodríguez, 2009).

METODOLOGÍA: Capacitaciones Bienestar Laboral, Talleres sobre inteligencia y control emocional, Aplicación de la prueba 16 PF (Ver ficha técnica en Instrumentos), Mejoramiento del programa de prevención en riesgos psicosociales. Aplicación de entrevista.

CONCLUSIONES: Durante el proceso de práctica se lograron avances importantes referentes a las capacitaciones y al proceso de sistematización de datos, a favor de las investigaciones y procesos realizados por la ARL en conjunto con el practicante. Se identificó que pese a la disponibilidad de los sujetos para realizar las pruebas y las capacitaciones, hubo dificultad para establecer horarios que les fuesen benéficos a todos por igual, Ya que una de las problemáticas fue que los operadores y conductores tienen horarios de descanso alternados y resulta complicado aplicar debido a esto. Sin embargo, con un poco de orden se logró aplicar la capacitación y los debidos procesos de selección. Además se pudo consolidar la elaboración del Manual del manejo del estrés propuesto por el psicólogo (ver anexos.)

REFERENCIAS

- 1). Arias G., Walter, L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. Revista Cubana de Salud Pública, vol. 38, núm. 4, pp. 525-535. Sociedad Cubana de Administración de Salud La Habana, Cuba.
- 2). Calderón, H., Gregorio., Murillo, G. Milena. Torres, N. Sandra. Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. Cuad. Adm. Bogotá vol. 16 (25) pp. 109-137. Bogotá, Colombia
- 3). Farfán C., Teresa. (2014). Reclutando profesionales con deseos de empleo. Reencuentro, núm. 69, abril, pp. 28-36 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México.
- 4). Garrido, P., Johanna; Uribe, R., Ana, F.; Blanch, J., María. (2011) Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Acta Colombiana de Psicología, vol. 14, núm. 2, pp. 27-34. Universidad Católica de Colombia Bogotá, Colombia.
- 5). Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, vol. 29, núm. 2, pp. 237-341. Instituto Nacional de Salud. Lima, Perú.
- 6). Manual del conductor empresa de transportes Lusitania S.A.
- 7). Pérez de Maldonado, Isabel. Maldonado, P., Marisabel, Bustamante U., Suleima. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. Investigación y Postgrado, vol. 21, núm. 2, 2006, pp. 231-248 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.
- 8). Rodríguez D., Melissa, A. (2010) Burnout: un fenómeno creciente. Psicología desde el Caribe, núm. 26, pp. VII-X Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.
- 9). Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 3, pp. 127-141 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela.
- 10). Peiro, J., M; Rodriguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del

Psicólogo, vol. 29, núm. 1, enero-abril, pp. 68-82 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.

11). Hermosa R., Angélica, M.; Perilla, T., Lyria E. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 33, núm. 2. Universidad de Antioquia. Colombia

GPYC-15-01-02-02

TÍTULO: NIVELACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL ÁREA ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA ORGANIZACIÓN HIGUERA ESCALANTE & CIA LTDA.

INSTITUCIÓN: Organización Higuera Escalante & CIA Ltda.

AUTOR: NAVAS GALVIS Luisa Johana luisa.navasg@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO Juan Manuel. Juan.Castillo@upb.edu.co

FECHA: 2 de Noviembre de 2015

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Productividad y competitividad, Organización Higuera Escalante, Competencias específicas, Nivelación.

PROPOSITOS: ¿En qué nivel se debe desarrollar cada competencia para cada cargo específico en las áreas de laboratorio, banco de sangre, toma de muestra extramural, salud ocupacional y administrativos para conservar un desempeño idóneo dentro de la organización Higuera Escalante?

Nivelar e implementar en los procesos de talento humano las competencias específicas e institucionales en el área asistencial y administrativa de la organización Higuera Escalante & CIA LTDA.

CONTENIDO: Una de las necesidades planteadas basadas por el área de talento humano de la organización, fue el diseño de perfiles de competencias específicas por cargo dentro de la organización, teniendo en cuenta la implementación de las competencias institucionales y a partir de esto ejecutar un modelo de gestión por competencias para toda la organización que servirá posteriormente para un proceso de selección de personal más efectivo; todo ello se ha llevado a cabo desde semestre anteriores culminando este semestre dos de dos mil quince todos los cargos del área asistencial y administrativos. Para culminar este proceso y empezar a implementar esta investigación es importante y basándonos en Alles. 2009 la nivelación de cada una de estas competencias de manera específica y así constituir una metodología que permite al área de gestión humana y desde ella a sus

procesos: diseño de cargos, reclutamiento, selección, gestión del desempeño, capacitación y desarrollo, entre otros, contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Gallego.2000); es así como la Organización Higuera Escalante con la implementación completa de un modelo de gestión por competencias como lo afirma Sagi y Grande(2004), en el área de talento humano se observaran ventajas en: a) una estructura profesional más flexible, promoviendo en la empresa la formación de los trabajadores, b) reducción de números de niveles de estructura organizativa, hace que las empresas sean más eficaces; ya que existen menos jerarquías de mando y control que pueden coordinar o descoordinar sus funciones, c) Facilidad en la cobertura de vacantes, debido a que a medida en que se tengan personas más cualificadas y que asumen funciones más allá de la ejecución, es más sencillo encontrar entre los mismo trabajadores, alguien con la suficiente competencia profesional para asumir cargos de mayor responsabilidad, d) La simplificación de la estructura profesional de la organización dará el mismo resultado en la gestión y administración del personal; Además el desarrollo de este proyecto beneficiara a la organización de manera que el personal que haga parte de este sea idóneo y competente de acuerdo al cargo que vaya a desempeñar, por esto el modelo de gestión por competencias aportara para la selección, reclutamiento y capacitación del personal contratado dentro de la organización, ya que posibilita seleccionar perfiles profesionales acordes a las expectativas de la organización, que favorecerán la productividad de cada equipo de trabajo; todo lo anterior teniendo en cuenta que actualmente La Organización Higuera Escalante & CIA LTDA se encuentra en un proceso de acreditación.

METODOLOGÍA: En el primer semestre de 2015 se realizó la implementación de perfiles de competencias específicas en las áreas de laboratorio, banco de sangre y toma de muestra extramural para 19 cargos asistenciales: bacteriólogas laboratorio, auxiliares de enfermería de laboratorio, recepcionistas de laboratorio, auxiliar administrativa de laboratorio, coordinadora de laboratorio, auxiliar de toma de muestra extramural, agente call center, auxiliar administrativa de toma de muestra extramural, coordinadora de toma de muestra extramural, coordinadora de banco de sangre, auxiliar de banco de sangre, conductor, auxiliar administrativa de banco de sangre, digitadora, auxiliar logístico de campaña, recepcionista de banco de sangre, líder técnica y de calidad, bacteriólogas de banco de sangre, medica, profesional de aféresis, profesional de promoción intramural, profesional promoción extramural, directora banco de sangre. En este segundo semestre se culminan las áreas asistenciales con la creación de los perfiles del área de salud ocupacional, Área administrativa de facturación y Área de referencia y contrareferencia, además los cargos faltantes de otras áreas anteriores como lo son: Mensajero de laboratorio, Líder técnica y de calidad de banco de sangre y coordinadora técnica de banco de sangre. Para ello se usó como instrumento principal una encuesta de tipo verbal-abierto semiestructurada que se le aplico al capital humano seleccionado como el idóneo por los líderes de cargos con el fin de indagar características, funciones, habilidades y conocimientos de cada cargo, donde después de hacer una **Contextualización, Análisis y descripción de cargos y Definición Competencias específicas** Se creó un diccionario de competencias para así, proceder a nivelarlas según los requerimientos de cada cargo de la organización y

basándonos también en la teoría que propone Alles. 2009 en su libro Gestión por competencias para así crear un cuadro de perfil para cada uno que se usara para seleccionar, capacitar y evaluar al capital humano

CONCLUSIONES: Se concluye que la implementación de un modelo de gestión por competencias en la organización puede brindar un criterio fundamental en los procesos de selección para una visión holística de las ocupaciones en la empresa, a partir de un estándar de competencias. Por eso es fundamental contar con formatos que apoyen, faciliten y fortalezcan de manera objetiva la identificación de competencias (descriptivo de cargos) tanto organizacionales como específicas, permitiendo así evitar errores y equivocadas interpretaciones que se pueden presentar si se utiliza solo como recolector de información de instrumento la observación. Además, la creación del modelo de gestión por competencias rinde fiel tributo a la selección del personal contemporánea dejando atrás procesos con pruebas psicotécnicas antiguas y basándose más en las habilidades del saber hacer para ocupar el cargo; es lógico que este proceso vaya acompañado de una entrevista con un psicólogo preparado para garantizar también los aspectos de personalidad que no pueden ser observables en un proceso de assesment center donde se analiza lo específico. Es propio señalar que se identificó que existen cargos en la organización que requieren de las mismas capacidades académicas pero necesitan de diferentes competencias según el área donde se desempeñen, e incluso existen cargos que requieren las mismas competencias pero varían sus niveles de cumplimiento de las mismas, lo que quiere decir que no se puede seleccionar teniendo en cuenta un mismo perfil sino que se hace fiable la adaptación de las nuevas competencias a cada cargo.

REFERENCIAS:

1. Alles, M (2009). *Diccionario de competencias*. 1500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas. Editorial Granica, tomo (2). 2. Gallego, M. (2000). Gestión Humana basada en Competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. Revista Universidad EAFIT, Pp. 63-71. 3. Sagi, L., & Grande, V. (2004). Gestión por competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización. Editorial Esic. Madrid; España.

GPYC-15-01-02-03

TÍTULO: EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN LOS CARGOS DE AUXILIARES DE PISO Y RECAUDO DE GRUPO FEXVAD S.A.S.

INSTITUCIÓN: Fexvad S.A.S

AUTOR: JEREZ PRADA Nury Marcela (nury.jerez@upb.edu.co) TORRES VILLAMIZAR Cindy Lorena (cindy.torresv@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAZAR BETANCUR Luz Marcela (marcela.salazar@upb.edu.co)

FECHA: 30/10/2015.

FASE: 1 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRÁCTICA	SEMILLERO DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El semillero de productividad y competitividad de la línea de investigación de desarrollo organizacional de la Universidad pontificia Bolivariana, brindó un acompañamiento a Fexvad S.A.S para la realización del proyecto de investigación guiado a evaluar si las constantes rotaciones presentadas en los auxiliares de recaudo y auxiliares de piso son causadas por el clima organizacional y de éste modo para una próxima fase proponer un plan de intervención para el fortalecimiento del clima laboral.

Para el desarrollo de esta investigación nos preguntamos: ¿Es posible que a través de la evaluación del clima organizacional se pueda establecer si este factor es una posible causa del nivel elevado de rotación que se presenta en trabajadores que se desempeñan los cargos de auxiliares de piso y de recaudo en grupo Fexvad S.A.S.? Por ello se planteó como objetivo principal evaluar el clima organizacional en trabajadores que se desempeñan en los cargos mencionados de grupo Fexvad S.A.S. Ésta evaluación del clima laboral se realizó a trabajadores que han permanecido vinculados a la empresa por el periodo de prueba (24 días) o superior a éste, por medio de la prueba ECO, por otra parte se plantearon como objetivos específicos, Identificar si el nivel de clima organizacional en los trabajadores que se desempeñan en los cargos de auxiliares de piso y recaudo, es una posible causante de rotación en dichos cargos, por ultimo apoyar los procesos de reclutamiento y selección de personal del grupo Fexved S.A.S.

Para hablar de clima organizacional es imprescindible profundizar en la percepción de los trabajadores sobre las condiciones y procesos que se originan en el espacio laboral, así como en sus expectativas con respecto a la calidad de vida en el trabajo (Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo, 2009). Éste concepto sobre clima se elabora en dependencia de la percepción por parte de los empleados; estableciéndose de igual forma como influyente en los individuos para tomar determinados comportamientos y así mismo, incidiendo en la actividad de la organización, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización

El enfoque utilizado en ésta investigación es de tipo cuantitativo descriptivo, con una población de 63 empleados donde 43 son auxiliares de recaudo y 20 auxiliares de piso, los cuales en la actualidad han superado el período de prueba (24 días) o superior a éste en el grupo Fexvad S.A.S. Para la recolección de datos se aplicó la prueba ECO con ítems de tipo descriptivo basados en dimensiones como lo son apoyo del jefe y la organización, recompensa, confort físico, control y presión, y

cohesión entre colegas. Después de la búsqueda de cada participante para la aplicación y respectiva recolección de datos, se procedió a realizar la tabulación y análisis de los resultados obtenidos

Teniendo en cuenta el análisis de los resultados obtenidos, se demostraron los siguientes aspectos a tener en cuenta: en primera instancia, comenzaremos con los auxiliares de recaudos, los cuales en dimensiones como lo son apoyo del jefe y la organización, control y presión, recompensa y cohesión entre colegas puntúa en un rango positivo proyectando de éste modo que son factores en los cuales los trabajadores se encuentran de cierto modo satisfechos, y en cuanto al confort físico arroja que se encuentra en un rango neutral; en segunda instancia, abordaremos los auxiliares de piso los cuales arrojaron positivo en dimensiones como lo son el apoyo del jefe y la organización, control y presión, confort físico y cohesión entre colegas y en cuanto al nivel de recompensa se encuentra en un rango neutral. Realizando un paralelo de los resultados encontrados en la tabulación de éstas pruebas, se establece que el clima organizacional se encuentra en un rango positivo y que aquellas dimensiones que están a nivel neutral se podrían entrar a analizar y buscar su mejoramiento. Partiendo de éstos resultados, se puede concluir que el clima organizacional no sería considerado el total causante de la alta rotación en los empleados ejerciendo los cargos de auxiliar de recaudos y auxiliar de piso, pero si se entraría a reforzar las dimensiones neutrales para establecer si son causantes de dicha rotación y realizar intervención en aquellos aspectos negativos arrojados.

REFERENCIAS:

- 1).** Angarita, L. (2011). ECO (Escala de Clima Organizacional). (Tesis de Pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Colombiana.
- 2).** Bowers & Taylor. (2000); Grandes dimensiones para analizar el Clima Organizacional. Universidad de Michigan. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com>.
- 3).** Guillén del Campo, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 242-252.
- 4).** Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- 5).** Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.

ANEXOS:

Prueba ECO y resultados tabulados de la investigación.

GPYC-15-01-02-04

TÍTULO: EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA SANTANDEREANA LA MUELA S.A.S.

INSTITUCIÓN: La Muela S.A.S

AUTOR: MANCERA GÓMEZ Gina Paola (gina.mancera@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAZAR Marcela (marcela.salazar@upb.edu.co)

FECHA: 22/10/15

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LÍNEA DE INVESTIGACION
PRACTICA II	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El semillero de productividad y competitividad de la línea de investigación de desarrollo organizacional de la Universidad pontificia Bolivariana, brindó un acompañamiento a La Muela S.A.S para la realización del proyecto de investigación guiado a Evaluar el clima organizacional en una empresa santandereana La Muela S.A.S.

Para el desarrollo de esta investigación se preguntó ¿Cómo los empleados perciben el clima organizacional en la Muela S.A.S.? Por ello se planteó como objetivo principal evaluar el clima organizacional en una empresa santandereana La Muela S.A.S. Por medio de una de una Escala Clima Organizacional (ECO) y como objetivo específico, se planteó describir las 5 dimensiones establecidas por la prueba, detallando cada área por las dimensiones instauradas del instrumento.

Teniendo en cuenta el ámbito organizacional, por Cotton (2013) Citado por Placencia (2013), el clima organizacional está definido en principio en términos de percepciones compartidas de las políticas organizacionales, prácticas y procedimientos. Además el clima organizacional incluye las percepciones de los empleados y evaluaciones de las prácticas de liderazgo, procesos de toma de decisiones, relaciones interpersonales entre empleados, papeles, roles, reconocimientos, apreciaciones y objetivos. El clima organizacional, refleja la forma en que están hechas las cosas en un entorno de trabajo determinado. Se ve la necesidad de trabajar en el clima organizacional de la empresa con el fin de mejorar el entorno de los trabajadores y brindar un mejor servicio interno de la organización donde este comprometido con calidad hacia el servicio externo.

El enfoque utilizado en esta investigación es de tipo cuantitativo descriptivo, con una población de 115 empleados aproximadamente donde se seleccionó una muestra de 95 empleados, los cuales en la actualidad han estado vinculados a La Muela S.A.S, sin ninguna restricción en el tiempo laborado en la empresa. Se dividieron en cuatro áreas que son Bodega, administrativos, almacén y Bogotá. Para la recolección de datos sociodemográficos se elaboró un cuestionario estructurado de edad, género, escolaridad, estado civil, tipo de cargo y tiempo laborado en la empresa. Seguido con la Escala Clima Organización (ECO). Después de la creación de los datos sociodemográficos y tener el instrumento se empezó a aplicar a cada empleado para la respectiva recolección, luego se procedió a realizar la sistematización, caracterización y análisis de los resultados obtenidos

Teniendo en cuenta el análisis de los resultados obtenidos, se demostraron los siguientes aspectos a tener en cuenta: De esta manera, se puede ver la diversidad de trabajadores que perciben el clima organizacional como positivo, neutro y negativo. Para los que se plantea que hay algunos aspectos por potencializar al

igual que otros por cambiar. Los aspectos que se deben potencializar son; apoyo al jefe y la organización (Bogotá), recompensa (bodega, administrativos y Bogotá), confort Físico (Bodega y Bogotá), control y presión (bodega, administrativos y Bogotá) y cohesión entre colegas (Bogotá) para que se logre propiciar un nivel de clima organizacional alto. Los aspectos por cambiar son; recompensa (Almacén) y control/presión (Almacén). Sin descuidar los aspectos positivos para seguir manteniéndolos

REFERENCIAS:

1).Placencia, N. (2013). La medición del Clima Laboral. Revista Eídos. 6, 30 – 35. Recuperado de <http://www.ute.edu.ec/revistas/7/articulos/0857e025-0366-4d3b-a06a-2881a0c426ab.pdf> **2).** . Rico, J. (2012). El clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa social del estado hospital psiquiátrico San Camilo. (Tesis de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Seccional Bucaramanga, Colombia. **3).** Segredo, A. (2013). Clima Organizacional en la gestión del Cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública.39 (2), 385-393. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017> **4).** Soberanes, L., & Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. Revista Internacional, la nueva gestión organizacional. 9, 120 – 127. Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf **5).** Vargas, J. (2010). Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal. (Tesis de Magister). Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.

GPYC-15-01-02-05

TÍTULO: FOMENTAR EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL CON EL FIN DE OPTIMIZAR LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL USUARIO Y CLIMA LABORAL.

INSTITUCIÓN: Clínica Foscal Internacional.

AUTOR: MANCERA BERNAL XIMENA DEL PILAR –
Ximena.mancera@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: VELANDIA SALAMANCA SANDRA ROCIO –
sandra.salamanca@upb.edu.co

FECHA: Noviembre 10 de 2015

Fase: 1 de 3

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.
PRACTICA POR PROYECTO II	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Bienestar – Humanización – Clima Laboral - Inteligencia Emocional – Foscil Internacional.

PROPÓSITO: Diseñar un plan de apoyo al programa de humanización para fomentar el bienestar del trabajador para el mejoramiento del desempeño laboral con el fin de optimizar los servicios de atención al usuario y clima laboral en la clínica FOSCIL Internacional. Se realiza el diseño del plan de acuerdo a la necesidades evidenciadas en la institución y se propone dividirlo en tres fases, donde la primera hace referencia al diagnóstico de necesidades dependiendo de cada área, la segunda informar a los jefes de cada área sobre el programa y realizar junto a ellos un plan de acción dividido por área y la tercera es el planteamiento de las actividades y ejecución de estas en la institución.

CONTENIDO: En la actualidad diversos sectores sociales afrontan una crisis relacionada con la pérdida de valoración del ser humano, atribuida entre otras cosas al avance de la tecnología, la globalización, el consumismo y la masificación. Pero ¿Qué hacer cuando la tecnología empieza a suplantar muestras de afecto? Más preocupante cuando esto se evidencia en instituciones de salud donde la prioridad es la empatía por aquellas personas que recurren por asistencia humana. Es por ello que en vez de buscar reconocimiento o recursos económicos se debería priorizar en difundir a todos los trabajadores la sensibilidad al dolor o aquello que se llama “calidez humana” que paradójicamente falta en las instituciones de salud (Cerda, 2008).

De igual forma, en el campo de la salud es primordial el buen estado mental y físico de los empleados, ya que especialmente ellos son los encargados de brindar un servicio cálido a personas que se encuentran en una situación vulnerable y que necesariamente se requiere ser empático y asertivo a la hora de atenderlos (Rodríguez, 2012).

Por lo anterior es de vital importancia no solo pensar en el buen servicio, sino en la persona que lo brinda, es por ello que se debe enfocar en el trabajador, poder identificar y modificar aquellos factores que causen malestar en la organización y por consiguiente a los trabajadores.

Estos factores se identifican como riesgos para los empleados, y se definen como aquellas condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. (Gil-Monte, 2012, p.238) Es por ello que se pretende monitorear, evaluar, diagnosticar e intervenir estos factores de riesgo como se expide en la Resolución 2646 del 2008.

Con esto se procura disminuir o prever cualquier tensión que genere estrés, como lo genera las “altas demandas del trabajo, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja, también se produce cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.) Y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.)” Mansilla & Favieres (2011). Y asimismo no afectar al usuario que entre en contacto con este.

De esta manera se debe brindar a los médicos, enfermeras, camilleros, personal de servicio al cliente y demás profesionales de la salud las herramientas necesarias para el desarrollo de las habilidades relacionadas con la inteligencia emocional la cual Salovey & Mayer (citado por Martínez, Piqueras y Ramos,2010) describen como la “Capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno/a mismo/a y de los demás , de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propio” y así mismo disminuir niveles de estrés y ansiedad que pueden afectar los diferentes aspectos de la vida.

