

**RESÚMENES ANALÍTICOS DE
INVESTIGACIÓN**

**PRÁCTICAS Y TRABAJOS DE
GRADO FACULTAD DE
PSICOLOGÍA AÑO 2013**

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

RESÚMENES ANALÍTICOS DE
INVESTIGACIÓN EN PRÁCTICA Y TRABAJOS
DE GRADO
2013

VOLUMEN X

BUCARAMANGA
2013

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 – 637 Fax: 6796220
Página Web: <http://psicología.upbbga.edu.co/dmast>
Email: dmast@upbbga.edu.co

ISSN: 2027-582X

Diseño: Facultad de Psicología

INDICE TEMATICO GRUPOS DE INVESTIGACION

2013

ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL

GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

CÓDIGO:

DESCRIPCIÓN

GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP)..... 46

TÍTULO: DISEÑO, VALIDACIÓN DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN AL TRATAMIENTO PENITENCIARIO E IMPACTO EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE UN GRUPO DE PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga.

AUTOR(ES): CORTES LÓPEZ, Sandra Viviana. (Viviana.cortez@upb.edu.co)

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

GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....50

TÍTULO: SEGUIMIENTO A LA REINCIDENCIA A UN GRUPO DE EX PENADOS.

INSTITUCIÓN: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario De Bucaramanga (EPMSC).

AUTOR(ES): LANDAZABAL ORTIZ, Lisbeth Andrea.

(lisbeth.landazabal@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTTA CASTILLO Richard. (Richard.larrotta@upb.edu.co)

GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA GESTION

NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP)..... 56

TÍTULO: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR.

INSTITUCIÓN: Casa de Justicia de Floridablanca.

AUTOR(ES): ÁVILA LÁZARO, Jairo (Jairo.avila@upb.edu.co); CÉSPEDES MARÍN, Sulay Andrea (sulay.cespedes@upb.edu.co); CANTILLO SANCHEZ, Jairo Andrés (Jairo.cantillo@upb.edu.co) PEÑA, Lorena Del Pilar (Lorena.peña@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: RINCON NEIRA, Liliana. (Liliana.rincon@upb.edu.co)

GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....60
TÍTULO: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, DIRIGIDO A LOS USUARIOS DE LA CASA DE JUSTICIA DE FLORIDABLANCA.
INSTITUCIÓN: Casa de Justicia de Floridablanca
AUTOR(ES): CANTILLO SANCHEZ, Jairo Andrés (Jairo.cantillo@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GOMEZ, Claudia Liliana (Claudia.rico@upb.edu.co)

GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP).....65
TÍTULO: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, DIRIGIDO A LOS USUARIOS DE LA CASA DE JUSTICIA DE FLORIDABLANCA.
INSTITUCIÓN: Casa de Justicia de Floridablanca. AUTOR(ES): ÁVILA LÁZARO, Jairo (Jairo.avila@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GOMEZ, Claudia Liliana (Claudia.rico@upb.edu.co)

GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA GESTION NO VIOLENTA DE CONFLICTOS (GATP)..... 69
TÍTULO: DISEÑO, VALIDACIÓN E IMPACTO DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO EN HABILIDADES SOCIALES EN EL CONTEXTO CARCELARIO Y PENITENCIARIO: UNA PROPUESTA PARA LA RESOCIALIZACIÓN.
INSTITUCIÓN: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC
AUTOR(ES): GÓMEZ MUÑOZ, Natalia (Natalia.gomez@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTTA CASTILLO, Richard (richard.larrota@upb.edu.co)

PSICOLOGÍA Y CIUDAD

**GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA
PSICOLOGIA Y CIUDAD (GATP).....74**

TÍTULO: EVALUAR E IDENTIFICAR LAS CONDUCTAS PROSOCIALES
EN LAS INTERNAS PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE PRELIBERADAS DE
LA RECLUSIÓN DE MUJERES DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Reclusión de Mujeres de
Bucaramanga.

AUTOR(ES): OSORIO RODRIGUEZ, Yessica Patricia,
(yessica.osorio@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: SANCHEZ CABRA,
Juan Gabriel (juan.sanchez@upb.edu.co)

**GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA
PSICOLOGIA Y CIUDAD (GATP).....78**

TÍTULO: PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES EN JOVENES DE
LA FUNDACION CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMNGA.

INSTITUCIÓN: Fundación Club Campestre de Bucaramanga.

AUTOR(ES): PARRA MORENO, Johan Sebastián (johan.parra@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: GALVEZ HOYOS, Jesús María
(jesus.galvez@upb.edu.co)

**GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA
PSICOLOGIA Y CIUDAD (GATP)..... 84**

TÍTULO: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN
E INTERVENCIÓN DEL RIESGO DE SUICIDIO.

INSTITUCIÓN: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y
Carcelario de
Bucaramanga

AUTOR(ES): GARRIDO DURAN, Sandra Jimena. (Sandra.garrido@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTTA CASTILLO, Richard.
(Richard.larrota@upb.edu.co)

**GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA
PSICOLOGIA Y CIUDAD (GATP)..... 89**

TÍTULO: RIESGO DE REINCIDENCIA EN UN GRUPO DE PENADOS
PRÓXIMOS A LA LIBERTAD, DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO
DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE BUCARAMANGA –
COLOMBIA. INSTITUCIÓN: Establecimiento Penitenciario de Mediana
Seguridad y Carcelario de Bucaramanga-Colombia.

AUTOR(ES): BUENO HERRERA, Leidy Paola. (Leidy.bueno@upb.edu.co)

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

**GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA
PSICOLOGIA Y CIUDAD (GATP)..... 94**

TÍTULO: IMPACTO DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN

HABILIDADES SOCIALES EN LA REINCIDENCIA DE INTERNOS
RECLUIDOS POR DELITOS SEXUALES EN EL ESTABLECIMIENTO
PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE
BUCARAMANGA / COLOMBIA. INSTITUCIÓN: Establecimiento penitenciario
de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga.
AUTOR(ES): VALBUENA MACHUCA, Laura Consuelo.
(laura.valbuena@upb.edu.co)

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

GRUPO ANALISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL, LINEA PSICOLOGIA Y CIUDAD (GATP).....100

TÍTULO: CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD ASOCIADAS A LA AGRESIVIDAD EN INTERNAS CON ALTO NIVEL DE RIESGO SUICIDA DE LA RECLUSIÓN DE MUJERES DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Reclusión de Mujeres de Bucaramanga

AUTOR(ES): ARANDA VALDERAMA, Evelyn (evelyn.aranda@upb.edu.co);

ORTEGA VARGAS, Yurany Marcela (yurany.ortega@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: BOHORQUEZ ZAMBRANO, Lyda Maritza_ (lyda.bohorquez@upb.edu.co)

NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO

NEUROBIOLOGÍA DE LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN

GRUPO NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO, LINEA NEUROBIOLOGIA DE LA ANSIEDAD Y DEPRESION (GNYC).....104

TÍTULO: EFECTO DE LA ADMINISTRACIÓN AGUDA DE BROMOCRIPTINA Y FLUXETINA SOBRE EL CONSUMO DE 32% DE SACAROSA EN RATAS SOMETIDAS AL AISLAMIENTO SOCIAL CRÓNICO.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana.

AUTOR(ES): JAIMES CAICEDO, Mónica María (monica.jaimes@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: BOTELHO DE OLIVEIRA, Silvia (Silvia.botelho@upb.edu.co)

GRUPO NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO, LINEA NEUROBIOLOGIA DE LA ANSIEDAD Y DEPRESION (GNYC).....110

TÍTULO: EFECTO DE LA ADMINISTRACIÓN AGUDA DE BROMOCRIPTINA Y FLUOXETINA SOBRE EL CONSUMO DE 32% DE SACAROSA EN RATAS SOMETIDAS AL AISLAMIENTO SOCIAL CRÓNICO

INSTITUCIÓN: Laboratorio de neurociencias y comportamiento—Universidad Pontificia

Bolivariana

Bucaramanga

AUTOR(ES): PAEZ ARDILA, Héctor Andrés. (hector.paez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: BOTELHO DE OLIVEIRA, Silvia.