Es por ello que se requiere un programa o plan de humanización enfocado a los trabajadores del área de la salud que brinde herramientas necesarias para fortalecer esa relación paciente- médico o paciente – enfermera y que resalten el aspecto cálido de la labor del profesional de la salud, por consiguiente se propone un proyecto debido a la necesidad de humanizar los servicios de salud prestados en Foscal Internacional, FOSUNAB, necesario para promover el trato humano y cálido a los pacientes que ingresan a la institución con la esperanza de buscar comprensión y solución a sus molestias de salud, pero para que esto se logre, se debe pensar primero en la persona que brinda el servicio, el profesional de la salud, aquel que también es humano y por diferentes razones de la vida cotidiana tiene problemas que le agobian y que impiden que de un buen servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, se desea trabajar principalmente con el personal administrativo, asistencial y de apoyo que labora en la clínica FOSCAL INTERNACIONAL, pero indirectamente se desea influir en los pacientes y familiares, ya que si ellos reciben una buena atención, se demuestra la calidad y el servicio humanizado que la clínica está dispuesta a brindar.

METODOLOGÍA: Teniendo en cuenta los aspectos a tratar en psicología organizacional y planteando el enfoque de productividad y competitividad, se plantea reforzar el programa de humanización de la clínica FOSCAL Internacional con un plan que fomente el bienestar del trabajador para el mejoramiento del desempeño laboral con el fin de optimizar los servicios de atención al usuario y clima laboral. Se propone dividirlo en tres fases, donde la primera hace referencia al diagnóstico de necesidades dependiendo de cada área, la segunda informar a los jefes de cada área sobre el programa y realizar junto a ellos un plan de acción dividido por área y la tercera es el planteamiento de las actividades y ejecución de estas en la institución.

CONCLUSIONES: En cuanto al planteamiento del proyecto, se generan diversas expectativas sobre el desarrollo e influencia que generará su aplicación. Debido a

que en Foscal Internacional no se han ejecutado las actividades y programas que se crearon en Foscal. Pero de igual forma se espera generar un gran impacto y conciencia sobre el tema.

De igual forma, al plantear este proyecto aumenta el interés en la estudiante sobre las problemáticas o necesidades que se evidencian en las instituciones de salud puntualmente, en el tema de humanización ya que este es indispensable en este campo, pero no está implícito en todas las instituciones, es por ello que en la búsqueda de teoría, se encuentran diferentes instituciones gestionando diversos proyectos y programas que promuevan y resalten la importancia de ser cálido

REFERENCIAS:

Cerda, I. (2008). La ciencia y la tecnología ante la humanización de los servicios de salud. Medicina, vida y salud, (2) ,3. Duarte, A (2008). La calidez en la caja costarricense de seguro social. Medicina, vida y salud, 2, 4-5. Fundación Oftalmológica de Santander- FOSCAL INTERNACIONAL (2015). Manual institucional, PROGRAMA DE HUMANIZACION DE LA ATENCION EN SALUD.

GPYC-15-01-02-06

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PASANTIA	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: APOYO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LA COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS SOLIDARIOS COPSERVIR.

INSTITUCIÓN: Cooperativa Multiactiva de Servicios Solidarios Copservir LTDA seccional Bucaramanga

AUTOR: MEDINA VELASQUEZ Paula Melissa (paula.medina@upb.edu.co)

SUPERVISOR: NIÑO BARRERA Maura (maura.nino@upb.edu.co)

FECHA: 3 de febrero de 2015

FASE: FASE 1 DE 1

PALABRAS CLAVES: Selección de personal, reclutamiento, prueba psicotécnica, entrevista, candidato, contratación.

PROPÓSITOS: Apoyar el proceso de selección de la Cooperativa Multiactiva Copservir LTDA para conocer en que consiste, qué elementos evalúan, cuándo se aplican y así evaluar la efectividad de éste desde el momento en el que se detecta una necesidad hasta que se contrata a la persona seleccionada.

CONTENIDO: El éxito de toda organización ésta determinado por los recursos humanos, término empleado para denominar a los individuos que componen una organización, es decir, las personas involucradas en ella: los que dirigen, los que administran y los que producen, para que una organización funcione de manera favorable debe estar constituida con el personal adecuado y propicio para obtener los objetivos deseados (Alcover y cols., 2004). Ejemplo de esto es la Cooperativa Multiactiva de Servicio Solidario Copservir. Esta empresa cuenta con un Recurso Humano calificado que permite el desarrollo continuo y progresivo, en cada una de sus áreas. A su vez, está comprometida con el crecimiento y desarrollo del recurso humano y el bienestar laboral, por lo cual pone principal énfasis en el proceso de reclutamiento y selección. Como lo expone Chiavenato (2002) el proceso de reclutamiento y selección de personal son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización. Es por esto que esta pasantía se enmarca en el área de selección de personal para para conocer en que consiste, qué elementos evalúan, cuándo se aplican y así evaluar la efectividad de éste desde el momento en el que se detecta una necesidad hasta que se contrata a la persona seleccionada.

METODOLOGÍA: **Participantes:** Aspirantes a las vacantes en la Cooperativa Multiactiva Copservir, divididos de la siguiente forma: **Puntos de venta:** aprendices Sena, domiciliarios, cajero, dependientes/vendedores, subadministradores y administradores; **Área administrativa:** auxiliares de bodega, aprendices Sena y universitarios, candidatos requeridos según las necesidades.

Instrumentos: **Elementos virtuales:** Intranet, Empleo.com, correo electrónico; **Formatos:** Formatos de entrevista, formato de verificación de referencias, evaluación de periodo de prueba; **Pruebas técnicas y Pruebas psicotécnicas:** Gestión 360°, EROS, ABI, BIP, PMA, CARAS; MONEDAS, prueba de conocimiento específico y assement center

Procedimiento:

Fase 1: Requerimiento y publicación de la vacante

Fase 2: Reclutamiento

Fase 3: Verificación de información

Fase 4: Selección

Fase 5: Contratación

CONCLUSIONES: Los objetivos propuestos para esta pasantía se cumplieron satisfactoriamente y permitieron realizar un apoyo y acompañamiento constante al proceso de Selección de la Cooperativa Multiactiva de Servicios Solidarios Copservir. Las diferentes actividades desarrolladas a lo largo del semestre suministraron suficiente información para articular y estructurar el actual trabajo final de pasantía. proceso de selección que se lleva a cabo en la empresa es bastante protocolario y estructurado lo que permitió reclutar asertiva y eficazmente a los candidatos para las diferentes vacantes, evaluándolos mediante el uso de pruebas psicotécnicas y las respectivas entrevistas de acuerdo al cargo al que aplica la persona, lo que permitió poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera y se logró la adquisición de nuevas habilidades que serán de utilidad a lo largo de toda la vida profesional. Se encontró que el cargo con mayor

número de ingresos es para aprendices Sena debido a que su contrato es de aprendizaje y solo tiene una duración de seis meses. Finalmente es importante resaltar que el área Selección de personal , Bienestar , Salud ocupacional, Capacitación y Nómina que hacen parte del área general de Recursos Humanos son áreas que cuenta con funciones y objetivos específicos a desarrollar lo que facilitó el proceso y garantizó que la pasantía se desarrollara en el área deseada.

REFERENCIAS:

1).Alles, M. (2004). *Gestión por competencias. El diccionario*. Buenos aires: Granica
 2). Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001) *Administración de 4 recursos humanos*. México D.F: International Thompson Editores S.A
 3). Chiavenato, I. 2002. *Gestión del talento humano*. Bogotá D.C: Editorial Mc
 4). 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. Pensamiento y Gestión, 20, 103-137.5*. Ventura, B. y Delgado, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad Social*. Madrid: Paraninfo.

GPYC-15-01-02-07

FECHA: 30 de Octubre de 2015

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO “ACOANDES”

INSTITUCIÓN: Academia Técnica y Comercial de Los Andes.

AUTOR: CAMPO DUARTE Annette Joleen. Annette.campo@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAZAR BETANCOURT Luz Marcela. Lumasabe02@hotmail.com

FASE: 1 DE 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Se realizó el proceso de practica integrada de acuerdo al grupo de investigación organizacional y la línea de productividad y competitividad en la institución educativa “ACOANDES”: Colegio Académico y comercial de los Andes, teniendo en cuenta el clima organizacional como la forma en que los trabajadores de una organización perciben y describen su ambiente laboral, además de esto es necesario destacar el desempeño y rendimiento del trabajador entendido como la capacidad para producir los resultados que espera la empresa según la misión planteada, la satisfacción del trabajador definido como un estado emocional de bienestar, por último la gestión

humana permite realizar procesos de perfeccionamiento con los trabajadores, de esta manera, presenta la necesidad de implementar diagnósticos que midan y permitan conocer la situación actual de las organizaciones, así como implementar estrategias de mejoramiento.

PROPOSITOS:

¿Cuál es el clima laboral presente en el colegio “ACOANDES”?

OBJETIVO GENERAL:

-Medir el clima organizacional en el personal con el objetivo de promover un plan de intervención acorde a las necesidades del centro educativo “ACOANDES”

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Realizar una evaluación del clima organizacional del Colegio “ACOANDES”.
- Analizar el clima organizacional del Colegio “ACOANDES”.
- Formular alternativas de intervención en el personal del Colegio “ACOANDES”

CONTENIDO: El trabajo es una actividad indispensable en la vida de las personas por este motivo es fundamental estudiar el ambiente la percepción que tienen los trabajadores de su contexto laboral en relación a sus relaciones sociales, calidad satisfacción y desempeño que se tiene en su actividad laboral denominado clima organizacional. Por otro lado el clima laboral es el resultado de factores individuales y externos por lo tanto su diagnóstico confiable permite desarrollar procesos de cambio para la prevención de riesgos ocupacionales y el mejoramiento de las organizaciones. (Thomson, 2005, citado por Herrera y Castellanos, 2013; Soto, 2007, citado por segrego, 2013; Aguirre, Martínez, Vergara y Chiñas, 2012; Álvarez, 1992, citado por Cardona y Zambrano, 2014; Giraldo, Aguilar, Arévalo, Sandoval, y Vega, 2005, citado por Sierra, 2009).

METODOLOGÍA: Se llevó a cabo una investigación cuantitativa, de tipo exploratorio, los participantes fueron 16, el 25% de género masculino y el 75% de la población de género femenino. Se utilizó la prueba ECO y medios informáticos para la digitación de los resultados, se llevó a cabo de la siguiente manera: Búsqueda de soportes conceptuales, búsqueda de la prueba pertinente, preparación de la encuesta de clima organizacional (ECO), identificación de posibles participantes, aplicación de la prueba ECO, digitación de resultados, realización de análisis y discusión, socialización de los resultados y planteamiento de estrategias para el mejoramiento del clima organizacional.

CONCLUSIONES: La organización cuenta con recursos como iluminación adecuada, un amplio espacio físico que permite el desempeño de las funciones de manera agradable y espacios de socialización entre los integrantes de la institución para generar el dialogo y las buena relaciones extra personales. Por otro lado en el área organizacional se evidenciaba una necesidad de realizar un diagnóstico organizacional sobretodo en un factor tan importante para el desarrollo de las empresas como lo es el clima laboral, se realizaron también una lista de chequeo de hojas de vida para facilitar el proceso de recepción de hojas de vida, un formato de pauta de entrevista y un formato de verificación de referencias para la

optimización de las entrevistas pertinentes en el proceso de contratación, se realizó un manual de cargos y funciones y perfiles de cargo correspondientes a las necesidades de mantener una guía para resolver cualquier situación, finalmente se realizaron los formatos de evaluación del desempeño docente y periodo de prueba para identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores.

REFERENCIAS:

- 1). Aguirre, G., Martínez, P., Vergara, J., & Chiñas, J. (2012). Clima organizacional en la gestión educativa de docentes de la escuela de enfermería de la universidad veracruzana, campus Coatzacoalcos. *Revista De La Alta Tecnología Y Sociedad*, 6(1), 16-31.
- 2). Cardona, D., & Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189.
- 3). Herrera, M., & Castellanos, A. (2013). Situación actual de la medición del clima organizacional en organizaciones de Veracruz y boca del río, México. *Pretium: Revista de economía, negocios y finanzas*, 4(1), 1-8.
- 4). Segrego, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana De Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- 5). Sierra, Y. (2009). Clima Organizacional como factor de riesgo ocupacional. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*. 9(1), 69-76.

ANEXOS:

1. Consentimiento informado para los participantes de la evaluación del clima laboral.
2. Prueba ECO.
3. Lista de chequeo de hojas de vida.
4. Formato de pauta de entrevista.
5. Formato de verificación de referencias.
6. Manual de cargos y funciones, y perfiles de cargo.
7. Taller a estudiantes.
8. Formato de evaluación del desempeño docente y del periodo de prueba.
9. Lista de sugerencias para el mejoramiento del clima laboral.

GPYC-15-01-02-08

TÍTULO: IDENTIFICACIÓN DE LOS ASPECTOS ORGANIZACIONALES INTERNOS QUE INFLUYEN DE MANERA POSITIVA EN LA CONDUCTA, REACCIONES Y SENTIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES ASOPORMEN EN SU ESPACIO LABORAL.

INSTITUCIÓN: ASOPORMEN

AUTOR: ESLAVA FLOREZ Javier Andrés (eslava123456789@gmail.com)

SUPERVISOR: DIAZ ROMERO Carolina (carolina.diazr@upb.edu.co)

FECHA: 23 de octubre/ 2015

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA	CLIMA ORGANIZACIONAL- PRODUCTIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Productividad y competitividad, desarrollo organizacional, evaluación, clima organizacional, competencias, motivación, talento humano.

PROPOSITOS: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ¿Evaluar el clima organizacional de los funcionarios del Instituto Asopormen permitirá identificar las competencias a fortalecer? **OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO** Evaluar el clima organizacional de los trabajadores y proveedores de servicio asistencial del instituto Asopormen durante el segundo semestre del año 2015.

CONTENIDO: El concepto de Clima Organizacional se ha desarrollado recientemente, pues fue introducido por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960. Y es tal vez por esa juventud que de su estudio no existe una unificación de definiciones y metodologías que permitan elaborar una clara definición y distinción. Las descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo, esto ha llevado a que los investigadores se hayan circunscrito más al aspecto metodológico que a la búsqueda de consenso en su definición, en sus orígenes teóricos, y en el papel que juega el clima en el desarrollo de la organización. En lo que sí se visualiza un consenso es en expresar que el clima organizacional tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo a su percepción. El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Méndez (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el CUADERNOS DE ADMINISTRACIÓN / UNIVERSIDAD DEL VALLE / NO. 42 / JUL - DIC 2009 46 resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno.

El clima organizacional de acuerdo con Méndez (2006) ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.

METODOLOGÍA: El proyecto realizado corresponde a un estudio descriptivo no experimental transaccional, bajo un enfoque mixto. Se seleccionó una muestra a conveniencia constituida por 71 trabajadores pertenecientes a los departamentos del área EDUCATIVA, ADMINISTRATIVA, PROTECCION, INCLUSION, NEURODESSARROLLO, ABA, TOMATIS del instituto Asopormen, entre 22 y 50 años de edad, con un nivel de escolaridad principalmente entre técnicos y profesionales. Para la obtención de los datos se utilizó un instrumento diseñado por el instituto Asopormen, junto con mi colaboración que evalúa el clima organizacional de los trabajadores. Este instrumento evalúa diferentes temáticas que permite identificar aspectos positivos del clima laboral de los empleados de la institución. A través, de la escala pueden reflejarse los diferentes niveles motivación recibida por los jefes inmediatos, como también la relación recibida por parte de sus compañeros de trabajo. El instrumento contiene una serie de ítems, que evalúan motivación, relaciones interpersonales, competencias y valores a nivel interno dentro de la institución. El trabajo en la organización se llevó a cabo en tres etapas, una de sensibilización frente al proceso de evaluación de desempeño con los coordinadores de cada programa, otra de evaluación de los trabajadores y una posterior retroalimentación del proceso con respecto a la evaluación realizada.

CONCLUSIONES: Se logró realizar un proceso de sensibilización en el instituto Asopormen frente al sistema de evaluación de desempeño y su utilidad, permitiendo concientizar a los líderes de cada grupo de trabajo con respecto a la importancia de evaluar a los trabajadores y proveedores de servicio asistencial, teniendo en cuenta que el desempeño del talento humano en salud y educación lleva consigo un compromiso y una responsabilidad social. Además, el proceso de evaluación realizado permitió identificar competencias y áreas a fortalecer en los trabajadores y proveedores de servicio asistencial evaluados, lo cual favorece al mantenimiento de un talento humano idóneo, comprometido y capacitado. Por último, el proyecto llevado a cabo contribuyó al proceso formativo y práctico del psicólogo con la adquisición de mayores competencias desde el campo de la psicología organizacional.

REFERENCIAS

1). Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill. **2).** Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación*, 10,83-106.**3).** Caligiore, C y Diaz T. (2003) Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en **4).** La ULA. Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Año 8 N° **5).** 24 Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo. Venezuela. pp. 644 – 656. **6).** Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis **7).** Para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

GPYC-15-01-02-09

FECHA: 23 Junio del 2015.

TÍTULO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA CLÍNICA CHICAMOCHA S.A.

INSTITUCIÓN: CLINICA CHICAMOCHA S.A.

AUTOR: DÁVILA PEREZ LINDA LORENA linda.davila@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: MARCELA SALAZAR

FASE: 2 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	DE	LINEA DE INVESTIGACION
PASANTÍA	PRODUCTIVIDAD COMPETITIVIDAD	Y	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Tecnología, pruebas psicotécnicas, inteligencia emocional y autoeficacia.

PROPOSITOS: Realizar procesos de selección que cumplan con los estándares propuestos en la Clínica Chicamocha.

CONTENIDO: Actualmente las organizaciones reconocen que los procesos de reclutamiento y selección en las empresas es la clave para mejorar la productividad y calidad de la mano de obra. En este sentido, Ganga y Sánchez (2008) realizaron un estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt de la región de los Lagos en Chile. Entre los objetivos que planteaban estaba “conocer, estudiar y analizar la forma en que las organizaciones de la comuna de Puerto Montt-Chile realizan el proceso de obtención de personal, identificando la importancia que tiene para ellas este proceso” (Ganga y Sánchez, 2008, p. 279). En el análisis de los resultados encontraron que el 90% de las organizaciones aplican varias técnicas para realizar el reclutamiento y selección. Entre las más empleadas se encuentran las pruebas de conocimiento, las pruebas psicológicas y las pruebas psicotécnicas; pero es notorio que el 15% de esa población, declaro utilizar técnicas de selección caracterizadas por que no poseen ningún método y los candidatos ingresan por medio de la hoja de vida, según el trabajo a realizar y por un certificado de antecedentes personales. Al finalizar esta investigación, los autores concluyeron que la comuna puerto Montt son “conscientes de la importancia que reviste el proceso de reclutamiento y selección del personal, al considerar la fuerza laboral como el pilar fundamental en la gestión, que finalmente permite alcanzar los objetivos propuestos por la organización” (Ganga y Sánchez, 2008, p. 293). Ahora bien, otro aspecto sobresaliente en los procesos de selección, es el uso de la tecnología para la medición y objetividad de los resultados; en relación a esto, Blasco (2004) afirma que el uso de la tecnología es de gran importancia para la eficacia y desarrollo de la empresa. Debido a la competencia que existe en el mercado por lograr altos estándares de calidad y productividad. El

Investigador también expresa las grandes ventajas del uso de pruebas psicotécnicas por medio de la red, las cuales se caracterizan porque “los ordenadores son capaces de generar nuevos ítems y de establecer categorías de dificultad calibrándolos automáticamente. Los ejemplos de programas que realizan este tipo de tareas son, hoy día, numerosos, impulsando el crecimiento de las bases de ítems y haciendo ganar potencia a este tipo de técnicas psicométricas”. (Blasco, 2004, p.148). Es significativo el uso de estas herramientas, como por ejemplo el programa Impact-Psy; el cual es utilizado en la clínica Chicamocha para los proceso de selección. La herramienta permite evaluar al sujeto desde diferentes esferas, como sería, las habilidades administrativas, el liderazgo, el trabajo en equipo, la orientación al servicio, etc. Por último, entre las características que hacen a los sujetos aptos para un determinado cargo están: la inteligencia emocional y la autoeficacia. Law et al (Citado en García, García y Ramos, 2007). Argumenta que “la inteligencia emocional predice el rendimiento en las tareas en el ámbito laboral” (p. 232). Para corroborar esta afirmación, García et al (2007) investigaron con un grupo de participantes si la inteligencia emocional y la autoeficacia incidían en el rendimiento laboral. Entre los resultados encontraron que la inteligencia emocional si es un predictor del trabajo en equipo, por otra parte la autoeficacia puntuó como predictor que no favorece al trabajo en equipo, puesto que, si la persona se considera demasiado apta para lograr algún objetivo, no tendrá en cuenta la ayuda del equipo.

METODOLOGÍA: La población se conformó con aspirantes a las diferentes áreas disponibles en la clínica Chicamocha. Estas vacantes se dividen en dos áreas: las administrativas y las asistenciales. Los siguientes dos primeros instrumentos fueron utilizados por la pasante durante los meses de diciembre, enero y febrero. En el mes de marzo se comenzó a utilizar el programa Impact-psy. A continuación describiremos en qué consisten los instrumentos. WARTEGG 8 CAMPOS: Es una prueba de tipo proyectivo usada en el campo de la selección de personal y la psicoterapia. 16 PF: El cuestionario 16 FP, se basa en la medición de 16 dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas. IMPACT-PSY: El programa cuenta con 30 Pruebas psicológicas disponibles, las cuales se dividen en 8 áreas Cada una. Entre las cuales están: Aptitudes, competencias laborales, inteligencia general, pensamiento constructivo, valoración clínica-salud mental, personalidad normal, adaptación al trabajo y orientación vocacional-riesgo psicosocial.

Con el programa IMPACT-PSY se crea un perfil con el nombre del cargo o puesto a ocupar. Respectivamente a cada perfil se le asignan 3 pruebas psicológicas las cuales permitan describir mejor el desenvolvimiento en el área. Habiendo creado el perfil, se le envía por email al candidato todas las instrucciones para el ingreso a las pruebas. Los resultados podrán ser analizados a través de la cuenta de la Clínica Chicamocha.

CONCLUSIONES: Podemos concluir que durante los procesos de selección en la clínica Chicamocha se elaboraron criterios adecuados respecto al candidato, con el fin de no utilizar estereotipos o prejuicios, en la medida en que el nivel socioeconómico, cultural o alguna característica física, no fue impedimento para el

ingreso de los sujetos a los diferentes cargos. Puesto que, si todos los filtros eran favorables, el candidato ingresaría inmediatamente.

REFERENCIAS:

1. Blasco, R. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 20, 141-167. Consultado: [25, junio, 2015]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf>

2. García, A., García, M. y Ramos, P. (2007). Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia: Aplicaciones para la selección de personal. Anales de la psicología. 23, 231-239. Consultado: [25, junio, 2015]. Disponible en: <file:///C:/Users/LINDA/Downloads/Aportaciones%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20y%20la%20autoeficacia%20Aplicaciones%20para%20la%20selecci%C3%B3n%20de%20perso.pdf>

3. Ganga, F. y Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. Revista Gaceta Laboral. 14, 271- 297. Consultado: [25, junio, 2015]. Disponible en: <file:///C:/Users/LINDA/Downloads/Estudio%20sobre%20el%20proceso%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20en%20la%20comuna%20de%20Puerto%20Montt,%20Regi.pdf>

ANEXOS: ninguno.

GPYC-15-01-02-10

FECHA: 16 de junio de 2015

TÍTULO: IMPLEMENTACION DE PROGRAMA DE APOYO AL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA ORGANIZACIONAL TCC S.A REGIONAL BUCARAMANGA, EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN, BIENESTAR LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL.

INSTITUCIÓN: Transportadora Comercial de Colombia (TCC S.A)

AUTOR: GONZALEZ CAMACHO Maria Alejandra. maria.gonzalezc@upb.edu.co

SUPERVISOR: CASTILLO CALDERÓN Juan Manuel. Juancas27@hotmail.com

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO INVESTIGACION	DE	LINEA INVESTIGACION	DE
PASANTÍA	PRODUCTIVIDAD COMPETITIVIDAD	Y	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	

PALABRAS CLAVE: Gestión del talento humano, selección de personal, clima organizacional, bienestar laboral, TCC S.A.

PROPÓSITOS: Objetivo general: Implementar y apoyar el programa de Gestión Humana definido por la empresa, cumpliendo los lineamientos establecidos para así mejorar los indicadores del talento humano que existen en la organización.

CONTENIDO: El área de Gestión Humana dentro de la compañía resulta ser fundamental, ya que además de encargarse de la búsqueda de personal apto, también trabaja procesos que contribuyen al crecimiento organizacional y a su proyección para posicionarse como la mejor compañía de soluciones logísticas a nivel nacional y mundial. De esta forma en la actualidad las organizaciones han empezado a desarrollar principios de unificación en las gestiones de sus procesos, de allí que se convierte en un valor agregado el saber diferenciarse del entorno empresarial que nos rodea. La fuerza encargada de alcanzar las acciones que garantizan el éxito de una compañía, tales como el incremento de ganancias, la reducción de costos y la productividad, entre otros, proviene de su recurso humano. Alles en el 2008, presenta cuales son las principales funciones del área de Gestión Humana en una organización, dentro de estas se encuentran 3 grandes grupos: el desarrollo de personas, el empleo y la compensación. En el desarrollo de personas se encuentra el desarrollo e impulso de las competencias, así como la capacitación y entrenamiento en los elementos que se consideran fundamentales para el colaborador en su desempeño personal y laboral; evaluación de desempeño entendido como el proceso que mide el desempeño del colaborador, como la medida en que cumple con las funciones y requisitos de su trabajo (Chiavenato, 2009); planes de carrera y de sucesión en este aspecto el encargado del área tiene una responsabilidad particular ya que se trata de motivar e impulsar el proyecto de vida de la persona, valorando sus intereses y contribuyendo que se hagan realidad desde su lugar de trabajo. En cuanto al empleo, Alles (2008) expone que es allí donde se realizan los procesos de atracción para pertenecer a una compañía, se implementan estrategias para que las personas se fijen en la organización, así como la selección del personal, la incorporación e inducción de personas y la desvinculación de las mismas; y por último se encuentra la compensación donde se hacen las revisiones de salarios, de las políticas de beneficios y las encuestas salariales para comparar con el mercado. La gestión del talento humano desempeña cuatro funciones principales que constituyen el proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control; estas funciones hacen referencia a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas. La importancia de la gestión en los procesos organizacionales tales como reclutamiento y selección de personal, desarrollo de un óptimo clima organizacional, y promoción del bienestar laboral, direccionan el cumplimiento de los objetivos organizacionales e individuales de los trabajadores (Chiavenato, 2002). Chiavenato (2002), considera que el área de gestión humana tiene por función contribuir a la eficacia organizacional a través de medios como: Ayuda a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y cumplir su misión, proporcionar competitividad, suministrar a la compañía entrenados y motivados, estimular la autorrealización y la satisfacción de los trabajadores en la organización, desarrollar y mantener la calidad de vida en el

trabajo, gestión del cambio, establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

METODOLOGÍA: Entre la población participante se encuentran todos los colaboradores de TCC S.A Regional Bucaramanga (168 colaboradores). Por un lado se presenta una interacción con el personal que pertenece a la empresa de servicios temporales, ya que en un primer momento son ellos quienes hacen parte del proceso de selección que se lleva a cabo cuando se presentan vacantes. De igual forma, los trabajadores directos participaron de las actividades de bienestar y la evaluación de clima que se realizó durante la pasantía. Los instrumentos aplicados en la selección de personal fueron el 16 PF, 16 PF- 5, CMT, Test de caras y Wartegg. Para la evaluación de clima organizacional CINCEL realiza un estudio de clima organizacional y compromiso laboral el cual evalúa 10 variables organizacionales. Cuando se presenta la necesidad de cubrir una vacante se realiza una requisición a través de la plataforma institucional, la cual es autorizada o no por el área encargada. La empresa cuenta con un plan de sucesión en donde le da prioridad al talento que se encuentra vinculado a la compañía brindando posibilidades de crecer profesionalmente, es por esto que en primer lugar la convocatoria se realiza internamente, si ningún candidato cumple con el perfil se procede a realizar una convocatoria abierta. Es importante aclarar que lo anterior se hace cuando se presenta una vacante administrativa ya que cuando se requiere personal operativo se realiza a través de la empresa de servicios temporales, recibiendo hojas de vida de recomendados del personal de la empresa o se realiza convocatoria abierta. La convocatoria abierta se publica a través de diferentes medios como bolsas de empleo, recolección de hojas de vida en el SENA, universidades, entre otros. Cuando los candidatos se postulan a la vacante se estudia la hoja de vida y si cumplen con el perfil son llamados a aplicación de pruebas y entrevista, de acuerdo a si es personal operativo, administrativo profesional o no profesional se aplican unas pruebas establecidas y para la entrevista en donde se realiza una evaluación por competencias, el candidato debe ajustarse un 80% al perfil para continuar en el proceso. A las personas que se postulan para cargos directivos, comerciales o que tienen personal a cargo se les realiza una evaluación a través de Assesment center. A continuación se realiza verificación de referencias y estudio de seguridad, se procede con la visita domiciliaria la cual la efectúa una empresa prestadora de éste servicio; seguido a esto se realizan los exámenes ocupacionales de ingreso, para el personal operativo se tiene en cuenta el índice de masa corporal, la talla y la edad la cual no debe superar los 32 años, si el candidato cumple efectivamente con el proceso es llamado a contratación; inmediatamente se contrata se realizan las respectivas afiliaciones a la seguridad social y finalmente se activa en la plataforma los datos del trabajador. En la evaluación de clima organizacional De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la escala de clima laboral se procede a diseñar un plan de acción donde se establece: Variable, posibles causas, meta, actividades, plazo, responsables, indicador de logro y fecha de seguimiento y estado, con esto el área de Gestión Humana debe realizar un seguimiento y garantizar que las actividades se lleven a cabo por parte de los líderes de proceso y que el interés principal de la empresa sea promover el clima organizacional. Como dicha evaluación se realiza

cada dos años, trimestralmente se aplica al 8% de la población una encuesta de termómetro de clima, allí se mide la mejora de este y se realiza un seguimiento a la variable apoyo del jefe.

CONCLUSIONES: Los procesos de selección se ajustan perfectamente a lo que busca la compañía en sus colaboradores, ya que se lleva a cabo de forma objetiva, detallada y cada momento del proceso es realizado por personal capacitado y profesional. La baja rotación indica la satisfacción y el compromiso de los trabajadores con lo que la empresa realiza, con la remuneración, el liderazgo trascendente de los jefes y lo que TCC en general les ofrece, además del filtro que llega a ser la selección de personal al momento de contratar el recurso humano, personas cálidas, íntegras y expertas. La participación de los colaboradores en las actividades que se realizan es activa y receptiva, esto tiene que ver con el valor que la empresa da a sus colaboradores por la entrega diaria y el agradecimiento que se retribuye a la labor que diariamente realizan. La organización y la proyección de la empresa se ve reflejada en el compromiso con el crecimiento de los líderes en cuanto a estar capacitando sus competencias para ofrecer a todos los colaboradores un buen trato, un conocimiento sólido con miras a lograr los objetivos organizacionales y la visión de la compañía. Los resultados de la evaluación de clima laboral dejan ver el interés que la compañía siente por sus colaboradores, los líderes de proceso se ven comprometidos con el buen trato, con el apoyo y direccionamiento en las funciones que cada trabajador realiza, lo cual tiene por resultado colaboradores felices y un excelente desempeño laboral. Para finalizar se puede decir que el principal fundamento de esta clase de proyectos radica en la necesidad de acoger las mejores prácticas organizacionales que permita tener empleados satisfechos y lograr marcar una diferencia con otras empresas del mismo sector en cuanto a la calidad del servicio, sus productos y su talento humano.

REFERENCIAS:

1. Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional. Argentina: Ediciones Granica.
2. Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw-Hill.
3. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill.

ANEXOS: Termómetro de clima laboral

GPYC-15-01-02-11

FECHA: Noviembre de 2015.

TÍTULO: IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL PRESENTES EN GUARDAS DE SEGURIDAD DE LA COOPERATIVA DE VIGILANCIA COAVIN CTA.

INSTITUCIÓN: Cooperativa de Vigilancia y Seguridad Privada COAVIN CTA.

AUTOR: ARGUELLO PLATA LISET (niky1923@hotmail.com)

BRETÓN SERRANO SANDRA JULIANA (Breton0511@gmail.com)

DIRECTOR/SUPERVISOR: DIAZ ROMERO GLADYS CAROLINA (carolina.0709@hotmail.com)

FASE: 1 de 1.

MODALIDAD	GRUPO INVESTIGACION	DE	LINEA INVESTIGACION	DE
Trabajo de Grado	Productividad Competitividad.	y	Desarrollo Organizacional	

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Cooperativa de Vigilancia y Seguridad Privada COAVIN CTA, Riesgo Psicosocial, guardas de seguridad.

PROPOSITO: Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en los Guardas de Seguridad que laboran en la Cooperativa de Vigilancia y Seguridad Privada COAVIN CTA; empleando como herramienta la encuesta intralaboral del Ministerio de la Protección Social, para prevenir y controlar posibles causas de accidentalidad y enfermedades que afecten la salud de los trabajadores.

CONTENIDO: De acuerdo con los altos índices de enfermedades laborales y accidentes de trabajo que se han encontrado en las estadísticas del Ministerio de la Protección social, se decreta la Resolución 2646 de 2008, abordando los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, con el fin de establecer medidas que permitan identificar, evaluar y crear estrategias de prevención en pro de los trabajadores y de las empresas; dando así relevancia al campo de la psicología organizacional, como psicología aplicada, la cual tiene como objetivo favorecer el bienestar de las personas en sus lugares de trabajo; y así mismo impactar la necesidad del psicólogo, para que inicie la profundización de métodos y herramientas que permitan desarrollar dichos aspectos que afectan el estado de salud de los trabajadores.

Las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas suponen un nuevo contexto de la actividad empresarial y productiva; todos estos cambios requieren una gran capacidad de adaptación de los trabajadores y una gestión mucho más flexible de los recursos humanos por parte de las empresas. Es así como la salud y el bienestar de los trabajadores se convierte en la principal preocupación de las empresas, ya que los factores de riesgo psicosocial recopilan una serie de condiciones que deben mantenerse con el fin de que no causen un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores; ya que son cada día más demandantes y esto conlleva a aumentar las cargas tensionales, apareciendo así diversas patologías. Villalobos (1999).

En este sentido y de acuerdo a Villalobos (2004) los riesgos psicosociales en el trabajo han incrementado así como “los procesos mórbidos en los trabajadores” (p.27); lo anterior se observa mediante los datos arrojados por el Ministerio de la protección social (2007), revelando que en Colombia en el periodo comprendido entre el año 2006 a diciembre de 2007; se registraron 1.360 muertes calificadas como profesionales y 589.462, accidentes calificados como profesionales. Estas cifras permiten demostrar la preocupación en todo centro de trabajo, ya que independientemente del tipo de actividad a la cual se dedique o el tamaño del mismo, estarán presentes situaciones que generan riesgos, los cuales según

(Janaina, 2000, p 126) son “elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo”.

Hasta principios de este siglo la problemática de los trastornos psicosociales en el sector de la seguridad privada había pasado desapercibida. A partir del año 2002, con la realización del estudio “el estrés en la seguridad privada” propuesto por FES-UGT y que dio lugar a publicación de una guía en el año 2004, se dio la voz de alerta sobre el impacto significativo del estrés, como el resto de las psicopatologías asociadas a los factores de riesgo psicosocial, lo cual se complementó con la investigación de Chávez, Carrasquero (2007) sobre los factores de riesgo psicosociales en Guardas de seguridad, obteniendo como resultados, que la carga mental ocupa un segundo lugar en orden de situacional de riesgo; la cual se expresa en un 70% alta.

En virtud de lo anterior y en búsqueda de una respuesta al problema de investigación, que es la Identificación de factores de Riesgo Psicosocial intralaboral presentes en Guardas de Seguridad de la Cooperativa de Vigilancia COAVIN CTA, se aplicaron los cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del ministerio de la protección social en una muestra representativa de los Guardas de Seguridad y personal administrativo que labora en COAVIN CTA y de ésta manera generar un aporte importante no sólo a la organización y al departamento de Recursos Humanos; sino así mismo aportar con la investigación a la normatividad legal vigente sobre el tema de riesgos psicosociales; y desde el quehacer psicológico aportar a los procesos de Seguridad y salud en el trabajo desde la promoción y prevención a partir de la implementación de estrategias que permitan construir el bienestar psicolaboral de los trabajadores de COAVIN CTA.

METODOLOGÍA: Esta investigación es de orden cuantitativo descriptivo transaccional, la muestra está constituida por 108 sujetos distribuidos entre Guardas de seguridad, y funcionarios administrativos. Se empleó una técnica de muestreo por conveniencia. Los sujetos fueron seleccionados en función de su accesibilidad.

CONCLUSIONES: Dentro de los resultados Obtenidos se extrajo que los niveles de riesgo identificados presentan una amplia o una importante posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Ello implica que las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata o intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Se recomienda como complemento fundamental, dentro de la presente investigación; la aplicación de los demás cuestionarios que componen la batería de riesgo psicosocial; como lo son el cuestionario de estrés y el de factores de riesgo extralaboral. Además de una pronta ejecución de un plan de incentivos, reconocimiento y ascensos para el personal administrativo y operativo de COAVIN CTA.

REFERENCIAS: 1. Bona M. y Oliva, U. (2000): “El fenómeno del mobbing”. Milán .Giuffrè). 2. Boada., J., de Diego, R., Agulló, E., y Mañas, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218 3. Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá:

McGraw-Hill 4. Congreso de Colombia (2006). Ley 1010 Acoso Laboral. Recuperado el 22 febrero, 2007, de <http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/L1010006.HTM> 5. Contreras, F, Barbosa, D, Juárez, F, Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, como criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Estudio comparativo en cuatro ciudades colombianas. Revista Acta Colombiana de Psicología. 12, 13-26.

ANEXOS: Consentimiento Informado, Formato de asistencia a encuentros de socialización Riesgo sicosocial.

GPYC-15-01-02-12

FECHA: 31 de mayo de 2015

TÍTULO: CONSOLIDACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN HIGUERA ESCALANTE & CIA.

INSTITUCIÓN: Higuera Escalante & Compañía Limitada.

AUTOR: AMADO VEGA Camila Vanessa. Camila.amado@upbbga.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERON Juan Manuel. Juan.Castillo@upb.edu.co

FASE: 2 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	DE	LINEA DE INVESTIGACION
PASANTIA	PRODUCTIVIDAD COMPETITIVIDAD	Y	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Productividad y competitividad, Desarrollo organizacional, Higuera Escalante, Competencias especificas e institucionales, Modelo de gestión por competencias, Método Delphi.

PROPOSITOS: ¿Con cuáles competencias específicas de la dimensión saber-hacer deben contar los colaboradores que ejecutan los cargos en las unidades de atención: laboratorio clínico, banco de sangre y toma de muestra extramural en la organización Higuera Escalante & Cía., para que se dé la consolidación del modelo de gestión por competencias?

Consolidar el modelo de gestión por competencias específicas de las unidades de atención: laboratorio clínico, banco de sangre, toma de muestra extramural de la organización Higuera Escalante & Cía. LTDA.

CONTENIDO: Una de las necesidades planteadas basadas por el área de talento fue el diseño e implementación del modelo de gestión por competencias, donde contemplara las competencias institucionales y específicas de cada cargo perteneciente a las unidades de atención, laboratorio clínico, banco de sangre y toma de muestra extramural, esta fase del proyecto fue la encargada de consolidar

dicho modelo para sí dar inicio a su ejecución, por esto la teoría de competencias planteada por Gallego, se constituye en una metodología que permite al área de gestión humana y desde ella a sus procesos mejorar e innovar en los diseño de cargos, reclutamiento, selección, gestión del desempeño, capacitación y desarrollo, entre otros, contribuir al logro de los objetivos organizacionales (2000); es así como la organización Higuera Escalante con la implementación adecuada y completa de un modelo de gestión por competencias como lo afirma Sagi y Grande(2004), en el área de talento humano se observaran ventajas en: a) una estructura profesional más flexible, promoviendo en la empresa la formación de los trabajadores, b) reducción de números de niveles de estructura organizativa, hace que las empresas sean más eficaces; ya que existen menos jerarquías de mando y control que pueden coordinar o descordinar sus funciones, c) Facilidad en la cobertura de vacantes, debido a que a medida en que se tengan personas más cualificadas y que asumen funciones mas allá de la ejecución, es más sencillo encontrar entre los mismo trabajadores, alguien con la suficiente competencia profesional para asumir cargos de mayor responsabilidad, d) La simplificación de la estructura profesional de la organización dará el mismo resultado en la gestión y administración del personal. El desarrollo de este proyecto beneficiara a la organización de manera que el personal que haga parte de este sea idóneo y competente de acuerdo al cargo que vaya a desempeñar, por esto el modelo de gestión por competencias aportara al, reclutamiento, selección, capacitación, formación y evaluación del personal contratado dentro de la organización, ya que permite la posibilidad de definir perfiles profesionales acordes a las expectativas de la organización, que favorecerán la productividad de cada equipo de trabajo; todo lo anterior teniendo en cuenta que actualmente el Laboratorio Higuera Escalante se encuentra en un proceso de acreditación.

METODOLOGÍA: La implementación de perfiles de competencias específicas se llevó a cabo en las unidades de atención: Laboratorio, Banco de sangre y Toma de muestra extramural, dentro de ellas 24 cargos asistenciales. Los instrumentos que se utilizados para la ejecución del proyecto fueron: descriptivos de cargo, entrevista guía y el método Delphi que consiste en Una Delphi consiste en la selección de un grupo de expertos a los que se les pregunta su opinión sobre cuestiones referidas a acontecimientos del futuro. Las estimaciones de los expertos se realizan en sucesivas rondas, anónimas, al objeto de tratar de conseguir consenso, pero con la máxima autonomía por parte de los participantes. (Astigarraga, 2003), y la creación de una entrevista semiestructurada con el fin de indagar características, funciones, habilidades y conocimientos de cada cargo, la población que participo en el desarrollo del proyecto fue de 38 persona, se seleccionaron, se seleccionaron a partir de la evaluación de desempeño del año anterior de acuerdo a su excelente desempeño en el cargo. El procedimiento realizado para cumplir a cabalidad lo propuesto se dio de la siguiente manera: 1) Contextualización: Revisar el plan estratégico de la compañía con el fin de determinar las competencias que permitan cumplir los objetivos de la organización, 2) Análisis y descripción de cargos: Revisar documentación de los perfiles existentes, como base para el análisis y descripción sobre los contenidos, tareas a realizar, requerimientos específicos, responsabilidades, habilidades y experiencia, 3) Definición Competencias

específicas: Habilidades, conocimientos y actitudes que debe poseer el personal para desempeñar un cargo específico. Método Delphi, Entrevista semiestructurada (Panel de expertos y grupos de referencia).

CONCLUSIONES: Se concluye que la implementación de un modelo de gestión por competencias en la organización puede brindar un criterio fundamental en los procesos de selección para una visión variada de ocupaciones en la empresa, a partir de un estándar de competencias. Por eso es fundamental contar con formatos que apoyen, faciliten y fortalezcan de manera objetiva la identificación de competencias tanto organizacionales como específicas, permitiendo así evitar errores y equivocadas interpretaciones que se pueden presentar si se utiliza solo como recolector de información de instrumento la observación. Generar un modelo de gestión por competencias dentro del proceso de gestión del talento humano, demanda romper con el modelo tradicional y funcionalista que está enfocado en el desempeño de funciones desconectadas, donde cada uno tiene un propósito pero aun así no logran cumplir con responsabilidades en el que hacer y dar valor agregado a los objetivos, para evolucionar al modelo estratégico, en donde las acciones que se crean están orientadas a contribuir con la planeación estratégica.