(Silvia.bothelo@upb.edu.co)

DESARROLLO EN EVALUACIÓN
NEUROPSICOLÓGICA

**GRUPO NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO, LINEA DESARROLLO EN
EVALUACION NEUROPSICOLOGICA (GNYC)..... 116**

TÍTULO: EFECTOS DE LA ESTIMULACIÓN COGNITIVA EN LOS PROCESOS ATENCIONALES DE UNA MUESTRA DE NIÑOS CON TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN CON HIPERACTIVIDAD (TDAH).

INSTITUCIÓN: Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento y Centro Médico

SINAPSIS Medicina Mente y Cuerpo.

AUTOR(ES): LÓPEZ SÁNCHEZ, Yaritza Leonor. (yaritza.lopez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: PRADA SARMIENTO, Edward Leonel.
(edward.prada@upb.edu.co)

**GRUPO NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO, LINEA DESARROLLO EN
EVALUACION NEUROPSICOLOGICA (GNYC)..... 122**

TÍTULO: RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES FACIALES EXPRESADAS EN ROSTROS HUMANOS EN UNA MUESTRA DE INTERNOS DE

SANTANDER. INSTITUCIÓN: Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento Universidad Pontificia Bolivariana e Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC

AUTOR(ES): SALAZAR RINCÓN, Natalya (natalya.salazar@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: PRADA SARMIENTO, Edward Leonel.
(edward.prada@upb.edu.co)

**GRUPO NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO, LINEA DESARROLLO EN
EVALUACION NEUROPSICOLOGICA (GNYC)..... 126**

TÍTULO: RECONOCIMIENTO DE EXPRESIONES FACIALES HUMANAS EN UN GRUPO DE INTERNOS DE TIPOLOGÍA VIOLENTA DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento Universidad Pontificia

Bolivariana e Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC

AUTOR(ES): SALAZAR RINCÓN, Natalya. (natalya.salazar@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: PRADA SARMIENTO, Edward Leonel.
(edward.prada@upb.edu.co)

GRUPO NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO, LINEA DESARROLLO EN

EVALUACION NEUROPSICOLOGICA (GNYC)..... 132

TÍTULO: PERFIL DE DESEMPEÑO COGNITIVO EN UNA MUESTRA DE NIÑOS Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, PERTENECIENTES A LA FUNDACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ CON RETARDO MENTAL (FUNDAR).

INSTITUCIÓN: Laboratorio Neurociencias y Comportamiento UPB.

AUTOR(ES): LÓPEZ SÁNCHEZ, Yaritza Leonor. (yaritza.lopez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MARTINEZ GARRIDO, Lía Margarita.
(lia.martinez@upb.edu.co)

PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA

SALUD CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD

GRUPO PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD (GPCS)..... 138

TÍTULO: APLICACIÓN DEL MODELO PSICOGERONTOLÓGICO INTEGRAL Y EVALUACIÓN DE LA MEMORIA COTIDIANA EN LOS ADULTOS MAYORES DEL CENTRO DE BIENESTAR DEL ANCIANO JUAN PABLO II DE FLORIDABLANCA. INSTITUCIÓN: Centro de Bienestar del Anciano Juan Pablo II Floridablanca. AUTOR(ES): GRANADOS LATORRE, Francisco Javier. (francisco.granados@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: ARIAS OSORIO, Beatriz. (Beatriz.arias@upb.edu.co)

GRUPO PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD (GPCS)..... 143

TÍTULO: INTERVENCIÓN INTEGRAL EN ADULTOS MAYORES Y CUIDADORES DESDE EL MODELO PSICOGERONTOLÓGICO, EN EL ASILO SAN RAFAEL. INSTITUCIÓN: Hogar Asilo San Rafael. AUTOR(ES): SILVA POLANÍA, Diana Carolina (diana.silvap@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: CERQUERA CÓRDOBA, Ara Mercedes. (ara.cerquera@upb.edu.co)

GRUPO PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD (GPCS)..... 148

TÍTULO: MODELO PSICOLÓGICO DE CUIDADORES LABORANDO EN EL C.A.B. DE BUCARAMANGA SANTANDER, INSTAURACIÓN DE UN ADECUADO PROCESO PARA LOGRAR UN CLIMA LABORAL ÓPTIMO Y REFORZAMIENTO DEL MODELO PSICOGERONTOLOGICO INTEGRAL. INSTITUCIÓN: Centro de Bienestar del Anciano de Bucaramanga. AUTOR(ES): PEREZ CANONIGO, Ricardo Alfonso. (ricardo.perez@upbbga.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: CERQUÉRA CÓRDOBA, Ara Mercedes. (Ara.cerquera@upb.edu.co)

**GRUPO PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA CALIDAD DE VIDA
EN LA TERCERA EDAD (GPCS)..... 154**
TÍTULO: RELACIÓN ENTRE EL NIVEL ECONÓMICO Y NIVEL DE
SOBRECARGA QUE PRESENTAN LOS CUIDADORES INFORMALES DE
PACIENTES CON DEMENCIA TIPO ALZHEIMER.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga.
AUTOR(ES): GRANADOS LATORRE, Francisco Javier.
(Francisco.granados@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: CERQUERA
CORDOBA, Ara Mercedes. (ara.cerquera@upb.edu.co)

ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

GRUPO PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA ESTILOS DE VIDA SALUDABLE (GPCS) 158

TÍTULO: PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN ADOLESCENTES DE SEIS COLEGIOS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE PIEDECUESTA. INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social Piedecuesta.

AUTOR(ES): DELGADO GUEVARA, Hernando Olmedo

(Hernando.delgado@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MUÑOZ RONDÓN, Tatiana Milena

(Tatiana.muñoz@upb.edu.co)

upb.edu.co)

VIDA DE FAMILIA

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA VIDA DE FAMILIA (GPCS)..... 164

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN SOCIOFAMILIAR DE LOS CASOS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR DE LA COMISARIA DE FAMILIA.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social de Piedecuesta/Comisaria de Familia de

Piedecuesta, Segundo Turno.

AUTOR(ES): FORERO GARCIA, Nancy Johana. (Nancy.forero@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MUÑOZ RONDON, Tatiana Milena.

(Tatiana.munoz@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA VIDA DE FAMILIA (GPCS)..... 168

TÍTULO: MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIAL INTEGRAL, EQUITATIVO E INCLUYENTE DIRIGIDO A LAS FAMILIAS DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Instituto de Familia y Vida.

AUTOR(ES): GONZALEZ SANCHEZ, Kelly Dayana.
(Kelly.gonzalez@upb.edu.co); SEPULVEDA VELANDIA, Nina.
(Nina.sepulveda@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: ACEVEDO
RODRIGUEZ, Magda. (Magda.acevedo@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA VIDA DE FAMILIA (GPCS)..... 174

TÍTULO: “INTEGRAR” MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIAL, INTEGRAL, EQUITATIVO E INCLUYENTE, DIRIGIDO A LAS FAMILIAS DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Instituto Familia y vida de la Universidad Pontificia Bolivariana

Bucaramanga

AUTOR(ES): RAMIREZ MORENO, Yheriz Dalyd. (yheriz.ramirez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: ACEVEDO RODRIGUEZ, Magda Yaneth (Magda.rodriguez@upb.edu.co)

GRUPO PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA VIDA DE FAMILIA (GPCS)..... 180

TÍTULO: PROGRAMA EN LA PROMOCIÓN DE PROYECTOS DE VIDA DESDE EL ENFOQUE RELACIONAL SISTÉMICO, EN JÓVENES QUE PERTENECEN AL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD PENAL JUVENIL DE CORPOADASES. INSTITUCIÓN: CORPOADASES, Alianza para el desarrollo Ambiental Social Económico Sostenible.

AUTOR(ES): QUINTERO CARRASCAL, Yurith Leonela.

(yurith.quintero@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GÓMEZ, Claudia Liliana. (Claudia.rico@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA VIDA DE FAMILIA (GPCS)..... 184

TÍTULO: PROCESO DE INTERVENCIÓN RELACIONAL-SISTÉMICO PARA JÓVENES QUE PRESENTAN ADICCIÓN Y PERTENECEN AL PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD PENAL JUVENIL DE CORPOADASES.