REFERENCIAS: 1. Astigarraga, E. (2003) El método Delphi. Recuperado de http://www.prospectiva.eu/zaharra/Metodo_delphi.pdf 2. Gallego, M. (2000). Gestión Humana basada en Competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. Revista Universidad EAFIT, 63-71. 3. Gómez, J. (1997). Mapa de competencias estrategia en el recurso humano. Revista Clase empresarial, 54. 4. Sagi, L., & Grande, V. (2004). Gestión por competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización. Editorial Esic. Madrid; España.

ANEXOS: Entrevista guía, Diccionario de competencias.

GPYC-15-01-02-13

FECHA: 2do semestre de 2015

TÍTULO: EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS EMPLEADOS DE LA FUNDACIÓN “FUNDAS 2015” CON SEDE EN CUATRO MUNICIPIOS DE SANTANDER

INSTITUCIÓN: FUNDAS 2015

AUTOR: DELGADO CHINCHILLA ANA MILENA – ana.delgadoc@upb.edu.co

BARÓN GÓMEZ SILVIA JULIANA – Silvia.baron@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: URIBE RODRIGUEZ ANA FERNANDA
anafernanda.uribe@upb.edu.co

FASE: 1 de 4

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	DE	LINEA DE INVESTIGACION
PROYECTO DE GRADO	PRODUCTIVIDAD COMPETITIVIDAD	Y	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, percepción, apoyo, recompensa.

PROPOSITOS: ¿Qué factores influyen en el clima organizacional de los trabajadores de la fundación Fundas 2015 de Santander? Objetivo General: Analizar el clima organizacional percibido en los trabajadores de la fundación Fundas 2015 de Santander.

CONTENIDO: En los últimos años la implementación del clima organizacional como variable de estudio en las empresas ha cobrado mayor auge. Este interés se ha despertado por la utilidad de sus herramientas en la detección de necesidades inmediatas en el personal. Pace (1968) (como se cita en Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006) establece el clima organizacional (CO) como “el patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes” (p. 333). A su vez, Litwin y Stringer (1968), citado por Rodríguez et al. (2007) (como se citó en Hospinal, 2013) el clima organizacional es “una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros... producto de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales” (p. 76); lo cual afecta no solo las actitudes y creencias sino también variables como la motivación y los valores individuales dentro de la organización. (p. 76).

De acuerdo a la literatura revisada referente a investigaciones del clima organizacional se encuentran el estudio de Contreras, Juárez, Barbosa, Uribe y Mejía (2009), titulada como: Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud: un estudio comparativo, donde obtienen como resultado niveles bajos en las dimensiones “Apoyo y Cohesión entre colegas” del CO, evidenciando en términos generales un clima desfavorable que afecta comúnmente los procesos internos de las organizaciones. De igual forma, resaltan una bajo nivel en la dimensión “recompensa”, de lo cual se deduce, es un resultado que afecta la percepción del clima laboral. A su vez, Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe (2010) destacan en los resultados de su estudio de clima organizacional con un grupo de empresas Colombinas, la importancia de los procesos de control y presión en el aumento de la percepción del clima organizacional, ya que los trabajadores consideran que son procedimientos que les da seguridad en su desempeño.

METODOLOGÍA: La investigación corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, basada en un diseño no experimental de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006). La población está conformada por un total de 55 personas, (93% mujeres, 7% hombres) pertenecientes a 19

unidades de la fundación Fundas 2015, las cuales se encuentran distribuidas en cuatro sedes que tienen lugar en los municipios de Zapatoca, Floridablanca, Piedecuesta y Tona del departamento de Santander.

Las edades de la población oscilan entre los 19 y 60 años, los criterios de inclusión son: para docentes deben ser licenciadas o profesional en docencia; las auxiliares deben tener bachillerato, técnico en primera infancia o experiencia con primera infancia; los coordinadores deben ser profesionales en áreas a fines con el manejo de personal; las nutricionistas y psicólogas deben ser profesionales en el área y con experiencia mínimo de un año en primera infancia o población vulnerable.

INSTRUMENTO: Para la recolección de los datos se aplicó la Escala de Clima Organizacional (ECO) de Fernández (2008) (como se cita en Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe, 2010) “diseñada y validada en Colombia con el fin de evaluar la percepción del trabajador sobre aspectos de su organización que van inmersos en las dimensiones del clima organizacional, logrando satisfacer criterios psicométricos exigidos para la medición de factores psicológicos y psicosociales” (p.22). Esta escala contiene 63 ítems que evalúan la percepción del trabajador sobre diversas dimensiones del clima organizacional, agrupadas de la siguiente manera: 1. Apoyo del jefe y la organización 2. Recompensa: 3. Confort Físico 4. Control y Presión 5. Cohesión entre colegas. Las opciones de respuesta se realizan con base en la escala tipo Likert y están distribuidas así; Totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (D), ni de acuerdo ni en desacuerdo (N/N), de acuerdo (A), y totalmente de acuerdo (TA). Respecto a la confiabilidad, el instrumento cuenta con un Alfa de Cronbach de 0,884. Fernández (2008) (como se cita en Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe, 2010)

PROCEDIMIENTO: Fase 1: Sensibilización: Se hizo una reunión con la población en cada una de las sedes de la fundación (Zapatoca, Floridablanca, Piedecuesta y Tona) con el fin de informarles acerca del proyecto de investigación y la importancia de la participación activa en el proyecto. Además es importante que sepan de los alcances para la fundación al desarrollar esta investigación.

Fase 2: Aplicación del instrumento: Se realizó la aplicación del instrumento. En total se hicieron cuatro encuentros, teniendo en cuenta que las sedes se encuentran ubicadas en los municipios de Floridablanca, Piedecuesta, Zapatoca y Tona.

Fase 3: Análisis de la información: Se tabulo la información junto con el análisis de los resultados.

Fase 4: Socialización de resultados: Finalmente, se dieron a conocer los resultados del proyecto en un encuentro grupal con la población para informarles acerca del cumplimiento de objetivos y las conclusiones a las que se llegaron.

CONCLUSIONES: En la Fundación Fundas 2015 se percibe un clima organizacional positivo, partiendo de que los trabajadores exteriorizan el buen ambiente laboral, permitiendo así cumplir satisfactoriamente y a cabalidad sus tareas diarias, de igual manera un buen desempeño por parte de los mismos.

Según los resultados arrojados en la investigación, se puede concluir que en la empresa no se presentan factores de riesgo para el clima organizacional, no

obstante, se presentan algunas variables con puntajes que se deben considerar para un plan de intervención para una mejora de estos.

Se observa cómo en la dimensión recompensa, proyecta una puntuación negativa en cuanto a que los trabajadores no son recompensados según las tareas realizadas, el salario no depende de la calidad de sus tareas, para premiarlos no tienen en cuenta la calidad del trabajo, etc.

Es importante resaltar, que con esta investigación se pueden evidenciar los diferentes aspectos que influyen en el trabajador, tanto positiva como negativamente para lograr un adecuado clima organizacional.

REFERENCIAS:

1. Chiang, M., M., Salazar, C., M., y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo. *Theoria*, 16(2), 61-76. 2. Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., F., 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. 3. Hospinal, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D Inversiones S.A.C. *Industrial Data*, 16(2) 75-78. 4. Rodríguez, S. A., Álvarez, P. A., Sosa, L. I., De Vos, P. B., y Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177-196. 5. Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M., C., y Giraldo, J. (2006) Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología*, 2(2), 329-349.

ANEXOS: formato: Consentimiento informado.

GPYC-15-01-02-14

FECHA: 23 de Julio del 2015

TÍTULO: ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS IMPLEMENTADO POR LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: Fundación Cardiovascular de Colombia

AUTOR: ANDRÉS FERNANRO ROA MURCIA, andres.roam@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

FASE: Fase 3 de 3, realización de propuesta final.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	DE	LINEA DE INVESTIGACIÓN	DE
PASANTÍA	PRODUCTIVIDAD COMPETITIVIDAD	Y	Desarrollo Organizacional	

PALABRAS CLAVES: Gestión del Talento Humano, Desarrollo Organizacional, Gestión por competencias, perfiles de cargos, selección de personal, evaluación de desempeño.

PROPOSITOS:

Objetivo general: Actualizar el sistema de gestión por competencias implementado por la Fundación Cardiovascular de Colombia (FCV) con la finalidad de optimizar la administración de los procesos llevados a cabo en Recursos Humanos.

Objetivo de la tercera fase: Realizar los cambios en el sistema de gestión por competencias de la organización para ser implementado a futuro en los diferentes procesos del área de recursos humanos.

CONTENIDO: En el presente trabajo se abordará el tema de gestión por competencias del talento humano en cuanto a su método de implantación, que conlleva a estructurar los subsistemas de análisis, descripción y documentación de cargos, selección de personal y evaluación de desempeño, ya que la necesidad organizacional de la Fundación Cardiovascular de Colombia (FCV) actualmente está en realizar cambios que requieren especial atención para asegurar el éxito de las prácticas llevadas a cabo en el área de recursos humanos. La metodología fue diseñada con un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y transversal, dirigido a los integrantes de la FCV, específicamente a las dependencias del Centro Tecnológico Empresarial (CTE), Instituto del Corazón de Floridablanca (ICF) y el Hospital Internacional de Colombia (HIC). El instrumento empleado ha sido el método de gestión por competencias de Martha Alicia Alles plasmado en sus diferentes obras, de las cuales se hará referencia en el desarrollo de este trabajo. El resultado fue un cambio en la elaboración de perfiles de cargo que tendrá efectos en la futura evaluación de desempeño.

METODOLOGÍA: Mediante un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y transversal, fue aplicado a una a población cubierta constituida por aproximadamente 1325 colaboradores pertenecientes a las diferentes Grupos Estratégicos de Negocio (GEN) y Direcciones de la Fundación Cardiovascular de Colombia, las cuales se encuentran ubicadas en el Centro Tecnológico Empresarial (CTE), el Instituto del Corazón De Floridablanca (ICF) y el Hospital Internacional de Colombia. Los instrumentos empleados fueron diferentes fuentes, tales como los instructivos con lineamientos corporativos tomados de la plataforma del Sistema de Gestión de Calidad, las obras de Martha Alicia Alles: Dirección estratégica de recursos humanos, (2014), Desempeño por competencias: evaluación de 360°, (2012) y Diccionario de comportamientos La trilogía: 1500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas, (2010). Sus fases para el procedimiento fueron el diagnóstico de necesidades, búsqueda de literatura y realización de propuesta final.

CONCLUSIONES: 1. Aunque la FCV es una organización estable y de gran magnitud, es el momento oportuno de intervenir en el mejoramiento de los subsistemas del área de recursos humanos para que a futuro pueda proyectarse en el desarrollo de la competencias que necesitan para que sus colaboradores crezcan

personal y profesionalmente, así como para prevenir mal entendidos en el momento de verificar ajustes de personal con su perfil de cargo.

2. Hubo un primer paso para el cambio evolutivo en la gestión del talento humano en la FCV, marca un hito importante, ya que se está definiendo qué desea la organización que en cascada cubra requerimientos individuales para garantizar la eficiente prestación de servicios en el mercado.

3. El método de gestión de competencias mejorado puede funcionar para cada dependencia, en el sentido de que cada una de éstas también tiene definidas unas actividades estratégicas y con base en ellas pueden escoger las competencias para sus perfiles.

REFERENCIAS: 1. Alles, M. A. (2010). Las buenas prácticas en recursos humanos. Gestión por competencias. Diccionario de comportamientos La trilogía: 1500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas (pp. 19-45). Ediciones Granica S.A: Buenos Aires, 2. Alles, M. A. (2012). Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Ediciones Granica S.A: Buenos Aires, 3. Alles, M. A. (2014). Introducción al estudio de los recursos humanos. En Feely, D. (Eds.), Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias (pp.15-50). Ediciones Granica S.A: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 4. Alles, M. A. (2014). La gestión de recursos humanos por competencias. En Feely, D. (Eds.), Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias (pp.51-109). Ediciones Granica S.A: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 5. Alles, M. A. (2014). Análisis y descripción de puestos (Job Description). En Feely, D. (Eds.), Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias (pp.109-155). Ediciones Granica S.A: Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ANEXOS: Para la protección de información institucional no se anexó el formato de perfiles de cargo

GPYC-15-01-02-15

FECHA: 15 JUNIO DE 2015.

TÍTULO: GESTIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS PRESENTE EN EL BANCO POPULAR: UNA ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL, SISTEMA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES.

INSTITUCIÓN: BANCO POPULAR.

AUTOR: ORTIZ PLATA CINDY PAOLA, (cindy.ortiz@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: DIAZ ROMERO CAROLINA, (carolina.diazr@upb.edu.co)

FASE: 1 DE 1

MODALIDAD	GRUPO INVESTIGACIÓN	DE	LÍNEA INVESTIGACIÓN	DE
PASANTIA	PRODUCTIVIDAD COMPETITIVIDAD	Y	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	

PALABRAS CLAVES: psicología organizacional, banco popular, bienestar social, salud preventiva, gestión humana.

PROPÓSITOS: desarrollar estrategias de fortalecimiento en el área de gestión de personal y recursos humanos presente en el banco popular, con el fin de mejorar los procedimientos y la eficacia de la institución.

CONTENIDO: para mantener su redimiendo y actualizaciones de personal el banco popular cuenta con evaluaciones de desempeño realizadas cada 6 meses el cual como alles (2006) lo define es un instrumento para dirigir y supervisar el personal que tiene como objetivo la mejora permanente de resultados y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos, si el empleado llega a fallar en dicha prueba se le informa al jefe inmediato para que pueda encontrar una solución satisfactoria para ambas partes y al mes se repite la evaluación de desempeño para encontrar y tomar medidas en el caso que el funcionario no supere la prueba. como primera instancia y para cumplir la visión de la empresa propuesta del banco popular Chiavenato propone que la base para alcanzar el éxito es “la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las persona” cumpliendo así un objetivo común y permitiendo a los funcionarios desplegar sus habilidades y capacidades para conseguir la máxima productividad tanto del funcionario como de la empresa. para esto se debe cuidar al empleado proporcionándole mayor satisfacción, tranquilidad y felicidad, ya que debido esto, se inspira el sentido de pertenencia con la compañía. Se disminuye la deserción y los gastos que involucra contratar y capacitar a un nuevo empleado. he aquí la importancia del bienestar social y la salud preventiva como dijo chiavaneto “la supervivencia de las empresas será posible en la medida en que sepan utilizar su capital intelectual” por ende, actualmente las mejores empresas para laboral independientemente del salario son aquellas que le mantiene al empleado contento, un ejemplo de ello es google, una empresa que demuestra que los empleados no están ahí por ganancias económicas, ya que muchos de ellos han logrado grandes fortunas, sino por los beneficios personales y profesionales que les brindan. lo cual significa de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, logrando así el banco popular un programa completo debido a que cuenta con la posibilidad de capacitar y brindar el apoyo necesario para que sus funcionarios puedan acceder al conocimiento requerido para subir de cargo y se desarrollen profesionalmente. como lo menciona prieto (2013) el bienestar social es el sentimiento de pensar que la actividad que se realiza tiene un propósito definido que permite el desarrollo y el libre pensamiento que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. por esto el banco popular realiza convenios durante todo el año que pueden mejorar la calidad de vida del funcionario y obtener calidad de tiempo en familia como convenios con cine colombia y mejoramiento físico con el gimnasio logrando así el equilibrio buscado por el funcionario para una vida plena y desarrollo personal. sin dejar atrás y no menos importante la salud preventiva parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo, está basada en los cuatro principios fundamentales los cuales son planificar las actividades correspondientes para

prevenir las enfermedades más frecuentes que se presenten en la organización, hacer una realización adecuada para lograr la satisfacción y la participación de los funcionarios, verificar que los resultados se han los esperados para mejorar y renovar la planeación y de esta forma mejorar cada vez más las actividades de dicha empresa. es por ello que el banco popular y contrata un profesional en el área de psicología el cual tiene en una de sus obligaciones de seguir un programa de salud preventiva durante todo el año que cubre las principales enfermedades como lo son riesgo cardiovascular y cáncer cervico vaginal (citología). en estas dos actividades se logro una participación del mas del 50% de los funcionarios y una satisfacción del 100%, notándose los avances que este programa hace para asi dar cumplimiento de objetivos, visión y meta.

METODOLOGÍA: para desarrollar estrategias de fortalecimiento para el banco popular, se comenzo con la realizacion de las actividades de seguridad en el trabajo, riesgos laborales, bienestar social y selección de personal programadas en el primer semestre de 2015. se inicio con la descripcion de los procesos y resultados, analizando las dificultades presentadas desarrollando las estrategias correspondiente para solucionarlo. se trabajo con 297 empleados, 199 mujeres y 98 hombres. se realizaron 187 procesos de selección para diferentes cargos, dos actividades de salud preventiva y dos de bienestar social. en Iso cuales hubo una participacion del mas del 50% de los funcionarios.

CONCLUSIONES: así mismo el apoyo en actividades de sistema de seguridad, salud en el trabajo y riesgos laborales permitió el aprendizaje y puesta en práctica de dichos conocimientos, ahora necesarios dentro de cualquier organización en donde se promueve y protege la salud de los trabajadores a partir del control de accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. por otro parte el trabajo realizado a partir del bienestar social permitió tener presente las necesidades de los funcionarios, facilitando el trabajo en equipo y la calidad del servicio prestado al cliente, todo esto a partir de la detención de factores que estaban interrumpiendo con un clima laboral adecuado además de proporcionar espacios para la integración y participación en actividades extra laborales, enfocadas al ejercicio físico y cultural. la selección de personal idoneo para el perfil asegura la desestresa en la capacitacion y la productividad del cargo.

REFERENCIAS

1. Allis, M. (2006). Desempeño por competencias: evaluacion de 360°- 1ª ed. 3ª reimp-Buenos Aires: Granica, 2006. 2. Chiavenato, I. (2002). Gestion del talento humano. Bogota; Mc. Graw-Hill. Congreso de Colombia. "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional" Ley 1562, 11 de Julio de 2012. 3. Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Especializacion en gestion del talento humano y la productividad. Colombia: Universidad de Medellin. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (2015). Decreto 1443 del año 2014, Ley 1562 del año 2012, República de Colombia.

GPYC-15-01-02-16

FECHA: Julio, 15 del 2015

TÍTULO: APOYO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA COMPAÑÍA VENTAS Y SERVICIOS S.A.

INSTITUCIÓN: Ventas y Servicios S.A.

AUTOR: CADENA GALVIS Jenny Paola.

Jenny.cadena@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: ANGULO RINCÓN Rosalba.

rosalba.angulo@upb.edu.co

FASE: Fase 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PASANTÍA	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Selección de personal, bienestar laboral, reclutamiento, pruebas psicométricas y entrevistas.

PROPÓSITOS: Objetivo general: Apoyar el área de Gestión del Talento Humano en los procesos de Selección de Personal de la compañía Ventas y Servicios S.A.

CONTENIDO: El éxito de una organización depende, en gran medida, del acierto en la elección de las personas adecuadas para el correcto desarrollo de las tareas y deberes que se deben cubrir; de saber encontrar, siempre, a quienes aseguren el mejor funcionamiento posible de la compañía (Ernst & Young, 1998). Según Peña (1993), la información brinda el análisis del puesto, proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger. Contar Con un grupo grande y bien calificado de candidatos para llenar las vacantes disponibles constituye la situación ideal del proceso de selección. El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos (Chivenato, 2000). Pico, (2007) menciona que el primer paso a la hora de comenzar un proceso de selección es la planificación, aunque debemos tener la suficiente flexibilidad como para afrontar procesos de selección imprevistos. Una buena gestión integral de los recursos humanos minimizará los procesos imprevistos, mientras que una mala gestión puede producir una alta rotación de personal, lo que a su vez exige un gran esfuerzo de selección; pues es claro que los costes de una mala selección Sin duda,

son muchos y variados, dos de los principales costes son el tiempo invertido y el dinero, ante esto Restrepo, Ladino & Orozco, (2008) refieren que es importante que la empresa tenga las competencias que necesita para cumplir con sus metas, roles y responsabilidades en la forma requerida para desarrollar las estrategias de la organización.

METODOLOGÍA: la presente propuesta de trabajo se efectuó bajo una metodología mixta dado que una parte se evaluó por medio de un enfoque cuantitativo, lo que refiere a la medición de aptitudes y capacidades a través de la aplicación de pruebas como: 16PF, VALANTI, IPV, BETA 1, BETA 8 Y BETA 36, evaluadas a través de un cuestionario y calificadas a través de una plantilla, que determina un puntaje mínimo, requisito que debe ser cumplido por el candidato; así mismo se complementa con pruebas como FRASES INCOMPLETAS, que permiten hacer un reconocimiento sobre la personalidad del candidato evidenciando emociones, pensamientos, actitudes y/o aspectos propios del contexto; por otra parte se realizaron evaluaciones a través del enfoque cualitativo, haciendo referencia a el reclutamiento de personal, entrevistas, clínica de ventas, verificación de referencias, inducciones corporativas, capacitaciones, talleres y actividades de bienestar.

CONCLUSIONES: Los procesos de selección son actividades complejas que necesitan de preparación y disposición pues en ocasiones se vuelve tedioso el trabajo por la misma disposición del aspirante hacia el proceso. Según Richino (1996) "Un psicólogo se ha formado para percibir y comprender la conducta humana; en la tarea de selección debe utilizar sus recursos para comprender las características y necesidades del contexto solicitante" (p, 23). La gestión humana debe ser entendida no solo como evaluar, entrevistar y enviar. Debe involucrar diversos procesos de inducción y seguimiento para enriquecer no solo el trabajo y mejorar la calidad de vida de las personas, así como educarlas en función del desarrollo que vivimos en la actualidad. El escoger el candidato ideal para un cargo es un hecho casi que imposible, pero a través de acuerdos y negociaciones entre las parte involucradas se puede ajustar a las necesidades y conseguir de manera más eficiente los objetivos. Según Morgan y Cogger (1999) "El hombre es un organismo complejo y no existe un método simple para valorarlo. En la selección de personal, la tarea de valoración es más complicada por el hecho de que el buen empleado, per se, no existe" (p. 2).

REFERENCIAS: Chiavenato, I, (2000). Administración de recursos humanos (5" ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: Editorial Mc Graw Hill.

Peña, M. (1993). *La dirección de personal* (6" ed.). Barcelona: Hispano Europea.

Pico, I (2007). Pasos para realizar un proceso de selección con éxito. Ágora Social, Servicios Integrales Para el Tercer Sector.

Murillo, E. (2009). Propuesta de Apoyo y Coordinación para el Departamento de Talento Humano de Open Market en los Procedimientos de Selección de Personal y Capacitación de Personal. Informe de Pasantía. Universidad Pontificia Bolivariana
Recuperado de:

GPYC-15-01-02-17

FECHA: 31 de julio de 2015.

TÍTULO: OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN EL BANCO DE OCCIDENTE.

INSTITUCIÓN: Banco de Occidente.

AUTOR: RODRÍGUEZ MORENO Nathalia Marcela.

Nathalia.rodriguez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO Claudia Milena.

Claudia.serrano@upb.edu.co

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PASANTÍA	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Productividad y competitividad, Desarrollo organizacional, Formato, Optimización, Reclutamiento, Recursos Humanos.

PROPOSITOS: ¿La implementación de un formato de pre-entrevista para la selección del personal., garantiza la optimización del proceso de reclutamiento en el Banco de Occidente? Objetivo general: Optimizar el proceso de reclutamiento por medio del diseño e implementación del formato de pre- entrevista con el fin de agilizar y fortalecer los procesos de selección llevados a cabo desde el área de recursos humanos del Banco de Occidente; con el fin de identificar oportunamente la favorabilidad de los perfiles de los aspirantes a los cargos existentes.

CONTENIDO: En el Banco de Occidente se llevan a cabo diferentes procesos de selección que se encuentran a cargo de las Coordinadoras y Analistas de Selección, quiénes en compañía de los Jefes Inmediatos definen el candidato idóneo para el cargo. Se manejan tres grupos ocupacionales, estos son Operativo, Comercial y Profesional. Hoy día las empresas comprenden la necesidad de incluir dentro de sus organizaciones procesos de selección de personal estratégicos con métodos orientados a la adquisición de candidatos competentes que aporten productividad y efectividad a la entidad. Jericó (2001) menciona que no se trata de reclutar, seleccionar y contratar a personas con un coeficiente intelectual alto, sino de hacer que funcionen sinérgica e inteligentemente. Se trata de conseguir que un grupo de personas no extraordinarias produzcan resultados extraordinarios. Entendiendo así que la importancia de una buena selección radica en tener las mejores expectativas

de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la organización, por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, adaptado a las necesidades de la empresa ya que el éxito de la misma depende de las personas que la gestionan (granados, 2003). Ya que contratar al personal no adecuado perjudica a la organización.

METODOLOGÍA: Es un proyecto con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, la población con la que se trabajó fue de 715 candidatos interesados en los cargos existentes, los cuales se encuentran aproximadamente entre los 21 a los 35 años de edad, ubicados en las ciudades de Bucaramanga, Barranca, Cúcuta, Espinal, Florencia, Girardot, Ibagué, Leticia, Neiva, San gil, Sogamoso, Tunja, Villavicencio y Yopal, los cuales realizaron proceso de Selección en el Banco de Occidente. El proceso de selección en el Banco de Occidente consta de varias etapas, las cuales son, la requisición, reclutamiento, pruebas psicotécnicas, revisión en centrales de riesgo, entrevista, examen médico, visita domiciliaria, solicitud de documentos, referenciación, y finalmente la contratación. Los candidatos que participan en un proceso de selección, deben cumplir con el perfil y habilidades establecidas para el cargo; por tal motivo se hizo necesario el diseño y la implementación del formato de pre-entrevista como una herramienta pertinente para la identificación oportuna de la favorabilidad de los perfiles de los aspirantes a los diferentes cargos, con el fin de optimizar los procesos de reclutamiento que son llevados a cabo desde el área de Recursos Humanos. Comprendiendo que un proceso de selección óptimo garantiza calidad y vinculaciones oportunas de personal adecuado con un nivel de compromiso en el desarrollo de sus labores y aporte en la búsqueda de resultados significativos para la organización, siendo este un recurso de gran rendimiento en la empresa. Con la implementación del formato se logró un cubrimiento total de un 90% de las vacantes existentes durante el periodo de Diciembre de 2014 a Mayo del presente año, dando cumplimiento al objetivo propuesto.

CONCLUSIONES: Dentro de una organización es muy importante el proceso de selección ya que este es el que nos va a garantizar la obtención del personal humano que va a ayudar a que nuestra organización cumpla con los objetivos con los que fue creado. La implementación del formato de pre-entrevista fue un aporte significativo en el Banco de Occidente, donde se logró el cumplimiento de los objetivos planteados; permitiendo actualmente contar con funcionarios competentes. Durante el desarrollo de la pasantía en el Banco de Occidente, se concluye que un proceso de selección óptimo exige de una planificación estratégica y un verdadero compromiso en la conjunta realización de las labores por parte de los integrantes del área para los cubrimientos de vacantes. El resultado final del proceso de selección se traduce en el personal contratado, puesto que si el proceso de selección se realizó de manera óptima y los pasos de selección se llevaron de manera adecuada la persona contratada estará capacitada para desempeñarse de manera productiva; dado que un buen empleado constituye la mejor prueba de que el proceso de selección se llevó acabo en forma apropiada.

REFERENCIAS:

1 Díaz Bretones, F. y Rodríguez Fernández, A. (2003). Selección y formación de personal. Granada: Editorial de la Universidad de Granada. 2 Editorial Vértice. (2007). Selección de personal. España: Editorial Vértice. 3 Granados, J. A. (2003). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal (3a.Ed.) México: Editorial El Manual Moderno. Pp. 223. 4 Insa, M. Y. (2007). Guía práctica de economía de la empresa II: áreas de gestión y producción: teoría y ejercicios. Barcelona: Edicions Universitat Barcelona. 5 Mathis, Robert. Jackson, John H. (2003). Fundamentos de administración de recursos humanos, perspectivas esenciales. 2a. Ed. Argentina: International Thomson editores.

ANEXOS: Formato de pre-entrevista, Formato de verificación de referencia laboral Recursos Humanos, Formato de verificación de referencia laboral Jefe Inmediato.

GPYC-15-01-02-18

FECHA: 12 de Febrero de 2015

TÍTULO: PROPUESTA DE APOYO PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA ORGANIZACIÓN TERPEL S.A EN LOS PROCESOS DE INCORPORACIÓN

INSTITUCIÓN: Organización Terpel –Regional Bogotá

AUTOR: SUAREZ Cindy Juliana - Cindy.suarez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO Claudia Milena
Claudia.serrano@upb.edu.co

FASE: 5 de 5.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	DE	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA	PRODUCTIVIDAD COMPETITIVIDAD	Y	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Productividad y competitividad, desarrollo organizacional, Organización Terpel regional Bogotá, palabras claves: reclutamiento, investigación externa,

PROPOSITOS: El objetivo general es optimizar el proceso de reclutamiento de personal de Organización Terpel, a partir de la creación de nuevas estrategias de reclutamiento.

CONTENIDO: Las organizaciones en la actualidad se insertan en ambientes de alta competencia y cambios profundos y radicales dados las condiciones naturales de la globalización. Por ello, la supervivencia de las mismas depende de la capacidad de adaptación y de respuesta ante la evolución del entorno y fortalecimiento de sus capacidades competitivas. En este orden lo esencial es que “solo la gente que integra la fuerza de trabajo, sus habilidades y compromisos harán la diferencia entre

el éxito y el fracaso (Ramírez, 2001). Según lo anterior, es por ello que las organizaciones deben exigirse un proceso de reclutamiento que permita seleccionar a los mejores candidatos. Chiavenato (1999) define el reclutamiento como un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. “Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. En este proyecto lo que buscamos es por medio de la investigación externa atraer a aquellos candidatos potenciales para la organización, este proceso es definido por el mismo autor “el proceso que “Corresponde a una investigación del mercado de recursos humanos orientada a segmentarlo para facilitar el análisis. El mercado de recursos humanos debe desempeñarse y analizarse según las características exigidas por la organización con relación a los candidatos que pretende atraer y reclutar”

METODOLOGÍA: Se utilizó una metodología de tipo cualitativa no experimental. Los participantes fueron 5 personas, mujeres, pertenecientes al área de gestión humana, entre analistas y Director de talento humano. Como instrumentos se utilizaron dos modelos de formato y protocolo de investigación externa. El procedimiento se realizó por fases, siendo estas las expuestas a continuación:
Fase I: Revisión teórica de los documentos y artículos que muestran los diversos conceptos afines con el proyecto.
Fase II: Revisión de los modelos tanto del formato como del protocolo de investigación externa por parte de las analistas y director de Talento humano
Fase III: Definición de los pasos del protocolo de investigación
Fase IV: Elaboración de BD de datos para investigación externa y reclutamiento.
Fase V: Segmentación de hojas de vida de acuerdo al nivel jerárquico de la compañía.

CONCLUSIONES:

1. Gracias a la receptividad y colaboración de las analistas y el director del área se logró crear un protocolo de investigación externa, que ayudara a optimizar el proceso de reclutamiento de personal de la compañía.
2. Es importante que se aplique el protocolo de investigación junto con las bases de datos y que este se ajuste a cada proceso y requerimiento de la organización con el fin de maximizar la competitividad y eficiencia del proceso de reclutamiento y selección.
3. Se deben ampliar las fuentes donde se buscan y atraen candidatos con el fin de contar con candidatos idóneos que se ajusten a las necesidades de la organización.

REFERENCIAS:

Chiavenato, I (1999). Administración de Recursos humanos. Recuperado de <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
Ramírez, H. (2001). El capital intelectual en las organizaciones. Comercio externo, 51, 1102-115

ANEXOS: Protocolo de Investigación externa.

GPYC-15-01-02-19

FECHA: Junio 2014 – Enero 2015

TÍTULO: ACTUALIZACIÓN Y CREACIÓN DE PERFILES DE CARGO BASADOS EN EL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS DE LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga

AUTOR: Rivera Osorio Bateman Camilo. bateman.rivera@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: Serrano Claudia Milena. Claudia.serrano@upb.edu.co

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PASANTIA	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Gestión humana, perfiles de cargo, competencias, crear, actualizar, organizacional, psicología del trabajo, gestión por competencias.

PROPOSITOS: Actualización y creación de perfiles de cargo basados en el modelo de gestión por competencias de la fundación cardiovascular de Colombia.

CONTENIDO: El presente trabajo se maneja bajo el concepto de gestión por competencias, como lo define Ernest & Young (2009): “Las empresas que gestionen correctamente sus recursos humanos, se beneficiarán de una ventaja competitiva para entrar en el nuevo milenio, pues el éxito de una organización se basa en la calidad y en la disposición de su equipo humano. Cuanto mejor integrado esté el equipo y más se aprovechen las cualidades de cada uno de sus integrantes, más fuerte será la empresa.” (p.5). Y se establece que la gestión por competencias es fundamental en las organizaciones como lo expone Camejo (2008) “la gestión por competencias nos da la pauta para mejorar las organizaciones por medio de asegurar la consecución y desempeño de los recursos humanos”. A partir de este modelo de gestión por competencias se establece los perfiles de cargo dentro de las organizaciones, entiendo perfil de cargo como lo presenta Limascca (2005) “es un profesiograma que hace énfasis no en lo que hace el ocupante, sino que se centra en lo que logra, es decir, en las competencias que debe tener o desarrollar para tener una conducta exitosa en su puesto.”

METODOLOGÍA: Tipo de Investigación: Descriptivo

Población: La población está constituida por 1325 colaboradores pertenecientes a las diferentes UEE y Direcciones de la Fundación Cardiovascular de Colombia, las cuales se encuentran ubicadas en el Centro Tecnológico Empresarial, El Instituto del Corazón de Floridablanca y el Hospital Internacional (Zona Franca).

Muestra: La muestra está constituida por 109 colaboradores correspondientes a diferentes áreas trabajadas en cada uno de los perfiles, que de manera directa o indirecta participaron en la actualización de cada uno de ellos.

Instrumentos: Instructivo de diligenciamiento de competencias y características del cargo: Instructivo que tiene como propósito establecer los pasos a seguir cuando se crean o actualizan perfiles de cargo. (Ver Anexo. 1). Plantilla del perfil de cargo: Formulario establecido por el Sistema de Gestión de calidad en la cual se consigna la información obtenida de manera clara, concisa y concreta por parte del colaborador. (Ver Anexo. 2). Correo Institucional Zimbra: Medio electrónico el cual tiene como propósito cuadrar citas con los colaboradores de los perfiles de cargo, solicitud de revisión y aprobación de los perfiles por parte de los jefes inmediatos, intercambio y recepción de información pertinente a los perfiles de cargo.

Procedimiento: Fase 1. Verificación en el Sistema de Gestión de Calidad con referencia al listado de personal de nomina, los perfiles que requieren ser actualizados o creados. Fase 2. Programar y concretar las citas con cada uno de los colaboradores para la respectiva elaboración del perfil. Fase 3. Elaborar los requerimientos solicitados en cada uno de los perfiles. Fase 4. Revisión y aprobación en colaboración con los jefes inmediatos, cada uno de los requerimientos solicitados en los perfiles. Fase 5. Por medio de la página de Sistema de Gestión de Calidad, se realiza la solicitud al área de calidad la respectiva actualización o creación de los perfiles solicitados. Fase 6. Verificar en el Sistema de Gestión de Calidad la correcta inclusión de los perfiles en referencia al área y nombre del perfil correspondiente.

CONCLUSIONES: Durante la experiencia de la pasantía en la Fundación Cardio Vasculare de Colombia se evidencia un modelo de gestión por competencia en búsqueda constante actualización y mejora de cada uno de sus procesos y servicios; el modelo de gestión por competencias permite proyectarse y adaptarse de manera eficaz a cada una de las posibles necesidades organizacionales, y es de esta manera que posibilita un idóneo estado organizacional.

Es claro que el modelo de gestión por competencias de la Fundación Cardio Vasculare de Colombia les aporta ventajas significativas en procesos de calidad, operacionales y talento humano; proyectando objetivos alcanzables para sus lineamientos.

Es importante que la implementación del modelo de gestión por competencias se ejecute de manera participativa en todo el entorno organizacional, entiendo “entorno organizacional” como los directivos, jefes y colaboradores; solo así se garantizara un desarrollo eficaz de este modelo y se podrá cerrar las brechas en competencias, talento operativo y talento humano.

REFERENCIAS:

Alles, M. (2004). Dirección estratégica de recursos humanos, Gestión por competencias. Argentina: Granica.
Ernest, A. & Young, A. (2009). Gestión por competencias. Manual del Director de Recursos Humanos, 1-20. Recuperado de: <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>

Camejo, A. (2008). El modelo de Gestión por competencias y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos. *Entelequia. Revista Interdisciplinaria*, 8, 95-115. Recuperado de: <http://www.eumed.net/entelequia/pdf/2008/e08a09.pdf>

Limascca, C. (2005). Los Perfiles de Cargo en la Gestión por Competencias. Recuperado de: <http://www.ilustrados.com/tema/7409/Perfiles-Cargo-Gestion-Competencias.html>

García, M & Duque, J. (2012). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre empresa vol. 9 No. 1*. 13-37.

ANEXOS:

Anexo 1. Auditoria perfiles del SGC
 Anexo 2. Perfiles de cargo FCV

GPYC-15-01-02-20

FECHA: 21 de Enero del 2015

TÍTULO: APOYO AL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL GRUPO ACCIÓN PLUS S.A

INSTITUCIÓN: Acción Plus S.A

AUTOR: Yetsenia carolina Camacho Rincón Yetsenia.camacho@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: Maura Carolina Niño Maura mauracarolinanino@gmail.com

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PASANTIA	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Selección de personal, reclutamiento, candidato idóneos, perfil de cargo.

PROPOSITOS: De acuerdo a lo observado en Acción Plus S.A en el proceso de selección y los diferentes requerimientos recibidos por parte de las diferentes empresas clientes, se reconoce la importancia desde la postura de la Psicología Organizacional ante el acompañamiento apoyo en el proceso de reclutamiento, selección de personal, resaltando la necesidad de apoyo en la gestión de los diferentes procesos. Para esto se brindó apoyo en los procesos de selección, contratación de personal. Por otra parte se realizó la elaboración de un formato para evaluar el ejercicio de clínica de ventas, el cual está compuesto por objetivos e instructivo para realizar el ejercicio y formato de registro. Por lo tanto dicho proyecto tuvo como objetivo ggestionar los procesos de selección de 32 empresas, teniendo en cuenta los diferentes perfiles que exige cada una, realizando el cubrimiento de cada vacante con candidatos idóneos que cumpla con los perfiles y requisitos que manejan las empresas clientes del grupo empresarial Acción S.A. Los objetivos

específicos son: apoyar los procesos de selección de las diferentes empresas clientes de acción S.A., ofrecer candidatos idóneos de los diferentes perfiles de cargo a las empresas clientes, implementar el proceso de selección y contratación estipulado por el Grupo Empresarial Acción S.A., implementar los métodos de reclutamiento más utilizados en las diferentes categorías ocupacionales de la empresa, con el fin de conseguir los candidatos idóneos por ultimo reclutar, seleccionar, contratar personal para los diferentes cargos solicitados.

CONTENIDO: La selección de personal es un proceso que está compuesto por varias etapas o fases secuenciales por las cuales tienen que pasar cada uno de los candidatos. Este es un proceso de provisión de personal que viene luego de un proceso de reclutamiento, el cual está compuesto por una serie de pasos específicos que son empleados para decidir si el candidato cumple con el perfil solicitado. Una de las principales importancias para realizar este proceso radica en tener en cuenta los diferentes componentes básicos de la personalidad, conocimientos, habilidades, y actitudes que debe poseer el aspirante para tener un óptimo desarrollo en su trabajo. (Bahamón & Hernandez, 2012), Esta actividad es considerada por Ansonera (2005) como una estructura en la cual se planifica la atracción de personal con el fin de evaluar e identificar con carácter predictivo las diferentes características personales de un conjunto de sujetos a los que se les denomina como candidatos idóneos o aptos, acercándose a las características y capacidades determinadas con anterioridad como un requisito crítico para el desempeño eficaz y eficiente de una tarea. Por otra parte es importante resaltar el rol del psicólogo organizacional quien se encarga de evaluar las competencias intelectuales, motivacionales y de personalidad de los aspirantes, teniendo en cuenta el procedimiento adecuando el cual permitirá tanto al psicólogo como a la empresa lograr los objetivos planteados, demostrando asertividad del proceso y de los diferentes candidatos, brindando confiabilidad a las empresas que acuden a este servicio. (Tapia, 2004). Este profesional interviene en una primera etapa con la aplicación de pruebas psicotécnicas, posteriormente realización de entrevista con el fin de corroborar información y datos del candidato, finalizando con la elaboración de un reporte/ informe psicológico dando el concepto del aspirante, para dar paso al proceso de contratación.

METODOLOGÍA: La población e encontrada confirmada por los aspirantes a las vacantes de los diferentes campos laborales de 32 empresas clientes del Grupo Empresarial Acción S.A. Para llevar a cabo lo planteado se llevó a cabo el empalme del proceso de selección y contratación que realiza la empresa. Para dar cumplimiento a cada uno de los requerimientos solicitados se realizó la publicación de la oferta laboral, reclutamiento de hojas de vida, citación, aplicación de pruebas, validación de documentos, calificación y elaboración de informes, envío de hojas de vida a cliente, solicitud de retroalimentación y contratación del personal seleccionado por el cliente. Por otra parte para la elaboración del formato y ejercicio de clínica de ventas se evaluó la necesidad de evaluar a los candidatos por medio de este ejercicio, donde se identificó las diferentes categorías y competencias que deben tener cada uno de los candidatos aspirante a un cargo del área comercial.

CONCLUSIONES: Se resalta la importancia del apoyo de otro psicólogo para el proceso de selección en Acción S.A ya que se evidenció la constante apertura de ofertas laborales y el activo proceso de reclutamiento, aplicación y calificación de pruebas de igual forma la respectiva entrevista y elaboración de informes. Se destaca el apoyo recibido por parte del departamento de selección el cual se encontraba compuesto por 3 psicólogas y 2 practicantes con quienes se compartió este proceso de aprendizaje, de igual forma se reitera el apoyo de la organización en general durante el desarrollo y el proceso de la pasantía. Acción Plus S.A permiten que el psicólogo pasante se apropie de su rol, dándole un lugar en la organización y ante las personas que buscan aplicar a una oferta laboral, también permitiendo la participación en las diferentes reuniones donde se aborda el estado de las diferentes cuentas. Se identifica la importancia que actualmente tiene para las diferentes empresas contar con el servicio y el apoyo en los diferentes procesos de selección de personal por estas temporales prestadoras de servicio. Puesto que se le otorga la responsabilidad del suministro de personal cumplidor del perfil profesional.

REFERENCIAS:

De Ansorena A, (2005). 15 Pasos para la selección de Personal. Editorial Paidós
Bahamón, N. & Hernández, F.I. (2012). Estrategias para un reclutamiento proactivo. Estrategias para un reclutamiento. 1-41.
Tapia, J. A. (2004). El proceso de evaluación psicológica en el marco de la selección de personal: una aproximación a la práctica. 1-38

ANEXOS: Formato ejercicio clínica de ventas, formato de perfil.