INSTITUCIÓN: CORPOADASES, Alianza para el desarrollo Ambiental Social Económico

Sostenible.

AUTOR(ES): QUINTERO CARRASCAL, Yurith Leonela.

(yurith.quintero@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GÓMEZ, Claudia Liliana. (Claudia.rico@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA VIDA DE FAMILIA (GPCS)..... 190

TÍTULO: APOYO A LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN DEL INSTITUTO DE

FAMILIA Y VIDA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL
BUCARAMANGA

INSTITUCIÓN: Instituto de Familia y Vida – Universidad Pontificia Bolivariana
Seccional

Bucaramanga

AUTOR(ES): ROJAS QUINTERO, LeidyJadira. (Leidy.rojas@upb.edu.co)

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

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA VIDA DE FAMILIA (GPCS)..... 194

TÍTULO: APOYO A LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN DEL INSTITUTO DE FAMILIA Y VIDA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Instituto de Familia y Vida – Universidad Pontificia Bolivariana Seccional

Bucaramanga.

AUTOR(ES): GONZALEZ DIAZ, Daniela González.

(Gonzalez.daniela@upb.edu.co). DIRECTOR/SUPERVISOR: ACEVEDO RODRIGUEZ, Magda Yaneth. (Magda.acevedo@upb.edu.co)

PSICOLOGÍA DE LA SALUD

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS)..... 198

TÍTULO: PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN SEXUAL EN ESTUDIANTES DE TRANSICIÓN Y PRIMARIA DEL COLEGIO MARIO MORALES DELGADO

INSTITUCIÓN: Colegio Mario Morales Delgado (Nuevo Girón).

AUTOR(ES): JARAMILLO GARCÍA, Ingrid Carolina.

(Ingrid.jaramillo@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GOMEZ, Claudia Liliana. (Claudia.rico@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS)..... 203

TÍTULO: ATENCIÓN, ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE CASOS DE PACIENTES REMITIDOS AL CPS (CENTRO DE PROYECCIÓN SOCIAL) DE PIEDECUESTA. INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social de Piedecuesta.

AUTOR(ES): BOTERO MENDOZA, Diego Armando. (diego.botero@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MUÑOZ RONDÓN, Tatiana Milena. (Tatiana.munoz@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS)..... 207

TÍTULO: EVALUACIÓN DE LOS NIVELES DE ANSIEDAD EN PACIENTES PEDIÁTRICOS CON ENFERMEDAD ONCOLOGICA Y SOBRECARGA EN SUS CUIDADORES.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario De Santander

AUTOR(ES): GUALDRON ZAMBRANO, Jenny Paola.

(Jenny.gualdron@upb.edu.co)

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

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS)..... 211

TÍTULO: EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN MUJERES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER DE MAMA DE LA UNIDAD DE ONCOLOGÍA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario De Santander.

AUTOR(ES): CORTES LEON, Silvia Juliana. (silvia.cortes@upb.edu.co)

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

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS)..... 217

TÍTULO: PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO Y ORIENTACIÓN VOCACIONAL A ESTUDIANTES DE NOVENO, DECIMO Y ONCE GRADO DEL COLEGIO MARIO MORALES DELGADO.

INSTITUCIÓN: Colegio Mario Morales Delgado (Nuevo Girón).

AUTOR(ES): JARAMILLO GARCÍA, Ingrid Carolina.

(Ingrid.jaramillo@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GOMEZ, Claudia Liliana. (Claudia.rico@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....221

TÍTULO: IMPLEMENTAR EL PROCESO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA INDIVIDUAL Y GRUPAL A LOS PACIENTES DE LA INSTITUCIÓN MASTERCANCER.

INSTITUCIÓN: MasterCancer.

AUTOR(ES): FLÓREZ REYES, Ana Gabriela. (ana.florez@upb.edu.co)

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

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....225

TÍTULO: INTERVENCIÓN CLÍNICA EN NIÑOS Y PSICO-EDUCACIÓN A PADRES, EN EL CENTRO DE PROYECCIÓN SOCIAL UPB.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social de Piedecuesta.

AUTOR(ES): MURILLO GUERRA, Gime del Pilar. (gimel.murillo@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: MÉNDEZ MORENO, Lina Patricia.
(lina.mendez@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....229

TÍTULO: ADHERENCIA AL TRATAMIENTO EN PACIENTES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS DE LA UNIDAD DE MEDICINA INTERNA Y CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER. INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander.

AUTOR(ES): SANTAMRIA GALEANO, Cristian Leonardo.

(Cristian.santamaria@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MÉNDEZ MORENO, Lina Patricia.

(lina.mendez@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS).....235

TÍTULO: ACOMPAÑAMIENTO PSICOLOGICO EN LA UNIDAD DE PEDIATRIA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander.

AUTOR(ES): CAMACHO RINCÓN, Yetsenia carolina.

(Yetsenia.camacho@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: MÉNDEZ

MORENO, Lina Patricia. (lina.mendez@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA PSICOLOGIA DE LA SALUD (GPCS)..... 241

TÍTULO: ADAPTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO ONCOLOGICO Y ADHERENCIA AL TRATAMIENTO MEDIANTE UN GRUPO DE APOYO EN PACIENTES CON CÁNCER DE MAMA QUE ASISTEN A LA UNIDAD ONCOLÓGICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander.

AUTOR(ES): CHAPARRO, Lizeth Tatiana. (lizeth.chaparro@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MÉNDEZ MORENO, Lina Patricia.

(lina.mendez@upb.edu.co)

SALUD MENTAL

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA SALUD MENTAL (GPCS).....247

TÍTULO: DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PACIENTES CON DIAGNÓSTICO DE ESQUIZOFRENIA

Y DEPRESIÓN.

INSTITUCIÓN: Unidad Clínica Intra-Hospitalaria del Hospital Psiquiátrico San Camilo. AUTOR(ES): BAYONA QUIÑONEZ, Janeth.

(janeth.bayona@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GÓMEZ, Claudia Liliana. (Claudia.rico@upb.edu).

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA SALUD MENTAL

(GPCS).....251

TÍTULO: ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES EN LOS PACIENTES DE LA UNIDAD DE INIMPUTABLES DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO.

INSTITUCIÓN: Unidad Clínica del Hospital Psiquiátrico San Camilo.

AUTOR(ES): PRADA SARMIENTO, Leidy Johanna. (leidy.prada@upb.edu.co)

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

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA SALUD MENTAL

(GPCS).....257

TÍTULO: IDENTIFICAR LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE GENERAN LAS RECAÍDAS EN LOS PACIENTES DE LA UNIDAD AGUDOS HOMBRES DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO.

INSTITUCIÓN: Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo.

AUTOR(ES): GOMEZ DURAN, Rafael Andrés. (rafael.gomez@upb.edu.co)

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

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA SALUD MENTAL

(GPCS).....263

TÍTULO: ESTUDIO CORRELACIONAL ENTRE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EN PADRES DE HIJOS CON DIAGNÓSTICO DEL TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA (TEA)

INSTITUCIÓN: Entidad Sin Ánimo de Lucro que Atiende Población con TEA.

AUTOR(ES): REY HERNANDEZ, Leidy Astrid. (leidy.rey@upb.edu.co);

JAIMES CAICEDO, Mónica María. (monica.jaimes@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: ALBARRACÍN RODRÍGUEZ, Ángela Pilar;
(angela.albarracin@upb.edu.co)

EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PSICOLÓGICA

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA EVALUACION Y MEDICION PSICOLOGICA (GPCS).....269

TÍTULO: ESTUDIO PSICOMÉTRICO DEL WISC-IV Y EL RAVEN EN POBLACIÓN SANA Y CON SÍNDROME DE ASPERGER.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.
AUTOR(ES): ACEVEDO SUÁREZ, Johana. (Johana.acevedo@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: ALBARRACÍN RODRÍGUEZ, Ángela Pilar.
(angela.albarracin@upb.edu.co)

GRUPO PSIOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD, LINEA EVALUACION Y MEDICION PSICOLOGICA (GPCS)..... 275

TÍTULO: DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONA INTERNA: PRIMERA FASE.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga

AUTOR(ES): ARIAS CHACÓN, María Claudia. (maria.arias@upb.edu.co);

CADENA BOHORQUEZ, Natalia Eugenia. (natalia.cadena@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: ALBARRACÍN RODRÍGUEZ, Ángela Pilar. (angela.albarracin@upb.edu.co)

PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....281

TÍTULO: GESTION DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA FUNDACION CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA FCV.