GESTION DEL CONOCIMIENTO

GPYC-15-02-02-01

FECHA: 16 de Noviembre de 2015.

TÍTULO: REVISIÓN, SISTEMATIZACIÓN, ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO Y CARACTERIZACIÓN ESTADÍSTICA DE LA PRODUCCIÓN INVESTIGATIVA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA - SECCIONAL BUCARAMANGA DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2015.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (UPB).

AUTOR: CHRISTIAN CAMILO PARDO CHAVES **Correo:** christian.pardo@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: LUIS ARGENIS OSORIO luis.osorio@upb.edu.com

FASE: I DE I

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.
PRACTICA POR PROYECTO II	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	GESTION DEL CONOCIMIENTO

PALABRAS CLAVES: gestión, revisión, sistematización, bibliometría, indicadores, RAI, datos, información, conocimiento, productividad, organización.

PROPOSITOS:

- Realizar una revisión documental de los Resúmenes Analíticos de Investigación presentados por los estudiantes de práctica y trabajo de grado de la facultad de psicología durante el primer semestre del año 2015.
- Organizar y sistematizar la producción académica de los Resúmenes Analíticos de Investigación que se encuentren registrados durante el primer semestre del año 2015.
- Determinar los índices de aislamiento y de Price de los trabajos de grado en sus distintas modalidades.
- Caracterizar por medio de un análisis estadístico las prácticas por proyecto y los trabajos de grado en sus diferentes modalidades, en función de los grupos y líneas de investigación, fases y autores.

CONTENIDO: Es importante realizar un proyecto con las características contenidas en este trabajo, ya que nos permite obtener, clasificar y posteriormente poner a servicio de toda la comunidad educativa, la información recogida durante el primer semestre del año 2015, información importante para el desarrollo educativo, investigativo y productivo de la Universidad Pontificia Bolivariana. Además, una vez sea organizada y puesta al servicio de la comunidad educativa, esta información permitirá el progreso tanto individual como colectivo de cada estudiante, docente, investigador, y cualquier persona vinculada a la Universidad y al estudio de la psicología.

METODOLOGÍA: El siguiente trabajo consta de un proyecto de tipo revisión documental, con un enfoque cualitativo, diseño no experimental, corte transversal y un alcance de tipo correlacional. Los participantes del estudio fueron Producción investigativa, los Resúmenes Analíticos de Investigación – RAI de los estudiantes de la Facultad de Psicología UPB, durante el primer Semestre del año 2015. Los pasos para realizar este trabajo fueron: Introducción y familiarización con el lugar de trabajo, adquisición del material necesario (CD's - RAI), Búsqueda de antecedentes teóricos y empíricos, Elaboración del Plan de Trabajo, Revisión documental del material de trabajo (CD's - RAI), Extracción y organización de los datos contenidos en el material de trabajo (CD's – RAI), Sistematización y alimentación de los resúmenes analíticos, Análisis bibliométrico de RAIs, Caracterización estadística de RAIs, Elaboración del informe final, Socialización del trabajo realizado.

CONCLUSION: Para concluir este proyecto, solo me queda hacer énfasis en la importancia que tiene la gestión del conocimiento para cualquier entidad, siendo esta una disciplina que permite la correcta administración del saber, transformándolo en una herramienta tan útil como las capacidades que su empleador posea.

También, es importante sugerir que los resultados obtenidos en este proyecto deben ser entendidos como un llamado a los docentes y respectivas autoridades educativas para generar estrategias que permitan discernir a los estudiantes la importancia que tiene elegir cuidadosa e inteligentemente las referencias que se piensan citar, esto con miras a disminuir la obsolescencia en el tiempo de sus proyectos, e incrementar su validez con respecto de la competencia.

REFERENCIAS:

1. Aamodt, M. (2015). *Industrial/Organizational Psychology: An applied Approach*. Boston, MA. USA. Cengage Learning. 2. Gonzales, J., Rodríguez, M. & Rosales, J. (2015). Modelamiento del knowledge management por análisis factorial para grupos de investigación universitaria – caso UPTC. *Revista Pensamiento y Gestión*. 38, pp. 208-240. 3. Malano, R. & Zalazar, J. (2015). La intranet como herramienta de gestión del conocimiento. *Generando valor en la organización*. Recuperado el 12 de Noviembre de: <http://44jaiio.sadio.org.ar/sites/default/files/sie136-147.pdf> 4. Mariño, S. (2014). Los sistemas expertos para apoyar la gestión inteligente del conocimiento. *Revista Vínculos*. 11 (1). pp. 101-108. 5. Pereira, R. et al. (2015). La generación del conocimiento a través de la gestión de la función investigativa: caso universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. *Revista Arbitrada del CIEG – Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. 19, pp. 42-85.

GPYC-15-02-02-02

FECHA: 28 de octubre de 2015

TÍTULO: PROPUESTA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN CARRERA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN VIFENALCO LTDA.

INSTITUCIÓN: VIFENALCO LTDA.

AUTOR: REYES ACEVEDO LEIDY JOHANNA leidy.reyes@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: LUZ MARCELA SALAZAR lumasabe02@hotmail.com

FASE: 1 y 2 de 4

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO 2	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	GESTION DEL CONOCIMIENTO

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Gestión de conocimiento, Vifenalco Ltda, Administración de Recursos Humanos, Plan carrera, Rutas de carrera, Gestión por competencias.

PROPOSITOS: Diseñar la propuesta para el desarrollo del plan carrera dirigido al personal operativo y administrativo dentro de VIFENALCO LTDA, con el propósito de que el capital humano crezca dentro de la compañía. Revisar la estructura organizacional y perfiles de cargo con el fin de identificar las bases del plan carrera. Establecer rutas de carrera disponibles dentro de la compañía con el fin de que sus trabajadores se comprometan con su desarrollo.

CONTENIDO: La Administración de Recursos Humanos ha innovado y experimentado grandes cambios a raíz de la globalización de los negocios, lo cual le exige a las compañías tener mayor competitividad a nivel mundial mejorando su productividad y calidad; es así como las personas no solo representan un recurso organizacional si no que a su vez actúan como socios principales (Chiavenato, 2001). Para seguir contando con el talento humano clave de la empresa, es fundamental que la compañía identifique lo que demandan sus colaboradores y les plantee una oferta de valor que actué como estrategia para promover el crecimiento de la organización a mediano y largo plazo (Gestión Humana, 2014). Una estrategia que se ha ido posicionando son los Planes de Carrera usados como estrategia para reevaluar el papel de los empleados en la organización, facilitando su transición y reubicación en diferentes áreas de acuerdo a sus conocimientos y competencias, esto genera motivación y compromiso de los colaboradores (Ramírez & Sánchez, 2014). Estos planes de carrera cuentan con unas rutas que según Mondy y Noe (1997) son “una línea flexible de avance por la cual un empleado suele transitar durante el tiempo que trabaja para una empresa. Es tradicional que las rutas de carrera se enfoquen en una movilidad ascendente dentro de una ocupación específica”. Para el cumplimiento de los planes de carrera deben tenerse en cuenta diversos aspectos dentro de la organización que facilitaran el éxito del mismo trayendo consigo algunas ventajas tanto para el individuo como para la organización; Ramírez y Sánchez (2014) destacan como ventajas a nivel organizacional: la retención del capital intelectual, personal mejor capacitado, motivado y comprometido con la organización, reducción de costos en procesos de selección, menor rotación de personal y aumento en la productividad mientras que de manera individual el trabajador logra mejor salario o status, nuevos retos, estabilidad laboral, fortalecimiento de competencias y habilidades necesarias entre otras.

METODOLOGÍA: En primer lugar se realizó la revisión del organigrama institucional y los perfiles de cargos operativos. Se revisaron aspectos a nivel de educación, experiencia, formación, habilidades, competencias, funciones y responsabilidades que se deben considerar como criterios a cumplir para avanzar dentro del plan carrera. A su vez, se diseñó la encuesta sobre expectativas de crecimiento dentro de la organización, con base en la revisión de bancos de preguntas y encuestas relacionadas con el fin de que se adaptara a las necesidades de la empresa. Dicha encuesta consta de 17 ítems en total, de los cuales 15 se diseñaron tipo escala Likert y los dos restantes corresponde a preguntas abiertas. Esta encuesta fue dirigida para el personal operativo, conformado por 448 hombres y mujeres con edades comprendidas entre 20 y 65 años aproximadamente, los cuales ocupan

cargos de guardas de seguridad y supervisores. Debido a las dificultades existentes para citar a todo el personal, así como para acceder a los sitios de trabajo en donde se encuentran ubicados, la encuesta fue aplicada en los espacios de capacitación ya establecidos por el departamento de salud ocupacional; Por lo cual la población se redujo a una muestra significativa del 36% del personal operativo para un total de 163 participantes, de los cuales 125 laboran en la ciudad de Bucaramanga, 27 son de la sede de Barrancabermeja y 11 son de la sede de San Gil. Finalmente se plantearon las rutas de carrera; para ello se diseñaron dos formatos, uno que corresponde a las rutas de carrera, el cual contiene los requisitos en cuanto a experiencia, educación, formación y habilidades que deberán adquirir los trabajadores y otro que corresponde al formato o la ruta que debería diligenciar el trabajador de forma autónoma.

CONCLUSIONES: La práctica desarrollada en Vifenalco Ltda. En el área de psicología organizacional, le brinda al estudiante no solo la oportunidad de aplicar los conocimientos, conceptos y herramientas metodológicas aprendidos durante la carrera fortaleciendo su aprendizaje, sino que también le permite experimentar y conocer el mundo laboral, así como vincularse con otros profesionales conociendo gran parte del funcionamiento de la Administración de recursos humanos, fortaleciendo las habilidades profesionales y personales del estudiante. Adicionalmente, las asesorías brindadas por el supervisor refuerzan la cohesión e integración de nuevos conocimientos que se pueden llevar a la práctica dentro del trabajo realizado en la organización. Por otro lado, el realizar la propuesta de plan carrera obtuvo resultados positivos no solo para el desarrollo del mismo, sino que también para el mejoramiento de la empresa ya que si se decide corregir las falencias que existen en el organigrama y los perfiles se lograría mejorar aún más la calidad y productividad de los procesos de selección. De igual forma la aplicación de la encuesta sirvió como puente de comunicación para que los trabajadores manifestaran sus expectativas, aspectos que ellos perciben que pueden mejorar y conocer la forma en la que perciben la organización. Por último, es de gran importancia resaltar que la implementación de plan carrera en cualquier organización requiere de un proceso exhaustivo de investigación teórica, revisión de la estructura organizacional, del presupuesto y de compromiso, ya que el ofrecer una propuesta de tal magnitud a el talento humano de la empresa conlleva responsabilidades y si no es desarrollado de la forma adecuada se corre el riesgo de que no cumpla los objetivos generando tanto perdida económicas como desmotivación del personal.

REFERENCIAS: 1. Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Santa fe de Bogotá: Editorial Nomos S.A. Recuperado de <http://www.usn.edu.mx/moodle/acervo/books/admodnrh1.pdf> 2). GestiónHumana. (2014). *Estrategia de sucesión: ¿El talento que tengo en la banca está listo Para ser titular?* Recuperado de http://www.gestionhumana.com.consultaremota.upb.edu.co/gh4/BancoConocimiento/E/el_talento_que_tengo_en_la_banca_esta_listo_para_ser_titular/el_talento_que_tengo_en_la_banca_esta_listo_para_ser_titular.asp 3. Guevara, O. (2012). La importancia de la Psicología Organizacional en la empresa” Recuperado de

<http://poga62.blogspot.com/2012/10/la-importancia-de-la-psicologia.html> 4. Mondy, R. & Noe, R. (1997). Administración de Recursos Humanos. En A. Deras Quiñones (Ed.) *Planeación y desarrollo de carrera*. (pp. 298- 322). Ciudad de México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. 5. Ramírez, M. & Sánchez, D. (2014). *Los planes de carrera como estrategia para lograr "Inplacement"* en la organización. 15. Recuperado de <http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/135/265>

ANEXOS: Encuesta sobre expectativas de crecimiento dentro de la organización, Propuesta de desarrollo para plan carrera, Rutas de carrera.

SABER, EDUCACION Y DOCENCIA

EDUCACION

GSEYD-15-02-02-01

FECHA: Noviembre del 2015
TÍTULO: FACTORES QUE INFLUYEN EN EL INICIO TEMPRANO DE LA ACTIVIDAD SEXUAL EN LOS ESTUDIANTES DEL GRADO NOVENO DE LA JORNADA DE LA MAÑANA DEL COLEGIO HUMBERTO GÓMEZ NIGRINIS.
INSTITUCIÓN: Colegio Humberto Gómez Nigrinis
AUTOR: JENIFER DAYANA SALAZAR LUQUEZ
DIRECTOR/SUPERVISOR: MAYERLI VALENCIA ARIAS

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	SABER EDUCACION Y DOCENCIA	EDUCACION

PALABRAS CLAVES: Métodos anticonceptivos, planificación familiar, sexualidad y salud sexual, inicio de la actividad sexual, adolescentes, psicología educativa.

PROPÓSITOS: El proyecto tuvo como objetivo identificar los factores que influyen en el inicio de la actividad sexual en una muestra de adolescentes del colegio Humberto Gómez Nigrinis; a partir de la aplicación del cuestionario que influyen en el inicio de la actividad sexual (2009) en una muestra de adolescentes de 15 años. Logrando así definir las temáticas a intervenir con los estudiantes del Colegio Humberto Gomes Nigrinis y determinar la ruta de acción para prevenir el inicio de actividad sexual a temprana edad.

CONTENIDO: El ser humano es una de las especies con mayor longevidad y transiciones en el transcurso de su vida, tanto así, que la ciencia ha determinado etapas por las que un ser humano transitara durante su desarrollo. El Consejo Consultivo de UNICEF México(2006) considera la adolescencia como una de las etapas del ciclo de vida que se caracteriza por los cambios realmente significativos

que trae consigo, variaciones físicas y emocionales, que muestran con claridad la transformación del niño en adulto; Aunque todo el desarrollo humano sea un proceso enriquecedor y certero para lograr con éxito la madurez, la adolescencia se distingue también por ser una época en la cual tiene sentido próximo a su propia raíz, "que adolece", indicando la molestia que se genera por los cambios físicos, hormonales y emocionales, que en ocasiones pueden ser esporádicos y agresivos. Además se conoce que el hombre es curioso por naturaleza y todos estos cambios, y en especial los físicos, pues cautivan su interés en explorar las sensaciones de su cuerpo, es por ello que se empieza hablar de la Salud Sexual y Reproductiva (SSR) se comprende como "el conjunto de métodos, técnicas y servicios que contribuyen a la salud y el bienestar reproductivos al evitar y resolver los problemas relacionados con la salud reproductiva" Consejo Consultivo de UNICEF México (2006), así mismo existen derechos de la SSR los cuales se quedaron definidos en la conferencia de El Cairo como derechos fundamentales "relativos al libre ejercicio de la sexualidad sin riesgos, al placer físico y emocional, a la libre orientación sexual, a la libre elección del número de hijos, a la protección de la maternidad, entre otros aspectos" (AECID-2005). Según Marcia (1980), citado por Delpino (2013) "El inicio en el ejercicio de una vida sexual activa supone un momento trascendental para el individuo. El adolescente se halla en un período de vida crucial en la adquisición de criterios morales, de competencias y de habilidades". A su vez, una de las razones por las cuales el adolescente decide iniciar su actividad sexual está basada en las presiones de los pares y/o de su pareja. Por ello, "el adolescente elabora un conjunto de motivos que justifican la decisión de iniciarse. Entre los motivos para decidirse a la primera relación aparecen fundamentalmente razones afectivas y cognitivas, al lado de la búsqueda de placer" (Delpino, 2013, p.37). El Fondo de Población de las Naciones Unidas Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2011), citado por Montes, Rodríguez, Lara, Matute&Palacio (2013) destaca que la manera en la cual la Salud Sexual y Reproductiva es vivenciada y socializada por las y los adolescentes puede resultar trascendental para el resto de sus vidas.

Según el Ministerio de Educación "las acciones y estrategias tendrán mayor efecto en la medida que se trabaje de manera transversal de forma que se promueva el desarrollo de capacidades necesarias para la convivencia y el respeto de los derechos humanos, sexuales y reproductivos" (p.11). Por lo mismo surge el interés en conocer a través de un proyecto de investigación de corte transversal, los factores que influye en el inicio precoz de la actividad sexual en los adolescentes y logrando así; Identificar los criterios de inclusión de la población (5 cursos de noveno) a participar en el estudio; Explorar los factores que los estudiantes que ya han iniciado su actividad sexual refieren como mayores incidentes en su sexualidad; Identificar cuáles son las variables que están relacionadas con los factores que se encuentran asociados en el inicio temprano de la actividad sexual en los estudiantes; Y diseñar una ruta de abordaje para la prevención y promoción de los cuidados y responsabilidades que se deben tener al dar inicio a la actividad sexual en la adolescencia, a partir de los factores que se detecten en la población.

METODOLOGÍA: Este estudio se realizó desde un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental de tipo transversal, cuyo alcance es descriptivo. La muestra estuvo conformada por 35 alumnos adolescentes de grado noveno de la jornada de la mañana. Para la selección de la misma, se establecieron tres criterios de inclusión: 1) Estudiantes que tengan una edad de 14 a 16 años; 2) Estudiantes que se encuentren actualmente en el grado de Noveno en la jornada de la mañana.; y 3) Estudiantes con la capacidad de leer y escribir. Se utilizó el cuestionario de factores que influyen en el inicio de la actividad sexual por Rojas, 2009. Dicho cuestionario fue aplicado de forma presencial en un salón de clase con las condiciones adecuadas para mantener la confidencialidad y requerimientos de la aplicación.

CONCLUSIONES: A partir de este estudio se logró concluir que los 15 años es la edad promedio de la muestra y 14 años el promedio de edad en que la muestra ha tenido su primera relación sexual esto indica que en el presente año al menos el 45% de la muestra tuvo su primera relación sexual. Por la parte informativa se evidencio que toda la muestra ha recibido capacitación sobre temas de enfermedades de transmisión sexual, SIDA, métodos anticonceptivos, y sexualidad, siendo esta la más conocida por un 43% de la población. Estas charlas fueron suministradas equitativamente al 40% de la población por libros y padres, y el restante por maestros y amigos. Aquí se puede observar que la educación sexual se enseña más en ámbitos escolares que familiares. De igual forma se determinó que el consumo de sustancias psicoactivas es un factor facilitador para tener relaciones sexuales. Finalmente se establece una ruta de formación sobre temas de interés en los estudiantes, que aunque ya son conocidos, es relevante la orientación y formación desde la academia. Los temas son en su orden de ideas: 1. Métodos anticonceptivos, 2. Embarazo 3. Enfermedades de Transmisión sexual y 4. Noviazgo.

REFERENCIAS: 1) Alonso, R., Campo, A., González, A., Rodríguez, B., & Medina, L. (Diciembre del 2005). Embarazo en la adolescencia: algunos factores biopsicosociales. *Revista SciELO*, 21 (5-6), 1-6. 2) Consejo Consultivo de UNICEF México y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF. (Agosto de 2006). *La Adolescencia. Vigía de los derechos de la niñez y la adolescencia mexicana*, (3), 1-16. 3) Delpino, M. (2013). *Relaciones Afectivas y Sexualidad en la Adolescencia*. Madrid: España. 4) Holguín, Y., Mendoza, L., Esquivel, C., Sánchez, R., Daraviña, A., & Acuña, M. (2013). Factores Asociados al inicio de la actividad sexual en adolescentes de Tuluá, Colombia. *Revista ChilObstetGinecol*, 78 (3), 209-219. 5) Michelsen, C. (22 de Septiembre de 2014). Alarmantes cifras de embarazo adolescente en Colombia. *El Espectador*. Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/salud/alarmantes-cifras-de-embarazo-adolescente-colombia-articulo-518121> 6) Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. (2005). Obtenido de <http://www.aeci.es/vita/docs/ftp/GuiaSaludSexual.pdf> 7) Ministerio de Educación. (S.F.) *Guía de promoción de derechos humanos sexuales y reproductivos y prevención, identificación y atención acoso escolar*. Colombia Aprende. Recuperado de

http://www.colombiaaprende.edu.co/html/docentes/1596/articles-346046_recurso_1.pdf **8)** Montes, C., Rodríguez, W., Lara, L., Matute, R., & Palacio, H. (11 de Septiembre del 2013). Factores asociados al ejercicio de la sexualidad de las y los adolescentes escolarizados de Cartagena – Colombia 2008. Dialnet, 10 (2), 8-97. **9)** Rojas, G. (2009). Factores de Riesgo en la Conducta Sexual en los Adolescentes (Tesis de Pregrado). Universidad Veracruzana, Minatitlán, Veracruz.

ANEXOS: Instrumento "Factores de riesgo en la conducta sexual de los adolescentes"

GSEYD-15-02-02-02

FECHA: 6 de noviembre de 2015

TÍTULO: HABILIDADES PARA LA VIDA: FORTALECIMIENTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, HABILIDADES SOCIALES Y EL AUTOCONOCIMIENTO COMO FACTORES PROTECTORES Y POTENCIALIZACIÓN DE FUNCIONES COGNITIVAS ENMARCADO EN UN PROYECTO DE VALORES DIRIGIDO A ESTUDIANTES DE PREESCOLAR Y PRIMARIA DE LA FUNDACIÓN COLEGIO UIS

INSTITUCIÓN: Fundación Colegio UIS

AUTOR: ARIAS FERREIRA AURA CRISTINA, aura.arias@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANTOS URIBE PAOLA XIMENA, paolaxsantos@gmail.com

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA	SABER Y DOCENCIA	EDUCATIVA

PALABRAS CLAVES: Grupo de Investigación: Saber y docencia; línea de investigación: educativa, Fundación Colegio UIS, inteligencia emocional, habilidades sociales, habilidades, inteligencia múltiples, desarrollo.

PROPOSITOS: Se formuló como problema de investigación ¿Como potencializar funciones cognitivas enmarcadas en un proyecto de formación en valores y fortalecer habilidades sociales, inteligencia emocional y el autoconocimiento como factores protectores en estudiantes de preescolar y primaria de la Fundación Colegio UIS? Siendo el objetivo general: Potencializar funciones cognitivas y fortalecer habilidades sociales, inteligencia emocional y autoconocimiento como factores protectores de la infancia en estudiantes de preescolar y primaria de la Fundación Colegio UIS

CONTENIDO: Según Goleman (1995) la inteligencia emocional consiste en conocer y manejar las propias emociones, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones de los demás y establecer buenas relaciones. Sola (2010) la define también como: “el conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que marcan la conducta de un individuo, su comportamiento y reacciones”. Además la autora se refiere en su texto a la necesidad de desarrollar la inteligencia emocional en los niños debido a la relación que existe entre esta y la formación del auto concepto y la autorrealización. Goleman (1995) citado por Cruz, (2009) destaca cinco elementos determinantes del desarrollo de la inteligencia emocional: la conciencia emocional, el autocontrol, la motivación, la empatía y la habilidad social. Las tres primeras dimensiones dependen netamente de la propia persona, ser consiente de sí mismo, saber controlarse en ciertas situaciones y/o estados de ánimo y motivarse, contrario a los dos últimos elementos los cuales están sujetos al entorno, la empatía y habilidad social hacen referencia a la relación con el otro de tal forma que configuran ambas la competencia social. En 1983 Howard Gardner expone en su libro *frames of mind* la teoría de las inteligencias múltiples donde destaca diversas capacidades distintas a las tradicionales, se compone por siete tipos de inteligencia: la lingüística, lógico matemático, espacial, corporal, musical, interpersonal e intrapersonal. En relación con la inteligencia emocional se destacan dos de ellas, la inteligencia interpersonal definida por Gardner (1993) como la capacidad para entender a las otras personas: lo que les motiva, como trabajan, como trabajar con ellos de forma cooperativa. Los buenos vendedores, los políticos, los profesores y maestros, los médicos y los líderes religiosos son personas que suelen tener altas dosis de este tipo de inteligencia. La segunda es la intrapersonal definida también como una capacidad correlativa, pero orientada hacia dentro, es la capacidad de formarse un modelo ajustado, verídico de uno mismo y de ser capaz de usar este modelo para desenvolverse eficazmente en la vida. (p. 26-27)

METODOLOGÍA: El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo transversal descriptivo, se trabajó con 163 estudiantes hombres y mujeres, entre los 3 y 11 años de edad de la Fundación Colegio UIS, es decir el 50% de la población de la sección de primaria, los grados abordados fueron: Pre-jardín, Jardín, Transición, Segundo (A y B) y Tercero (A y B), entre los instrumentos utilizados se destacan las guías elaboradas de acuerdo a la edad de los estudiantes donde se desarrollaban las actividades planteadas promoviendo además la creatividad, el proyecto tuvo a nivel general dos fases, la primera fue la identificación de necesidades y el acercamiento a los estudiantes y a la institución para posteriormente dar paso a la segunda fase con el fin de atender, reforzar, fortalecer y brindar atención a la comunidad con la cual se trabajo

CONCLUSIONES: Los trabajo realizado en la institución tuvo un gran impacto en la población, especialmente en los grados segundo y tercero, el proyecto realizado fue acogido de forma positiva por los estudiantes, quienes se mostraron interesados por el trabajo y evidenciaron la interiorización de los conceptos y la importancia de los temas, aportando herramientas para el desarrollo de la inteligencia emocional y aspectos como el autoconocimiento, el autoestima y el autocuidado, además implícitamente los talleres aportaron conocimientos importantes que apoyan a los

niños ante situaciones de riesgos y/o peligros que se puedan presentar durante esta etapa

REFERENCIAS:

1). Cruz, B. (2009). Importancia en desarrollar la inteligencia emocional en niños preescolares y ventajas recomendadas. (Tesis maestría). Universidad Metropolitana, Puerto Rico 2). Gardner, H. (1993). *Inteligencias Múltiples*. Barcelona, España: Paidós Ibérica 3). Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Santafé de Bogotá, Colombia: Javier Vergara Editor S.A. 4). Sola, B. (2012). *La importancia de la inteligencia emocional en el ámbito educativo*. Crónica. Recuperado de <http://www.cronica.com.mx/notas/2012/656739.html>

GSEYD-15-02-02-03

FECHA: 08 de mayo del 2015

TÍTULO: EXPLORANDO MIS HABILIDADES APRENDO EL SIGNIFICADO DE QUIEN SOY.

INSTITUCIÓN: Centro Etnoeducativo Integral Rural Bahía Hondita sede principal Jaiparein

AUTOR: GARCÍA GONZÁLEZ Deyanira Isabel deyanira.garcia@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: Claudia Milena Serrano
Claudia.serrano@upb.edu.co

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA	SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA	EDUCACIÓN

PALABRAS CLAVES: Saber, educación y Docencia Alta Guajira, Estrategias De Enseñanza- Aprendizaje, Aprendizaje Significativo, Atención, Percepción y Memoria.

PROPOSITOS: Explorando mis habilidades aprendo el significado de quien soy. Promover espacios de aprendizaje significativo por medio de actividades lúdicas en los estudiantes del Centro Educativo Integral Rural Bahía Hondita sede Jaiparein.

CONTENIDO: El proyecto que se ejecutó en el Centro Etnoeducativo Integral Rural Bahía Hondita Sede principal Jaiparein con los estudiantes y docentes de este plantel educativo se realizó con el fin de brindar un aporte al desarrollo tanto personal, emocional y de aprendizaje (cognitivo) de los estudiantes y docentes de dicho establecimiento educativo ya que son ellos quienes estarán directamente involucrados en el proceso, de igual forma se busca dar solución a una problemática educativa y social como lo es la falta de

estrategias de enseñanza-aprendizaje significativo para los implicados, ya que se considera de suma importancia el trabajo de la lúdica en la temática a trabajar con los menores y más cuando se trata de niños en su mayoría tímidos y muy reservados todo ello marcado por su cultura, trayendo como consecuencia en el aula de clase la falta de participación en los diferentes temas, miedo a hablar en público, entre otros.

Teniendo en cuenta el concepto de aprendizaje significativo en el que se plantea que, “se favorece con los puentes cognitivos entre lo que el sujeto ya conoce y lo que necesita conocer para asimilar significativamente los nuevos conocimientos” (Pimienta 2012).

El aprendizaje significativo también se puede entender como una “teoría psicológica porque se ocupa de los procesos mismos que el individuo pone en juego para aprender” (Rodríguez 2004). Para poder aprender o comprender una temáticas es importante en entender que esto se da gracias a unos procesos cognitivos “son todos aquellos eventos psicológicos que, en general, permiten la adquisición del conocimiento y el tratamiento de la información” (las rutas del aprendizaje).

Sánchez, L. (s.f). Clasifica las estrategias de aprendizaje de la siguiente manera:

Estrategias de ensayo.

Son aquellas que implica la repetición activa de los contenidos

Estrategias de elaboración.

Implican hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar.

Estrategias de organización.

Agrupan la información para que sea más fácil recordarla. Implican imponer estructura a contenidos de aprendizaje, dividiéndolo en partes e identificando relaciones y jerarquías.

Estrategias de control de la comprensión.

Estas son las estrategias ligadas a la Meta-cognición. Implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr, seguir la pista de las estrategias que se usan y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia.

Estrategias de planificación.

Son aquellas mediante las cuales los estudiantes dirigen y controlan su conducta.

Son, por tanto, anteriores a que los estudiantes realicen alguna acción.

Estrategias de regulación, dirección y supervisión.

Se utilizan durante la ejecución de la tarea. Indican la capacidad que el estudiante tiene para seguir el plan trazado y comprobar su eficacia.

Estrategias de evaluación.

Son las encargadas de verificar el proceso de aprendizaje. Se llevan a cabo durante y al final del proceso.

Estrategias de apoyo o afectivas.

Estas estrategias, no se dirigen directamente al aprendizaje de los contenidos. La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje mejorando las condiciones en las que se produce.

METODOLOGÍA: El presente proyecto es de enfoque cualitativo, el tipo de investigación es transversal, la población total con la que se trabajó fueron 148 estudiantes y docentes en edades de 10 a 14 años, entre género femenino y masculino del Centro Educativo Integral Rural Bahía Hondita sede Jaiparein y el

criterio de selección fue que pertenecieran a la sede principal de dicho plantel educativo, los instrumentos que se utilizaron fueron la entrevista y los talleres diseñados y ejecutados con los estudiantes y docentes, los pasos que se siguieron para la realización del proyecto fueron

Paso 1: Recolección de información sobre problemáticas presentadas: Se aplican estrategias de recolección mediante la observación, y entrevista tanto con estudiantes y docentes, con el fin de identificar las problemáticas conductuales que requieren intervención tanto individual como grupal

Fase 2: desarrollo de actividades grupales

Fase 3: firma de consentimiento informado por los padres de los menores que requieren atención individual.

Fase 4: atención individual con algunos estudiantes.

Fase 5: seguimiento

Fase 6: evaluación

CONCLUSIONES: Frente a cada objetivo del proyecto se puede concluir que se realizó un trabajo interesante y positivo ya que se logró trabajar sin ningún tipo de contratiempo, y cada una de las actividades trabajadas en base a las necesidades del centro etnoeducativo.

De igual forma la temática principal que es estrategia de aprendizaje fue muy necesario trabajarlo por el impacto que tuvo en el centro.

REFERENCIAS:

1).Barriga, A. Frida, D. y Hernández, R. Gerardo, (1999). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una interpretación constructivista. McGRAW-HILL, México. (p. 5). 2). Noy, S. Luz, A. (s.f). Estrategias de Aprendizaje. Recuperado de http://portales.puj.edu.co/didactica/Sitio_Monitores/Contenido/Documentos/Estrategiasaprendizaje/estrategias%20de%20aprendizaje.doc 3). Pimienta J. (2012). Estrategias de enseñanza-aprendizaje Docencia universitaria basada en competencias. Pearson Educación, México. Recuperado de http://www.pucrs.br/famat/viali/tic_literatura/livros/Estrategias%20de%20ensenanza-aprendizaje.pdf 4). Rodríguez M. (2004). La Teoría del Aprendizaje Significativo. Recuperado de <http://cmc.ihmc.us/papers/cmc2004-290.pdf> 5).Rutas del aprendizaje.(2015).Recuperado de <http://lasrutasdelaprendizaje.blogspot.com.co/p/los-procesos-cognitivos-son-todos.html>

ANEXOS:

Anexo 1. Metodología de talleres para estudiantes

Anexo 2. Formato de entrevista individual y consentimiento informado

Anexo 3. Metodología de taller para docentes

GSEYD-15-02-02-04

FECHA: 21 de octubre de 2015

TÍTULO: Factores de riesgo, asociados a conductas inadecuadas en el manejo de las redes sociales, aplicado a estudiantes de bachillerato de la Fundación Colegio UIS.

INSTITUCIÓN: FUNDACION COLEGIO UIS

AUTOR: Díaz Borrego Maolys Lizeth – maolys.diaz@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: Paola Ximena Santo – paolaxsanto@gmail.com

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO II	EDUCATIVA	EDUCATIVA

Palabras claves: Grooming, Sexting, Cyberbullying, WEB 2.0, redes sociales

FASE: 1 DE 1

PROPOSITOS: Investigar e intervenir los factores de riesgos asociados a las redes sociales de los estudiantes de bachillerato de FUNDACION COLEGIO UIS.

CONTENIDO: La adolescencia es una etapa de transición entre la niñez y la adultez con cambios madurativos de orden fisiológico, cognitivo, afectivo y psicosocial, factores que la predisponen al desarrollo de problemáticas de carácter psicopatológico. El 20% de los adolescentes de todo el mundo tiene problemas mentales o de comportamiento (Unicef, 2011). Seguido de lo anterior. Dentro de los cambios físicos y psicológicos que tienen los jóvenes, cabe resaltar que la cultura y el entorno, juegan un papel muy importante. Y Así mismo los fenómenos que trae inmersa, en ella misma la cultura. Una de estas las redes sociales. Pero, qué son las redes sociales? Las redes sociales son “comunidades virtuales”. Es decir, plataformas de Internet que agrupan a personas que se relacionan entre sí y comparten información e intereses comunes

METODOLOGÍA: Talleres de sondeo y diagnóstico. Talleres de intervención y aplicación de cuestionario de factores de riesgo asociados a las redes.

CONCLUSIONES: La práctica ejercida en la fundación colegio, me enseñó claramente el rol y la importancia que cumple el psicólogo en una institución. Así mismo enriquecer mis conocimientos en un tema tan prioritario como el internet relacionado con los jóvenes Una sugerencia en el ejercicio de la práctica, en FUNDACION COLEGIO UIS. Es poder generar un espacio, donde el ejercicio de psicología tenga lugar. Los profesores tuvieron disposición sin lugar a dudas. Sin embargo con las diferentes actividades ejercidas por el colegio, muchas veces fue difícil cumplir con los objetivos. Sería bueno tener unas horas programas solo al ejercicio del psicología.

REFERENCIAS

- 1). Almansa, A; Castillo, A & FONSECA, O. (2013). Redes sociales y jóvenes. Uso de Facebook en la juventud colombiana y española. Revista Comunicar 40: Jóvenes interactivos, vol. 20, 3-7. 2). Cárdenas, N. La educación y el autodesarrollo de la personalidad. ISP J.Marinello. Matanzas. Congreso Pedagogía. 2001.
- 3). Collell, J & Escude, C (2008). Guía para conocer el Ciberbullying y algunos peligros de internet y las nuevas tecnologías. 4). Flórez, J (2008). Sexting: adolescentes, sexo y teléfonos móviles. Recuperado de: <http://www.pantallasamigas.net/proteccion-infancia-consejos-articulos/pdfs/pantallasamigas-sexting-adolescentes-sexo-y-telefonos-moviles.pdf>.
- 5). Mohammed, J (2009). Herramientas Web 2.0 para el Aprendizaje Colaborativo Recuperado de: http://remo.det.uvigo.es/solite/attachments/038_Web%202.0.pdf
- Morduchowicz, R; Marcon, A; Sylvestre, V & Ballestrini, F. (2010). Ministerio de educación de la nación. Los adolescentes y redes sociales.
- 6). López, M; López, V; Galán, E. REDES SOCIALES DE INTERNET Y ADOLESCENTES. Recuperado de: http://www.websatafi.com/joomla/attachments/125_REDES%20SOCIALES%20PUBLICAR.pdf

GSEYD-15-02-02-05

FECHA: 28 de Octubre del 2015

TÍTULO: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN COMO APOYO A LAS NECESIDADES ACADÉMICAS QUE SE PRESENTAN EN LAS ESTUDIANTES DEL COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO.

INSTITUCIÓN: Colegio Nuestra Señora del Rosario de Lagos del Cacique.

AUTOR: CALDERÓN GONZÁLEZ ALBA MARCELA. alba.calderon@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANTOS URIBE PAOLA XIMENA.
Paola.Santos@upb.edu.co

FASE: Fase 1.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRÁCTICA	SABER, EDUCACION Y DOCENCIA	EDUCACIÓN

PALABRAS CLAVES: Saber y educación. Colegio Nuestra Señora del Rosario de Lagos del Cacique, Rendimiento académico, Necesidades académicas, Aprendizaje, Estrategia de Enseñanza y de Aprendizaje.

PROPOSITOS: ¿Cómo dar respuesta a las necesidades académicas de las estudiantes del Colegio Nuestra Señora del Rosario de Lagos del Cacique a través de un programa de intervención? Diseñar un programa de intervención como apoyo a las necesidades académicas que se presentan en las estudiantes del Colegio Nuestra Señora del Rosario de Lagos del Cacique.

CONTENIDO: Pérez, Ramón, Sánchez (2000), Vélez Van, Roa (2005) citado por Garbanzo (2007) definen el rendimiento académico como “la suma de diferentes y complejos factores que actúan en la persona que aprende, definido con un valor atribuido al logro del estudiante en las tareas académicas, el cual es medido mediante las calificaciones obtenidas, con una valoración cuantitativa, cuyos resultados muestran las materias ganadas o perdidas, la deserción y el grado de éxito académico”. Por su parte, Villamizar (2007) “expone que el rendimiento académico es el resultado de un conjunto de habilidades, destrezas, hábitos, ideas, aspiraciones, intereses, inquietudes, realizaciones que aplica el estudiante para aprender” (p.19). Por otro lado, Requena citado por Chayña (2007), afirma que “el rendimiento académico es el fruto del esfuerzo y la capacidad de trabajo del estudiante, de las horas de estudio, de la competencia y el entrenamiento para la concentración”. Es necesario mencionar que para que haya un apropiado rendimiento académico es necesario tener conocimiento de las necesidades académicas que presentan los estudiante y/o docentes., es por ello, que Villafañe., Irizarry., & Vázquez, (2011) manifiestan que “las necesidades académicas están vinculadas directamente al desempeño de su proceso de enseñanza-aprendizaje y pueden variar de acuerdo con la cultura, debido a los diferentes estilos y énfasis en la enseñanza y la evaluación” (p. 193). Por otro lado, para mejorar en aquellas necesidades académicas es necesario indagar acerca del proceso de aprendizaje de cada estudiante, por tal motivo, Estévez (2002), define el aprendizaje como un “proceso dinámico influenciado por la motivación del individuo., el cual consiste en la interconexión de información nueva y previamente ha obtenido el sujeto., de este modo, organiza la información y adquiere unas estructuras cognitivas y meta cognitiva que dinamizan la construcción del conocimiento”. Para lograr un apropiado proceso de aprendizaje es necesario hacer uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje funcionales. Según Anijovich y Mora (2009) “las estrategias de enseñanza que el docente propone favorecerán algún tipo particular de comunicación e intercambio tanto intrapersonal como entre los alumnos y el profesor, y entre cada alumno y el grupo” (p.25) y las estrategias de aprendizaje son las reglas que permiten tomar decisiones sobre un proceso determinado. Definidas de esta forma tan general, las estrategias pertenecen a esa clase de conocimiento llamado procedimental (conocimiento cómo), que hace referencia a cómo se hacen las cosas (por ejemplo, cómo seleccionar la idea principal). De esa forma se distingue de otra clase de conocimiento, llamado declarativo (conocimiento qué) que hace referencia a lo que las cosas son (qué es la idea principal). (Pérez y Beltrán, 2014, p.35).

METODOLOGÍA: Se realizó una investigación de enfoque cualitativo de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 43 estudiantes, 24 docentes, 1

Coordinadora Académica, 1 Coordinadora de Convivencia y 1 Psicóloga del Colegio Nuestra Señora del Rosario de Lagos del Cacique. Los instrumentos utilizados para la investigación fueron: el Proyecto de Investigación de Factores Psicosociales implicados en el bajo rendimiento escolar en las estudiantes del Colegio Nuestra Señora del Rosario y la encuesta de aplicación para el equipo académico. El procedimiento para llevar a cabo la investigación fue, se realizó en el siguiente orden: revisión del Proyecto de Investigación realizado en el primer semestre del año 2015, revisión bibliográfica con relación a las estrategias de enseñanza y aprendizaje, aplicación de la encuesta para el equipo de docentes y tabulación y análisis de la encuesta y finalmente el diseño del programa de intervención como apoyo a las necesidades académicas que se presentan en las estudiantes del Colegio Nuestra Señora del Rosario de Lagos del Cacique.

CONCLUSIONES: El Colegio Nuestra Señora del Rosario de Lagos del Cacique, identifico que las estrategias de enseñanzas que son funcionales son aquellas que se encuentran relacionadas con las herramientas y actividades virtuales, prácticas., evidenciando que las estrategias de enseñanza que están relacionadas con las clases magistrales en la actualidad, debido a los avances que se han presentado han dejado de ser funcionales para el proceso de aprendizaje del estudiante y desarrollo de la clase. Por otro lado, se identificó que las necesidades que se presentan en las estudiantes, hacen referencia los dispositivos básicos del aprendizaje, a la falta de acompañamiento en casa, dificultad para establecer una red de apoyo, inadecuados hábitos de estudio y la motivación personal. Finalmente, se logró conocer que para los docentes es importante que el Colegio implemente como herramienta virtual el Video Beam, juegos didácticos y una biblioteca de cuentos para niños.

REFERENCIAS:

- 1). Garbanzo, G. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes Universitarios una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. *Educación*. 31(1) 43-63.
- 2) Villamizar, G. (2007). Relación entre estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga. *Académica*. pp. 486-488.
- 3) Chayña, M. (2007). Estilos de aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de la FACE-UANCV. Recuperado el 29 de septiembre de 2007. <http://www.monografias.com/trabajos44/estilos-aprendizaje/estilos-aprendizaje.shtml>
- 4) Villafañe, A., Irizarry, C. & Vázquez, R., (2011). Necesidades académicas, personales, sociales y vocacionales de estudiantes internacionales e intercambio en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. *Revista Electrónica Educare*, XV (2), 185-204. Doi: 1409-42-58.
- 5) Estévez, E. (2002). Enseñar a aprender, estrategias cognitivas. México: Paidós
- 6) Pérez, L., & Beltrán, J. (2014). Estrategias de aprendizaje: Función y diagnóstico en el aprendizaje adolescente. *Padres y Maestros*. 358, 34-38. Doi: <http://dx.doi.org/pym.i358.y2014.008>
- 7) Anijovich, R. & Mora, S. (2009). Estrategias de enseñanza. Otra mirada al quehacer en el aula. 1ª edic. Buenos Aires: Aique Grupo editor.
- 8) Pérez, M., Álvarez, A., Molero, M., Gásquez, J., & López, M.