INSTITUCIÓN: Fundación Cardiovascular de Colombia.

AUTOR(ES): NOVOA LIZCANO, Silvia Juliana. (silvia.novoa@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: RAMON DUARTE, Mabel Liliana. (mabel.ramon@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....285

TÍTULO: PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE

360º POR COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

AUTOR(ES): CARDENAS LEGUIZAMO, Oscar Mauricio. (oscar.cardenas@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: FORERO CAMACHO, Mónica Jacibe. (monica.forero@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 291

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS FAMIEMPRESAS DE LA POBLACIÓN DESPLAZADA DEL CENTRO DE

PROYECCIÓN SOCIAL DE PIEDECUESTA.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social de Piedecuesta.

AUTOR(ES): BARÓN GÓMEZ, Silvia Juliana. (silviabaron@upb.edu.co);

DELGADO CHINCHILLA, Ana Milena. (ana.delgadoc@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: ÁNGULO RINCÓN, Rosalba.

(rosalba.angulo@upb.edu).

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 297

TÍTULO: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE MAYOR PREVALENCIA EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO ASOPORMEN.

INSTITUCIÓN: ASOPORMEN.

AUTOR(ES): VERA SANDOVAL, Jennifer. (Jennifer.vera@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA Sandra Rocío. (Sandra.salamanca@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 303

TÍTULO: IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN SERVIENTREGA S.A.

INSTITUCIÓN: Servientrega S.A. Centro de Soluciones.

AUTOR(ES): ESPARZA DURAN, Marnelly. (marnelly.esparza@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: RAMÓN, Mabel. (Mabel.ramon@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 307

TÍTULO: PLAN DE MEJORAMIENTO EN EL PROCESO DE REACREDITACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga. AUTOR(ES): JAIMES RIVERA Erika Paola.

(erika.jaimes@upb.edu.co) SUPERVISOR: ÁNGULO RINCÓN, Rosalba. (rosalba.angulo@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 310

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DE LA POBLACIÓN DE ASPIRANTES A OFICIALES DE ARMAS PARA EL INGRESO A LA ESCUELA DE FORMACIÓN MILITAR CADETES GENERAL JOSÉ MARÍA CÓRDOVA.

INSTITUCIÓN: Quinta Zona de Reclutamiento. Quinta Brigada. Distrito Militar No. 32 de Bucaramanga.

AUTOR(ES): GÓMEZ DÍAZ, Daniela Melissa. (Daniela.gomez@upb.edu.co);

CÁRDENAS LEGUIZAMO, Oscar Mauricio. (Oscar.cardenas@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERÓN, Juan Manuel. (Juan.castilloc@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 318
TÍTULO: EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN CENTRO DE SOLUCIONES SERVIENTREGA REGIONAL ORIENTE.
INSTITUCIÓN: Servientrega S.A. Centro de Soluciones.
AUTOR(ES): ESPARZA DURAN, Marnelly. (marnelly.esparza@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: RAMÓN, Mabel. (Mabel.ramon@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 322

TÍTULO: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE TRABAJADORES Y PROVEEDORES DE SERVICIO ASISTENCIAL DEL INSTITUTO A SOPORMEN DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: ASOPORMEN.

AUTOR(ES): VERA SANDOVAL, Jennifer. (Jennifer.vera@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA Sandra Rocío. (Sandra.salamanca@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 328

TÍTULO: DISEÑO DE REVISTA INSTITUCIONAL.

INSTITUCIÓN: ASOPORMEN.

AUTOR(ES): RIBÓN SÁNCHEZ, Stefany Alejandra. (Stefany.ribon@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA, Sandra Rocio. (Sandra.salamanca@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 330

TÍTULO: DISEÑO DE PERFILES DE CARGO PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TECNOLÓGICA FITEC.

INSTITUCIÓN: Tecnológica FITEC.

AUTOR(ES): MURIEL TORRES, Angélica. (angelica.muriel@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERÓN, Juan Manuel. (Juan.castillo@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 336

TÍTULO: INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SUBPROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Universidad Industrial de Santander – Campus central.

AUTOR(ES): VELANDIA CASTRO, Laura. (laura.velandia@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: RAMON DUARTE, Mabel Liliana.

(Mabel.ramon@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 342

TÍTULO: REFORZAMIENTO DE LA IDENTIDAD CORPORATIVA EN LA FACULTAD DE PISCOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga.
AUTOR(ES): REMOLINA RUEDA, Adriana Marcela.
(Adriana.remolina@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO
CALDERÓN, Juan Manuel. (juan.castillo@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 346

TÍTULO: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE ORIENTACIÓN A LOS USUARIOS DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO.

INSTITUCIÓN: Agencia Pública de Empleo, Seccional Bucaramanga.

AUTOR(ES): SUAREZ MEJIA, Jhon Fred. (jhon.suarez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERON, Juan Manuel.
(juan.castillo@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 352

TÍTULO: EVALUACIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO DE LOS SERVICIOS DE LA INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD MASTER CÁNCER.

INSTITUCIÓN: Institución Prestadora de Servicios de Salud Master Cáncer.

AUTOR(ES): BLANCO DE DURÁN, Carmen Dolores.

(Carmen.blanco@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO
CALDERÓN, Juan Manuel. (juan.castilloc@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....358

TÍTULO: EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE USUARIOS DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DEL SENA REGIONAL SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Agencia Pública de Empleo SENA.

AUTOR(ES): CÉSPEDES MARÍN, Sulay Andrea. (sulay.cespedes@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERÓN Juan Manuel.
(juan.castilloc@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC).....362

TÍTULO: DISEÑO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

POR COMPETENCIAS “ISNOR S.A”.

INSTITUCIÓN: Instituto del Sistema Nervioso del Oriente S.A. “ISNOR”.

AUTOR(ES): RUEDA VARGAS, Magdalena. (magdalena.rueda@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: RAMÓN DUARTE, Mabel Liliana.
(mabel.ramon@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 368

TÍTULO: DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana, Seccional Bucaramanga. AUTOR(ES): RUIZ VECINO, Hugo Armando.

(ruiz.vecino@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO DÍAZ, Claudia Milena.

(Claudia.serrano@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 374

TÍTULO: PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN EMPLEADOS DE ORGANISMOS DE SOCORRO DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Cruz Roja Colombiana Seccional Santander, Defensa Civil Colombiana

Seccional Santander y Cuerpos de Bomberos de Bucaramanga.

AUTOR(ES): DOMINGUEZ SILVA Henry. (henry.dominguez@upb.edu.co);

OSORIO CALDERON Julieth Tathyana. (julieth.osorio@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO DIAZ, Claudia Milena.

(claudia.serrano@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 379

TÍTULO: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y BIENESTAR A TRANSPORTADORES.

INSTITUCIÓN: Colombiana de Comercio Corbeta y/o Alkosto S.A. AUTOR(ES):

GONZÁLEZ GIL, Andrea Juliana. (andrea.gonzalez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO DÍAZ, Claudia Milena.

(claudia.serrano@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 384

TÍTULO: SELECCIÓN DE PERSONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LA EMPRESA VENTAS Y SERVICIOS S.A

INSTITUCIÓN: Ventas y Servicios S.A

AUTOR(ES): RODRIGUEZ NAVARRO, Marly Verónica.

(veronica.rodriquez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA, Sandra Rocío.
(sandra.salamanca@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 390

TÍTULO: OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.