(2011). Violencia escolar y rendimiento académico (VERA): aplicación de realidad aumentada. *European journal of investigation in Health*, 1(20), 71-84.

ANEXOS: Encuesta para Equipo académico, Test Diagnóstico para estudiantes, Informe del Test Diagnóstico, Matriz del Diseño del Test Diagnóstico, Matriz Pedagógica del Taller de Expresiones Faciales y Emociones, Matriz Pedagógica del Taller de Noviazgo, Matriz Pedagógica del Taller de Redes Sociales y RAI

GSEYD-15-02-02-06

FECHA: 21 de octubre del 2015

TÍTULO: Promoción y prevención en comportamiento antisocial y delictivo vinculado al consumo de sustancias.

INSTITUCIÓN: Institución Tecnológica Salesiano Eloy Valenzuela

AUTOR: ROBLES MADRID DIANA KARINA. Diana.robles@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: PAOLA XIMENA SANTOS. Paolaxsantos@gmail.com

FASE: 1 DE 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA POR PROYECTO I	SABER Y DOCENCIA	EDUCATIVA

PALABRAS CLAVES: Adolescencia, consumo de sustancias psicoactivas (SPA), conductas antisociales y delictivas, factores de riesgo y protección familiar.

PROPOSITOS: Problema de investigación: ¿Cómo lograr un cambio en la perspectiva que tienen los estudiantes y los padres de familia respecto al fenómeno de consumo de sustancias psicoactivas y conductas delictivas en la adolescencia?

Objetivo general: Brindar orientación a los estudiantes y padres de familia respecto a la problemática de consumo de sustancias y conductas delictivas, desde un enfoque Psicoeducativo. **Objetivos específicos:** a) Brindar acompañamiento psicológico (Individual y grupal) a los estudiantes y padres de familia del Instituto tecnológico Salesiano Eloy Valenzuela. b) Evaluar mediante actividades el conocimiento previo que tienen los estudiantes y padres de familia respecto al consumo de sustancias y conductas delictivas en la adolescencia.)

c) Generar espacios que fortalezcan las relaciones entre los estudiantes y padres de familia. d) Transmitir conocimientos a los padres de familia respecto a la adolescencia, cambios y necesidades propias de esta etapa y la importancia de su acompañamiento en este proceso. e) - Realizar charlas o conversatorios con los estudiantes y padres de familia para la promoción y prevención de las sustancias psicoactivas y conductas delictivas en la adolescencia.

CONTENIDO: Saldaña (2001) , citado por Montañez & Bartolomé , (2007) define La adolescencia como un período del ciclo vital normalmente conceptualizado como

una época de “transición” entre la infancia y la adultez, debido a los importantes cambios y transformaciones, físicas y psicosociales, a las cuales debe hacer frente el joven. Esta transición no es necesariamente traumática, aunque las características personales y las habilidades que se desarrollen en esta etapa pueden resultar fundamentales para el posterior afrontamiento de la vida adulta. La adolescencia es caracterizada por despertar curiosidad por conocer y explorar el mundo, y en esta búsqueda es donde algunos caen en el mundo del consumo de sustancias psicoactivas, conductas antisociales, delictivas, entre otros comportamientos. Según Sanabria & Uribe (2010) La conducta antisocial y delictiva hacen parte de los comportamientos que mayor impacto tienen sobre los seres humanos, en especial, si la conducta es manifestada por adolescentes y menores de edad. Esto obedece a las consecuencias negativas para el joven y para el entorno en el que se desarrolla. Según Hernández & Secades (2002, p. 27) “Numerosos factores familiares contribuyen a la génesis de estos comportamientos: situación socioeconómica, trastornos psicológicos de los padres, desavenencias conyugales, rechazo de los padres, malos tratos en la infancia, estilo educativo autoritario o permisivo, relaciones padres-hijo coercitivas, etc.”. Estos factores están estrechamente asociados al consumo de drogas, representando de esta manera un factor de riesgo para la drogadicción. El estudio nacional de consumo de sustancias psicoactivas en Colombia (2013) certifican que: El mayor consumo de SPA lo realizan los adolescentes, destacando los tipos de sustancias más usuales entre estos y estableciendo una diferenciación del consumo entre población de mujeres y hombres. La marihuana es la sustancia ilícita de mayor consumo en Colombia. 17.6% entre los hombres y 5.6% entre las mujeres. La cocaína ocupa en segundo lugar dentro de las sustancias de mayor consumo en el país, con un porcentaje de 1.2% en los hombres y 0,2% de las mujeres. En los consumidores de bazuco se encuentran unas 49 mil personas, de las cuales 45 mil son varones El éxtasis es otra sustancia considerada en el estudio, sus porcentajes indican que 0.7% de la muestra ha probado alguna vez esta sustancia, (0.3% varones y 0.1% mujeres). En el quinto lugar se ubica la heroína, en el país actualmente existe un poco más de 7.000 consumidores de heroína en el último año, de los cuales la gran mayoría son hombres. No obstante; la literatura ha aportado evidencia acumulativa de que el consumo juvenil de drogas responde a un patrón conductual multideterminado, donde se integran variables tales como actitudes, búsqueda de sensaciones, presión de grupo, tendencias socioculturales y otros factores coadyuvantes (Espada et al., 2009).

METODOLOGÍA: Participantes: La población consta de 3 grupos focales de estudiantes y padres de familia de los mismos: 905 (36 Estudiantes varones entre las edades comprendidas de los 13 a los 15 años con estrato socioeconómico 2 y 3). 107 (30 estudiantes varones con edades entre 13 y 19 años, estrato socioeconómico 2 y 3). 111 (38 estudiantes varones con edades entre 15 y 19, estrato socioeconómico 2 y 3). Total de estudiantes: 104. **Instrumentos:** cuestionario A.D. (conducta antisocial y delictiva). **Procedimiento:** Determinar la conducta predominante en los grupos bases.

CONCLUSIONES: Se logró ampliar el conocimiento de manera clara y concisa a los estudiantes frente a las temáticas del proyecto (consumo de sustancias SPA, conductas inadecuadas), se realizó la aplicación del cuestionario logrando determinar la conducta predominante para los 3 grupos: conducta antisocial. Se alcanzó la ejecución de las escuelas de padres y decretar el tipo de crianza sobresaliente: Entre el estilo democrático y permisivo.

REFERENCIAS:

1).Alfonso, J., Huedo, T., & Espada, J. (2009). Factores de riesgo predictores del patrón de consumo de drogas durante la adolescencia. *Anales de psicología*, 25(2), 330-333

2). Becoña, E. (2002). Factores de riesgo y protección familiar para el uso de drogas. En J. Fernández, & R. Secades (coord.), *Intervención familiar en las prevenciones de las drogodependencias*, (pp. 113-140). Murcia: Ministerio de interior.

3). Ministerio Nacional de la República de Colombia. (2014). Estudio nacional de consumo de sustancias psicoactivas en Colombia. Bogotá D.C.: ALVI Impresiones S.A.S. Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/colombia/2014/Julio/Estudio_de_Consumo_UNODC.pdf

4). Montañez, M., & Bartolomé, R. (2007). Conducta antisocial en adolescentes: Diferencias entre chicas y chicos. *Ensayos* (22), 279-293.

5). Sanabria, A., & Uribe A. (2009). Conductas antisociales en adolescentes infractores y no infractores. *Pensamiento Psicológico*, 6(13), 2003-218.

ANEXOS: cuestionario de conducta antisocial.

NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO

GNYC-2015-03-02-01

FECHA: 20 de mayo de 2015

TÍTULO: DISEÑO DE UN PROTOCOLO ORIENTADO A LA VALORACIÓN PSICOMÉTRICA Y PSICOFISIOLÓGICA DE LA HONESTIDAD.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana.

AUTOR: MENDEZ PINEDA SEBASTIAN. sebastian.mendez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: OSORIO FERRER LUIS ARGENIS. luis.osorio@upb.edu.co

FASE: Fase 1 de 1.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
PRACTICA	GRUPO DE INVESTIGACIÓN NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO UIS-UPB	DESARROLLO EN EVALUACION NEUROPSICOLOGICA

PALABRAS CLAVES: Grupo de investigación Neurociencias y Comportamiento UIS-UPB, Universidad Pontificia Bolivariana, Psic03ofisiología, psicometría, honestidad, protocolo de poligrafía.

PROPOSITOS: ¿Cuáles son los aspectos metodológicos que debe contemplar un protocolo de evaluación de la honestidad desde los abordajes psicométricos y psicofisiológicos en el marco del proyecto: “estudio de respuestas psicofisiológicas asociadas con la valoración psicométrica de la honestidad”? Diseñar un protocolo de valoración psicométrica y psicofisiológica orientado a la medición de la honestidad, mediante el uso de una prueba psicométrica y un polígrafo, con el fin de describir el uso adecuado estos instrumentos.

CONTENIDO: La honestidad tiene múltiples definiciones, la Real Academia Española (2014) la define como el hecho de ser honrado, razonable, justo o recto; La enciclopedia Merriam-Webster (2015) define la honestidad (honesty) como la justicia y rectitud de una conducta. En este mismo diccionario se toma como sinónimo el término “integrity”, el cual es usado ampliamente para hablar del constructo que se conoce como honestidad. Sin embargo, a pesar de que estos términos son usados indiscriminadamente por ciertos autores, en algunos estudios psicométricos se aclara que, Honesty suele asociarse específicamente con las conductas de robo en el trabajo (Bernardin & Cooke, 1993), mientras que integrity abarca otros valores como “(...) honesty, dependability, trustworthiness, conscientiousness and reliability (Honestidad, confianza, fiabilidad, escrupulosidad y seguridad)” (Sackett & Wanek, 1997, citado por Wanek, 1999, pp. 183). La honestidad es definida desde su polo negativo como la tendencia a cometer actos deshonestos, percepción de acciones deshonestas por parte de otras personas, y las actitudes tomadas frente a los diferentes comportamientos deshonestos (Murphy, 1993). Este factor cobra importancia en la evaluación de comportamientos negativos en el trabajo, incluyendo comportamientos antisociales, tendencia a acosos sexuales, comportamientos contraproducentes en el trabajo y decisiones poco éticas en negocios (Vries & Gelden, 2015). En la evaluación de la honestidad no solo se ha usado instrumentos psicométricos, también se ha hecho uso de la evaluación psicofisiológica, que en el ámbito de la detección del engaño es conocida también como “protocolo de poligrafía” (Bernardin & Cooke, 1993). El cual consiste en la toma de registros fisiológicos mediante la exposición del evaluado ante estímulos visuales o verbales, luego de esta exposición el sujeto dará una respuesta a partir de la cual se podrá de determinar si está mintiendo (Vila & Guerra, 2009).

METODOLOGÍA: En el pilotaje del Cuestionario Multiaxial de Riesgo Laboral (MQL) y el HEXACO se contó con la participación de 48 sujetos, de los cuales el 45.83% son hombres y el 54.16% son mujeres, las edades varían entre los 22 y los 55 años (M= 37.27; D.E= 9.55), estos sujetos fueron seleccionados mediante un muestreo por conveniencia, los criterios de inclusión eran ser trabajador operativo o administrativo de la Universidad Pontificia Bolivariana, tener entre 20 y 55 años, tener mínimo un año de experiencia laboral. Los datos fueron recogidos por los estudiantes de Taller de investigación II (enfoque en Neurociencias) de la Universidad Pontificia Bolivariana quienes antes de hacer de evaluadores,

participaron en diferentes talleres de capacitación en temas de psicometría. Finalmente, se contó con la participación de 6 sujetos a los cuales se les aplicó una prueba con registros psicofisiológicos. Para la realización del pilotaje se contó cuatro instrumentos: el primero de ellos es el consentimiento informado (ver anexo 3), el cual explica los alcances del estudio y funciona como un soporte escrito de que el sujeto acepta voluntariamente participar en el estudio; También se encuentra el formato de encuesta sociodemográfica, el cuál pregunta por variables como la edad, sexo, religión, sueldo, experiencia laboral, etc; A su vez se aplicó el Cuestionario Multiaxial de Riesgo Laboral (MQL), este cuestionario fue desarrollado por la empresa Impact-psy (s.f.) y evalúa 7 factores de la personalidad que influyen en el comportamiento laboral (Pensamiento deshonesto, síntomas psiquiátricos, consumo de sustancias, deficiencia de autocontrol, desatención a la norma, intolerancia y agresividad); Finalmente, se aplicó el cuestionario HEXACO en su formato de 100 ítems (Aston & Lee, 2007), el cual está conformado de 6 factores (Honesty-humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to experience) de los cuales solo se escogió dos ítems para evaluar a los participantes: Honesty-humility y Conscientiousness.

CONCLUSIONES: A pesar de que las conductas deshonestas representan grandes pérdidas en la sociedad Colombiana, hay muy pocos estudios y pruebas psicométricas que evalúen este fenómeno a profundidad y con toda la rigurosidad que se espera en este tipo de estudios. El abordaje de la honestidad a nivel psicométrico y psicofisiológico puede aportar una nueva visión al estudio de la honestidad, pues cuando se realizan los estudios por aparte, no se tienen en cuenta aspectos que pueden aportar a la comprensión de este fenómeno, por lo tanto se sugiere que se plantee la posibilidad de no solo estudiar la veracidad o la detección del engaño, sino también el constructo más completo de la honestidad en el cuál se tiene en cuenta aspectos como aceptación de la norma, autocontrol y la escala convencional de honestidad.

REFERENCIAS

- 1). Ashton, M. & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 150-166.
- 2). Bernardin & Cooke, (1993). Validity of an honesty test in predicting theft among convenience store employees. *Academy of Management Journal*, 36, (5), 1097-1108.
- Impact-psy (s.f.). MQL (Cuestionario Multiaxial de Riesgo Laboral). Tomado de <http://www.impact-psy.com/web1/images/stories/pdf/mql.pdf>
- Merriam-Webster (2015). *Search: honesty - integrity*. Tomado de <http://www.merriam-webster.com/info/index.htm>
- 3). Murphy, K. (1993). *Honesty in the workplace*. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Real Academia Española (2014). Diccionario de la real academia española. Tomado de <http://lema.rae.es/drae/?val=honestidad>
- 5). Vries, R. & Geldenm, J. L. (2015). Explaining workplace delinquency: The role of Honesty-Humility, Ethical culture, and employee surveillance. *Personality and Individual Differences*, 86, 112-116.
- 6). Wanek, J. (1999). Integrity and Honesty Testing: What Do We Know? How Do We Use It? *International Journal of Selection and Assessment*, 7, 7, 183-194.

Anexos: Los anexos son modelos de bases de datos, test psicofisiológico, evaluación por jueces, exposiciones y recopilación bibliográfica

GNYC-2015-03-02-02

FECHA: 15 de Abril de 2015.

TÍTULO: ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE NIÑOS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA RESPECTO A UNA MUESTRA DE NIÑOS CONTROL EN TAREAS ASOCIADAS CON INTELIGENCIA FLUIDA, MEMORIA DE TRABAJO, INHIBICIÓN Y FLEXIBILIDAD COGNITIVA

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana

AUTOR: GUZMÁN ALMEYDA Leidy Angélica, leidy.guzman@upb.edu.co; SÁNCHEZ ANGARITA Stephania, stephania.sanchez@upb.edu.co

DIRECTOR/SUPERVISOR: MEJIA ORDUZ Manuel Alejandro, manuelalejandromejiaorduz@gmail.com

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACION	LINEA DE INVESTIGACION
TRABAJO DE GRADO	NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO	DESARROLLO Y EVALUACION NEUROPSICOLÓGICA

PALABRAS CLAVES: Neurociencias y comportamiento, neuropsicología, Universidad Pontificia Bolivariana, Trastornos del Espectro Autista, Inhibición, Flexibilidad, Memoria de trabajo, Inteligencia fluida.

PROPOSITOS:

Analizar las diferencias en el desempeño en tareas de inteligencia fluida, memoria de trabajo, inhibición y flexibilidad cognitiva en una muestra de niños con TEA y una muestra control.

- Evaluar el desempeño de niños con TEA y la muestra control en tareas asociadas con funciones ejecutivas e inteligencia fluida
- Comparar el desempeño en tareas de inteligencia fluida, memoria de trabajo, inhibición y flexibilidad cognitiva entre niños con TEA y la muestra control.

CONTENIDO: Los Trastornos del Espectro Autista (TEA) son ejemplo de las alteraciones que se presentan en la infancia y por ende, son objeto de estudio en el área neuropsicológica infantil, sobre este existe evidencia científica que sugiere que se trata de un trastorno de base neurobiológica, dadas las alteraciones a nivel cerebral, sináptico, genético e inmunológico, que tienen como consecuencia un marcado déficit en el desarrollo del “cerebro social” (García-Peñas, Domínguez-

Carral, & Pereira-Bezanilla, 2012). Por otra parte, existen diferentes teorías que explican su funcionamiento neuropsicológico, entre las cuales, según Freire et al. (2004) se encuentra la teoría del déficit de las funciones ejecutivas (FE) explicada desde la rigidez, perseverancia, inflexibilidad y repetitividad de las personas con TEA. Así pues, es importante considerar que las FE son “procesos que asocian ideas simples y las combinan hacia la resolución de problemas de alta complejidad” (Tirapu-Ustárrroz et al., 2005, p. 177). Entre las nucleares se incluyen: planificación, flexibilidad, memoria de trabajo, monitorización e inhibición. No obstante, Diamond (2006) postula que, en conjunto, las tres capacidades cognitivas que componen las funciones ejecutivas son la flexibilidad cognitiva, la memoria de trabajo y la capacidad de inhibición, las cuales, según Miyake et al. (2000); Diamond (2005; 2006; 2009) y Sabagh Sabbagh (2008) (como se citó en Rubiales, Bakker & Urquijo, 2013) presentan interrelación, dada la necesidad de mantener la concentración en una tarea, por supuesto anulando distractores, para lo cual es importante retener información con el objetivo de manipularla en la tarea que se asigne al foco atencional de acuerdo a la exigencia del medio.

METODOLOGÍA:

El enfoque de esta investigación es cuantitativo con un diseño comparativo no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 19 niños con TEA con edades comprendidas entre los 6 y los 11 años, sus niveles de escolaridad van de preescolar a quinto primaria. Adicionalmente, se contó con una muestra control de 25 niños sin ningún diagnóstico, pertenecientes a la institución educativa Pequeñas Gotitas de Gente, ubicada en Piedecuesta. Sus edades estuvieron comprendidas entre los 6 y los 11 años, con niveles de escolaridad desde primero hasta quinto primaria. Los instrumentos usados fueron, con los Padres: Ficha de ingreso, Cuestionario para diagnóstico de Síndrome de Asperger, Cuestionario de Screening para Espectro Autista de Alto Funcionamiento (ASSQ) y con los Niños: Material de apoyo para corroborar los criterios de inclusión de la población, que incluyó un tablero con formas, colores y palabras que los niños debían identificar correctamente, Test de Matrices Progresivas de Raven, Test de Clasificación de Tarjetas de Wisconsin, Test de Colores y Palabras Stroop, Sub-escala Dígitos de la Escala Wechsler de inteligencia y el Test de la Figura Compleja de Rey.

Como procedimiento se comenzó con la firma del consentimiento informado, posterior aplicación de las pruebas de screening a los padres de familia. Luego se aplicaron las pruebas a los niños. Los tiempos de evaluación cambiaron en cada grupo, debido a que con los niños casos era necesario hacer más de una sesión en algunas ocasiones, dada su disposición o el tiempo indicado por la institución. En las sesiones con los niños, se realizó una aleatorización del orden de aplicación de las pruebas ya mencionadas en el párrafo anterior, por lo cual, cada participante tuvo un orden particular.

CONCLUSIONES: El desempeño en tareas de inhibición, memoria de trabajo e inteligencia fluida es menor en niños con TEA que en niños control. Los niños con TEA no presentan diferencia con el desempeño de niños control, en tareas de flexibilidad cognitiva, como la del test de clasificación de tarjetas de Wisconsin.

Según unos análisis adicionales realizados, no se encontró diferencia en el desempeño intelectual evidenciado con el puntaje total del Test de Matrices Progresivas de Raven, de los niños con TEA que presentaron el WCST y los niños con TEA que no lograron desarrollarlo y al estudiar la relación entre los constructos de inteligencia fluida y memoria de trabajo, se evidenció una correlación directamente proporcional entre el desempeño en el Test de Matrices Progresivas de Raven, con la subescala Dígitos de Wechsler, así como con la fase de memoria de la Prueba de la Figura Compleja de Rey.

REFERENCIAS:

1. Diamond, A. (2006). (Resumen). The early development of executive functions. In Bialystok E, Craik F, eds. Lifespan cognition: mechanisms of change, 70-95.
2. Freire, S., Llorente, M., González, A., Martínez, C., Martos, J., Ayuda, R., & Artigas, J. (2004). Un acercamiento al Síndrome de Asperger: Una guía teórica y práctica. Asociación Asperger España. Recuperado de http://oficinasuport.uib.es/digitalAssets/108/108609_asperger.pdf
3. García-Peñas, J., Domínguez-Carral, J., & Pereira-Bezanilla, E. (2012). Alteraciones de la sinaptogénesis en el autismo: implicaciones etiopatogénicas y terapéuticas. *Revista de Neurología*, 54(1), 41-50. Recuperado de <http://www.neurologia.com/pdf/Web/54S01/bhS01S041.pdf>
4. Rubiales, J., Bakker, L., & Urquijo, S. (2013). Estudio comparativo del control inhibitorio y la flexibilidad cognitiva en niños con Trastorno por déficit de atención con hiperactividad. *Cuadernos de Neuropsicología*, 7(1), 50-69.
5. Tirapu-Ustárruz, J., Muñoz-Céspedes, J.M., Pelegrín-Valero, C., & Albéniz-Ferreras, A. (2005). Propuesta de un protocolo para la evaluación de funciones ejecutivas. *Revista de Neurología*, 41(3), 177-186.

ANEXOS: Formatos de las pruebas de rastreo y consentimiento informado, además de la imagen del material apoyo utilizado.