INSTITUCIÓN: PIMPOLLO S.A.S.

AUTOR(ES): FLÓREZ GÓMEZ, Leydi Tatiana. (leidy.florez@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO, Claudia. (Claudia.serrano@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 396

TÍTULO: COMPETENCIAS LABORALES Y COEFICIENTE EMOCIONAL: ANÁLISIS Y EJECUCIÓN DESDE UN PROGRAMA PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA. INSTITUCIÓN: Cooperativa de Transportadores del Sur.

AUTOR(ES): ANGEL CHACON, Mayra Alejandra. (Mayra.angel@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO DIAZ, Claudia Milena.

(claudia.serrano@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 400

TÍTULO: APOYO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL BANCO POPULAR ZONA ORIENTAL.

INSTITUCIÓN: Banco Popular Zona Oriental.

AUTOR(ES): RODRÍGUEZ RINCÓN, Leiny Daniela.

(Leiny.rodriquezr@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO DÍAZ,

Claudia Milena. (Claudia.serrano@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 406

TÍTULO: APOYO AL PROCESO DE CAPITAL HUMANO Y DESARROLLO INTEGRAL EN LA EMPRESA EFICACIA Y EXTRAS S.A.

INSTITUCIÓN: Extras y Eficacia S.A.

AUTOR(ES): SERRANO SEPULVEDA, Laura Pilar.

(Laura.serrano@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA

VELANDIA Sandra Rocío. (Sandra.salamanca@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 411

TÍTULO: DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL DICCIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS CARGOS OPERATIVOS DE SEVICOL LTDA., Y APOYO AL PROCESO DE SELECCIÓN.

INSTITUCIÓN: Sevicol Ltda. Bucaramanga.

AUTOR(ES): QUINTERO JARAMILLO, Adriana Milena.

[\(adriana.quintero@upb.edu.co\)](mailto:adriana.quintero@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA Sandra Rocío.

[\(Sandra.salamanca@upb.edu.co\)](mailto:Sandra.salamanca@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 416
TÍTULO: DESARROLLO DEL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (ECO) A CINCO UNIDADES ACADEMICA ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER SELECCIONADAS PARA APLICAR EN EL PRIMER SEMESTRE.
INSTITUCIÓN: Universidad Industrial de Santander – UIS.
AUTOR(ES): MANOSALVA ANAYA, Katerine.
(katerine.manosalva@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA, Sandra Roció. (sandra.salamanca@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 422
TÍTULO: MEDICIÓN Y ANÁLISIS DEL INDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN CAJASAN.
INSTITUCIÓN: CAJASAN.
AUTOR(ES): CARVAJAL TORRES, Martha Catalina.
(Martha.carvajal@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA, Sandra Roció. (Sandra.salamanca@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 426
TITULO: APOYO EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL EN GREAT PLACE TO WORK® COLOMBIA.
INSTITUCIÓN: Great Place to Work® Colombia.
AUTOR(ES): DUARTE CABALLERO, María Alejandra.
(maria.duarte@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: URIBE NAVARRO, Claudia Marcela. (Claudia.uribe@upb.edu.co)

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 432
TITULO: SELECCIÓN DE PERSONAL DE LOS ESTUDIANTES SENA EN CONVENIO CON LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA.
INSTITUCIÓN: Fundación Cardiovascular de Colombia.
AUTOR(ES): CHAPARRO PRADA, Sandra Milena
(Sandra.chaparro@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO, Claudia Milena

claudia.serrano@upb.edu.co

GRUPO PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, LINEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL (GPYC)..... 436

TÍTULO: PLAN DE ACCION PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL EN EL AREA DE COBRANZAS DE VENTAS Y SERVICIOS S.A., REGIONAL BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Ventas y Servicios S.A.

AUTOR(ES): GRIMALDOS HERNANDEZ, Elizabeth.
(Elizabeth.grimaldos@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: ANGULO RINCÓN, Rosalba.
(Rosalba.angulo@upb.edu.co)

SABER, EDUCACIÓN Y

DOCENCIA

EDUCACIÓN

GRUPO SABER, EDUCACION Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION (GSEYD)..... 443

TÍTULO: IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE AGRESIÓN Y ACOSO ESCOLAR ENTRE PARES EN CINCO COLEGIOS PÚBLICOS DE PIEDECUESTA. INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social de Piedecuesta.
AUTOR(ES): DÍAZ HERNÁNDEZ Cindy Katherine. (Cindy.diaz@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: MUÑOZ RONDÓN, Tatiana.
(Tatiana.munoz@upb.edu.co)

GRUPO SABER, EDUCACION Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION (GSEYD)..... 448

TÍTULO: FORTALECIMIENTO DE HÁBITOS DE ESTUDIO Y ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE EN ESTUDIANTES CON BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL INSTITUTO GABRIELA MISTRAL.
INSTITUCIÓN: Instituto Empresarial Gabriela Mistral.
AUTOR(ES): RODRÍGUEZ VELASCO, Edwin Leonardo
(Edwin.rodriquez@upb.edu.co)
DIRECTOR/SUPERVISOR: GRANADOS, Víctor. (victor.granados@upb.edu.co)

GRUPO SABER, EDUCACION Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION (GSEYD).....453

TÍTULO: IMPACTO DEL AUTO CONCEPTO Y EL MANEJO DE LA ANSIEDAD EN LA REPITENCIA ESCOLAR EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE BUCARAMANGA.
INSTITUCIÓN: Escuela Normal Superior de Bucaramanga.
AUTOR(ES): SAMPEDRO ACEVEDO, Juan Camilo.

(juan.sampedro@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: SANTOS URIBE,
Paola Ximena. (paola.santos@upb.edu.co)

**GRUPO SABER, EDUCACION Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION
(GSEYD)..... 457**

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO.

INSTITUCIÓN: Instituto Tecnológico Salesiano Eloy Valenzuela.

AUTOR(ES): GÓMEZ BLACKBURN, Alejandra Estefanía
(Alejandra.gomez@upb.edu.co); MARTÍNEZ MENDOZA, Maria Fernanda.
(maria.mendoza@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: VILLAMIZAR
ACEVEDO, Gustavo. (gustavo.villamizar@upb.edu.co)

**GRUPO SABER, EDUCACION Y DOCENCIA, LINEA EDUCACION
(GSEYD)..... 465**

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE DE
LOS ESTUDIANTES DE LAS FACULTADES DE PSICOLOGÍA, DERECHO Y
COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA –
SECCIONAL BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga.

AUTOR(ES): BAENA HERNÁNDEZ, Natalia. (Natalia.baena@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: VILLAMIZAR ACEVEDO, Gustavo
(gustavo.villamizar@upb.edu.co)

ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN
PSICOSOCIAL

GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

GATP-13-01-02-01

FECHA: Abril de
2013

TÍTULO: DISEÑO, VALIDACIÓN DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN AL TRATAMIENTO PENITENCIARIO E IMPACTO EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE UN GRUPO DE PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga.

AUTOR(ES): CORTES LÓPEZ Sandra Viviana.
(viviana.cortez@upb.edu.co)

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

FASE: 1 de 4

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Gestión no Violenta

de Conflictos, Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga, Inducción al Tratamiento, Bienestar Psicológico, Resocialización, Salud Emocional.

PROPÓSITOS: ¿Cuál es el impacto que tiene el programa de Inducción al Tratamiento Penitenciario, mediante la metodología de guías, en el bienestar psicológico de un grupo de internos del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga?

CONTENIDO: Cuando una persona comete un delito es procesada y en ocasiones condenada por las autoridades judiciales que tienen esta potestad; dependiendo de argumentos normativos pueden determinar sancionarle con pena privativa de la libertad o no y disponer que purgue su pena en un establecimiento penitenciario y carcelario del país. Es allí, donde le es ofrecido un tratamiento penitenciario mediante el cual se asume el desafío de prepararlo, mediante la resocialización, para su vida en libertad, a través de la disciplina, la instrucción, la educación, el trabajo, el deporte y la recreación. (Artículo 4, Resolución 7302, INPEC,

2005). Las condición de privación de la libertad aunado a las condiciones ambientales de los centros penitenciarios hacen que la pena sea más severa, situación que crea una variación en la función de retribución justa de la misma, cuestiones que poco se tienen en cuenta y no están legisladas (Alzúa, Rodríguez & Villa, 2009). es vital reconocer, como lo afirma Blaauw y Kerkhof (1998) en la investigación de Kirchner & Mohino (2003) que el contexto penitenciario conlleva a experimentar estrés, debido al encarcelamiento y las consecuencias que ello implica, las cuales son de tipo psicológico, social e incluso físicas. La creación del programa de inducción al tratamiento penitenciario mediante la metodología de guías, es una herramienta que facilitará el cumplimiento de lo plasmado en el párrafo anterior, dando acatamiento a lo dispuesto en la Resolución 7302 del 2005. Así mismo, promoverá la salud mental y la calidad de vida en los internos, facilitando procesos de adaptación a la cultura institucional, orientación e información sobre el entorno, motivación hacia el uso de recursos y oportunidades disponibles, y proyección para su vida dentro y fuera del establecimiento.

METODOLOGÍA: Se evaluará el impacto que tendrá el programa de Inducción al Tratamiento Penitenciario mediante metodología de guías sobre el bienestar psicológico mediante la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo para Adultos (Bieps- A) y el Cuestionario General de Salud de Goldberg (GHQ-12). Asimismo se evaluará con una pequeña escala, posterior al pos prueba, la percepción que tuvieron los internos del programa de inducción al tratamiento penitenciario.

CONCLUSIONES: Los mayores logros alcanzados son, Inicialmente la familiarización con los planteamientos teóricos como la resolución 7302 del 2005, que presenta las fases del tratamiento penitenciario y por ende los objetivos del mismo. Y de acuerdo a ello la aplicación exitosa del programa de inducción al tratamiento penitenciario diseñada a través de módulos.

REFERENCIAS: 1). Alzúa, M., Rodríguez, C. & Villa, E. (2009). The quality of life in prison: Do educational programs reduce in-prison conflicts?. Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales. 2). Documento de trabajo (91). Universidad Nacional de la Plata, Rio de la Plata, Argentina. 3).Corte Constitucional Colombiana. (2005). Sentencia T 572
4).Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Colombia. Recuperado de hppt:// www.

inpec.gov.co Resolución 7302. República de Colombia. Ministerio del Interior y de Justicia. Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. (2005).

ANEXOS: las pre-pruebas aplicadas a la población perteneciente a el programa de inducción al tratamiento penitenciario, las pos-pruebas del mismo, las guías de actividades planteadas en los módulos e informes de dichas actividades.

GATP-13-01-02-02

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: SEGUIMIENTO A LA REINCIDENCIA A UN GRUPO DE EX
PENADOS.

INSTITUCIÓN: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y
Carcelario De
Bucaramanga (EPMSC).

AUTOR(ES): LANDAZABAL ORTIZ Lisbeth Andrea.
(lisbeth.landazabal@upb.edu.co)

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

FASE: 2 de 6

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN	GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Gestión no Violenta de Conflictos, Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga, Factores de riesgo, Características de personalidad, Características psicosociales.

PROPÓSITOS: Responder a la pregunta ¿Cuáles son las características psicosociales de los internos reincidentes que se encuentran reclusos en el establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga – Colombia?; Identificar las características psicosociales de los internos reincidentes que se encuentran reclusos en el establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga – Colombia; Identificar

las variables que pueden estar interviniendo en la reaparición del comportamiento delictivo mediante el seguimiento a la reincidencia en un grupo de ex penado.

CONTENIDO: “La presencia de la conducta delictiva es tan antigua como la historia del mismo hombre, el interés por estudiar sus causas han sido siempre motivo de fuertes polémicas ya que éstas recaen en diferentes posibilidades de su razón de ser” (Penachino, 2012), donde el delito es considerado como una acción típicamente antijurídica y atribuible; típica: porque el legislador lo ha extraído de la esfera del restante injusto, la ha descrito minuciosamente y la ha conectado a una conminación penal; antijurídica: porque lesiona el orden social-jurídico establecido por la colectividad; atribuible: porque obliga al juez a extender, sobre el autor, el juicio del desvalor jurídico propio del acto (Zambrano, P. 1990, citado por Nieves, R. 2010, p.82), de ahí la necesidad de implementar un tipo de prohibición y deber, e igualmente la pena de prisión, como fin de prevención y resocialización, sin embargo, pese a su objetivo aún persiste la reincidencia, entendida como toda aquella nueva denuncia policial o todo nuevo ingreso en prisión que se haya producido con posterioridad a la finalización del programa formativo” (Pérez y Martínez, 2010). Así mismo, para Aedo (2010) La reincidencia refiere a la repetición de una acción delictiva de la persona, en la cual el Estado tiene plena certeza de que la acción desviada y penalizada por el derecho se ha incurrido en dos o más veces (p. 295). Ante esto, son diversos los estudios que se han planteado para conocer y entender los factores de riesgo asociados a la reincidencia, por ejemplo, una investigación realizada en Villavicencio, Montería y Bogotá (Colombia) en personas reincidentes, menciona que la necesidad económica, oportunidad de tener dinero en actos delictivos, la delincuencia como estilo de vida, el desempleo y el consumos de sustancia psicoactivas son factores relevantes en conductas delictivas con apariencias repetitivas (Massé, Nussio, Negrete & Ugarriza, J. 2010). Finalmente, en cuanto a las características de la personalidad, Según Vázquez (2012) “En parámetros generales concluye que las personalidades que más delitos comenten y que reinciden, se encuentran dentro del Grupo B: emocionales e impulsivos, conformados por los trastornos histriónico, narcisista, antisocial y limite.” (p. 37).

METODOLOGÍA: Investigación de enfoque transversal, de tipo descriptivo. La población está conformada por 156 internos que se encuentran en la fase de tratamiento penitenciario que corresponde a Mínima Seguridad, con una muestra probabilística, aleatoria simple, seleccionada mediante el paquete estadístico

STATS, conformada por un total de 109 internos, con edades comprendidas entre los 18 años a 61 años, que pertenecen a los pabellones 2, 4, 5, 6, 7, y comunidad terapéutico del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga – Colombia. Los criterios de selección incluyen: se encuentren en la fase de tratamiento penitenciario que corresponde a Mínima Seguridad. Como instrumento se utilizó: Test de Inteligencia – Personalidad MCMI II de Millon y una entrevista psicosocial. Procedimiento: Fase II: A. investigación de la literatura para la elaboración del marco teórico

del presente trabajo. B. Elaboración de la tabla de registro y control de la muestra a través del programa Excel. C. Revisión periódica del estado de la muestra (activo o inactivo) para la identificación de reincidentes. D. Aplicación de los instrumentos. E. sistematización de la información obtenida. F. Análisis de la información recolectada para la caracterización psicosocial de los internos reincidentes. G. Elaboración del informe final.

CONCLUSIONES: El desarrollo de la segunda fase titulado “seguimiento a la reincidencia en un grupo de ex penados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga – Colombia. (Fase 2 de 6)” permitió conocer el número de reincidentes dados en un tiempo estipulado, lo cual resulta verdaderamente significativo saber que de 109 internos solo reincidieron 3 en el tiempo de 6 meses, así mismo, permitió identificar de forma más amplia y segura las diferentes variables sociales, laborales, criminológicas, afectivas y de personalidad, que caracterizan a los internos reincidentes en el delito.

REFERENCIAS: 1).Aedo, A. (2010). Reincidencia: Critica Metodológica y propuesta de Medición e Interpretación para el Sistema Penal Chileno. Revista Derecho y Humanidades, 16,1. 297 – 300. 2).Massé, F.; Nussio, E.; Negrete,V. & Ugarriza, J. (2010). Presencia de desmovilizados einseguridad en las ciudades. Casos de estudio: Villavicencio, Montería, Bogotá. Observatorio Intenacional DDR – Ley de justicia y paz, cuarto informe, pp. 2 -56 3).Nguyen, N. Arbach, K & Puevo, A. (2011). Factores de riesgo de la reincidencia violenta en población penitenciaria. Revista de derecho penal y criminología, 3 (6). Recuperado de <http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:revistaDerechoPenalyCriminologia-2011-6-5090&dsID=Documento.pdf> 4).Penachino, A. (2012). Conducta criminal, naturaleza o educación. ProcedimientosPolicialesArgentina. <http://procedimientospolicialesargentina.blogspot.com/2012/01/conducta-criminal-naturaleza-o.html> 5). Pérez & Martínez. (2010). La reincidencia de los condenados por delitos de violencia de género y programas formativos aplicados desde la ejecución penal en la comunidad. Ámbit social I Criminologic, 12. 6).Vázquez, S. (2012). Trastorno de la personalidad y conducta delictiva. Instituto de Ciencias Forenses y de la Seguridad (ICFS),

pp.140.http://www.iuisi.es/15_boletines/15_ISle/doc_ISe_07_2012.pdf

ANEXOS: Tabla de registro y control para el seguimiento de la muestra, Consentimiento informado, Resultados del test de MILLON – (MCMI – II), Resultados de la entrevista psicosocial, Cuadro de la información sistematizada.

GATP-13-01-02-03

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR.

INSTITUCIÓN: Casa de Justicia de
Floridablanca

AUTOR(ES): ÁVILA LÁZARO, Jairo (Jairo.avila@upb.edu.co); CÉSPEDES MARÍN, Sulay Andrea (sulay.cespedes@upb.edu.co); CANTILLO SANCHEZ, Jairo Andrés (Jairo.cantillo@upb.edu.co) PEÑA, Lorena Del Pilar (Lorena.peña@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: RINCON NEIRA, Liliana.
(Liliana.rincon@upb.edu.co).

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN	GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Gestión no Violenta de Conflictos, Casa de Justicia de Floridablanca, Mediación familiar, Agresor, Intervención familiar.

PROPÓSITOS: Diseñar e implementar un programa de intervención en violencia intrafamiliar dirigido a los usuarios de la Casa de Justicia de Floridablanca. Analizar la naturaleza de los conflictos que derivan en actos de violencia al interior de las familias que acuden a la Casa de Justicia de Floridablanca. Evaluar el impacto de la implementación de un protocolo de atención en violencia conyugal y de mediación en la resolución de conflictos familiares.

CONTENIDO: “La familia es en esencia un sistema vivo de tipo abierto, dicho sistema se encuentra ligado e intercomunicado con otros sistemas como el biológico, psicológico, social y ecológico”. (Estrada, 2012, p.6). Los componentes afectivos, los tipos de comunicación y la capacidad de resolver problemas son

factores que intervienen en los diferentes campos de la vida diaria del individuo como el académico, social, laboral generando un bienestar integral y estabilidad biopsicosocial. En la familia existen problemáticas internas que desestabilizan los tipos de relacionamiento, y los vínculos afectivos, creando disfuncionalidad entre los integrantes del círculo familiar (Corsi, 2008). Es importante señalar que las distintas etapas evolutivas por las que atraviesa la familia favorecen la emergencia de diferentes y sucesivos

tipos de conflicto. Algunos de ellos se resuelven sin ayuda externa; otros la requieren. Pero, en todos los casos, resulta imprescindible distinguir entre la noción de conflicto intrafamiliar y la de violencia familiar. El conflicto es un proceso social que asume diversas formas y que alcanza determinados resultados, pero que en sí mismo no es bueno ni malo (Filley, 1985) mientras la violencia familiar alude a todas las formas de abuso que tienen lugar en las relaciones entre los miembros de una familia (Corsi, 2008). La eliminación y prevención de la violencia intrafamiliar a partir de la renegociación de las relaciones entre los miembros de la familia está dada por la dinámica y estructura de aquellos elementos que van más allá de la intervención pública. Estos se refieren a los valores y representaciones socialmente prevalecientes, la inserción de los miembros en los mercados laborales, la presencia de redes familiares y sociales, y los niveles de vulnerabilidad y pobreza de los hogares y sus miembros (Pineda y Otero, 2004). Es por esto que se propone la mediación familiar como una herramienta de resolución de conflictos; con el propósito no sólo de llegar a acuerdos que tengan en cuenta los intereses de las dos partes sino que permita la transformación de las relaciones familiares y la protección de los vínculos a futuro.

METODOLOGÍA: La población a la cual va dirigido el programa son los usuarios que acuden a la Casa de Justicia de Floridablanca, tanto por denuncias de violencia intrafamiliar como por procesos relacionados con la separación y el divorcio, como son la solicitud de custodia de los hijos, establecimiento de cuotas alimentarias entre otros. Así mismo el programa permite el abordaje de otros conflictos familiares que incluyen a la familia extensa. A través de la implementación del programa de violencia conyugal se brindó atención a 10 parejas que accedieron voluntariamente participar del proceso. Como apoyo al proceso de intervención se utilizaron tres instrumentos: entrevista Semi-estructurada, y cuestionario de aserción de pareja (ASPA). Teniendo en cuenta la necesidad institucional de brindar atención a otro tipo de conflictos familiares se diseñó un protocolo de mediación familiar con el propósito de fortalecer el proceso psico educativo en la resolución de los mismos.

CONCLUSIONES: Al evaluar el impacto del programa en los usuarios que participaron del programa de violencia conyugal se evidencian cambios leves en los porcentajes de percepción en la presencia de las estrategias evaluadas. Se evidencian cambios en la estrategia de aserción aumentando tanto en sí mismo como su pareja posteriormente a la intervención realizada, así mismo, se observa una reducción leve de las estrategias de agresión y agresión pasiva tanto

en la percepción personal como de sus parejas. A pesar que la evaluación del impacto de estas intervenciones debería obedecer a un proceso de seguimiento y evaluación más rigurosa, es importante destacar que las parejas que participaron del proceso valoraron la posibilidad de cambios en la relación, lo cual representa un logro importante dentro del proceso de atención realizado.

REFERENCIAS: 1).Estrada, L. (2012). Ciclo vital de la familia. Debolsillo: México.
 2).Flórez, R. (2000). Lenguaje, solución de conflictos y clase social. Forma y Función, 13, 237-251. 3). González, M. I., (2007). El cuidado de los vínculos, mediación familiar y comunitaria. Editorial Universidad del Rosario. Bogotá. 4). Grijalba, E. (2007). Mujeres víctimas de violencia domestica con trastorno de estrés postraumático: validación empírica de un programa de tratamiento (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 5). Herrera, B. (2010). La mediación: una solución igualitaria para la resolución de conflictos. Análisis de la mediación educativa. Programa Oficial de Postgrado. Máster En Estudios Interdisciplinarios De Género. Universidad de Salamanca. Recuperado de <http://www.gredos.usal.es>

GATP-13-01-02-04

FECHA: Octubre de 2013

TÍTULO: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, DIRIGIDO A LOS USUARIOS DE LA CASA DE JUSTICIA DE FLORIDABLANCA.

INSTITUCIÓN: Casa de Justicia de Floridablanca

AUTOR(ES): CANTILLO SANCHEZ, Jairo Andrés
 (jairo.cantillo@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GOMEZ, Claudia Liliana
 (claudia.rico@upb.edu.co)

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN	GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Gestión no Violenta de Conflictos, Casa de Justicia de Floridablanca, Mediación familiar, Agresor, Intervención familiar.

PROPÓSITOS: El presente trabajo se hace pertinente teniendo en cuenta que la violencia intrafamiliar es una problemática de salud pública que afecta la dinámica familiar constituyéndose de esta manera como un factor generador de desequilibrios biopsicosociales en las personas que se encuentran involucradas. Por esta razón es necesario dentro del campo

de la psicología social indagar sobre los elementos que refuerzan este hecho, para de esta manera generar planes de promoción y prevención que tengan como objetivo reducir los índices de agresión física y psicológica en las familias que integran la sociedad

CONTENIDO: La familia es la primera institución a la cual pertenece un individuo, por tal razón es el primer contexto en donde surgen las principales relaciones sociales, lazos afectivos y comunicativos. De acuerdo a esto la familia es un ente que influye directamente en la creación de patrones conductuales y esquemas cognitivos, los cuales intervienen en la adaptación de los individuos a los diferentes contextos de la vida diaria. Una familia con un funcionamiento adecuado, o familia funcional, puede promover el desarrollo integral de sus miembros y lograr el mantenimiento de estados de salud favorables en éstas. Así como también que una familia disfuncional o con un funcionamiento inadecuado, debe ser considerada como factor de riesgo, al propiciar la aparición de síntomas y enfermedades en sus miembros. (Herrera, 1997, p.2). En este mismo orden de ideas, existen problemáticas internas de la familia que desestabilizan la relación entre sus miembros, y los vínculos afectivos existentes, creando disfuncionalidad entre los integrantes del círculo familiar. La violencia intrafamiliar es una de esas problemáticas que rompe con el estado de confort en el que una familia funcional debe permanecer. Según Almeares, Louro y Ortiz (1999) “La violencia es definida como cualquier relación, proceso o condición por la cual un individuo o grupo social viola la integridad física, psicológica o social de otra persona”.

METODOLOGÍA: El diseño de esta investigación es Cuasi Experimental debido a que no se tendrá un control estricto de las variables ya que el resultado de la aplicación de las pruebas psicométricas puede incluir o excluir variables. Por otra parte no habrá grupo de control si no que se evaluara la muestra de forma independiente. El enfoque de la investigación será de tipo Cualitativo ya que se evalúan fenómenos comportamentales, y variables psicológicas. Finalmente el alcance de la investigación será descriptivo, porque el objetivo es describir el impacto de la intervención en las variables a evaluar. La población son los usuarios de la casa de justicia implicados en procesos de violencia intrafamiliar con una muestra por conveniencia en promedio de 30 personas. La muestra será seleccionada a través de Comisaria de familia 1, Comisaria de Familia 2, Jueces de Paz, inspección de policía y oficina de desarrollo comunitario de la Casa de Justicia de Floridablanca.

CONCLUSIONES: las problemáticas atendidas dentro del semestre fueron diversas. Se atendió como problemática principal la violencia intrafamiliar, de igual forma se realizaron procesos de orientación y asesorías en problemas de comportamiento en adolescentes y niños, así como también en dificultades académicas y orientación vocacional. En cuanto al programa de intervención, Los motivos de conflicto más relevantes identificados dentro de la aplicación del protocolo de intervención dirigido a agresores fueron: celos, problemas

económicos, mentiras, infidelidad. La población integrada al programa fue menor en relación a los remitidos. Las variables que influyeron en la poca integración de pacientes al programa fueron: desinterés, dificultades para contactar a los sujetos, casos muy antiguos. Teniendo en cuenta los pacientes que llevaron a cabo el proceso completo, es necesario afirmar que se obtuvieron resultados relevantes en la modificación de conductas, desestructuración de ideas y creencias irracionales y en el desarrollo de estilos de vida saludables. Por último, se pudo diseñar un protocolo de intervención dirigido a víctimas de violencia intrafamiliar, el cual complementaría el protocolo ya creado, dirigido a agresores. Durante el proceso de práctica se pudo llevar a cabo un proceso terapéutico de orden psicopedagógico dirigido a pacientes involucrados en casos de violencia intrafamiliar, en donde se trabajaron temáticas dirigidas y estructuradas sobre el desarrollo de factores protectores para la familia, en donde se fortalecieron vínculos familiares que se encontraban desestructurados y se influyó en el desarrollo de habilidades sociales. Realizando un análisis del seguimiento de los casos se puede decir que las personas integradas al programa manifestaron receptividad ante los trabajos y actividades propuestas, de igual manera mostraron motivación al cambio lo cual fue vital en la búsqueda de soluciones. Dentro de este proceso se pudo realizar reestructuración cognitivo - conductual en los pacientes intervenidos, con el objetivo de crear patrones comportamentales adaptativos, que beneficiaran la dinámica del sistema familiar. Por otra parte se lograron realizar acuerdos y compromisos con las familias involucradas en el proceso, a partir de la utilización de la mediación como técnica de resolución de conflictos. Con cada caso intervenido se realizó una historia clínica, acompañada de un protocolo de seguimiento, finalizando con un informe final sobre la evolución de cada paciente.

REFERENCIAS: 1). Almeares, M. Louro, I. Ortiz, M (1999). Comportamiento de la violencia intrafamiliar. Revista cubana de medicina general. 15(3) 285-92 2). Asociación pro derechos humanos. (1999). La violencia intrafamiliar: Actitudes y representaciones sociales. Caracas: Fundamentos. 3). Estrada, L. (2012). Ciclo vital de la familia. Debolsillo: México. 4). Grijalba, E. (2007). Mujeres víctimas de violencia doméstica con trastorno de estrés postraumático: validación empírica de un programa de tratamiento (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 5). Hernandez, R. y Limiñana, R. Víctimas de violencia familiar: Consecuencias psicológicas en hijos de mujeres maltratadas. Anales de psicología. 21 (1) 11-17

GATP-13-01-02-05

FECHA: Noviembre de
2013

TÍTULO: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, DIRIGIDO A LOS USUARIOS DE LA CASA DE JUSTICIA DE FLORIDABLANCA.

INSTITUCIÓN: Casa de Justicia de Floridablanca. AUTOR(ES): ÁVILA LÁZARO, Jairo (Jairo.avila@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GOMEZ, Claudia Liliana (Claudia.rico@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Gestión no Violenta de Conflictos, Casa de Justicia de Floridablanca, Mediación familiar, Violencia, Intervención familiar.

PROPÓSITOS: ¿Qué impacto tiene la implementación de un programa de intervención de violencia intrafamiliar, en la transformación de las dinámicas y conductas violentas? Diseñar un programa de intervención de violencia intrafamiliar, dirigido a los usuarios de casa de justicia Floridablanca.

CONTENIDO: El conflicto es un proceso social que asume diversas formas y que alcanza determinados resultados, pero que en sí mismo no es bueno ni malo. El proceso del conflicto tan sólo conduce a ciertos resultados y el valor favorable o desfavorable de estos resultados, depende de las medidas utilizadas el juicio y de otros criterios subjetivos (Filley, 1985). Existen diversas teorías que se proponen explicar la naturaleza del conflicto, pero es pertinente agruparlas en tres categorías. Una orientación

psicológica, que sitúa al conflicto en el nivel de las motivaciones y de las reacciones individuales; una sociológica, que lo sitúa en el nivel de las estructuras y entidades sociales fundamentalmente conflictivas y, finalmente, una orientación psicosociológica, que sitúa al conflicto en el nivel de la interacción de las variables del individuo y del sistema social (Touzard, 1981). De acuerdo con Burgos (2000)

citado por Vázquez (2003), las interacciones antagónicas o conflictos no son estáticos, sino dinámicos en el tiempo con distintos énfasis, orígenes, desarrollos y resoluciones. Asimismo, los procesos conflictivos se construyen entre las partes, y la solución también debe ser un proceso asociativo, sin roles predefinidos de víctima y victimario que hacen perder de vista el tipo de relación y la parte del conflicto que cada cual aportó a construir. Por otro lado, existen problemáticas internas de la familia que desestabilizan los tipos de relacionamiento, y los vínculos afectivos, creando disfuncionalidad entre los integrantes del círculo familiar. La violencia y el maltrato en la familia son fenómenos “normales” desde el punto de vista estadístico a cuya definición, como una formación cultural apoyada en valores, contribuyen mitos, creencias y estereotipos firmemente arraigados en la sociedad (Corsi, 2008).

METODOLOGÍA: Este es un estudio descriptivo cuasi-experimental de corte longitudinal que busca determinar el impacto que tiene la implementación de un programa de intervención en violencia intrafamiliar en los usuarios de la Casa de Justicia de Floridablanca. La población está conformada por los usuarios que han sido denunciados por violencia intrafamiliar y asisten a la Casa de Justicia de Floridablanca, y la muestra está conformada por 20 usuarios que accedieron de manera voluntaria a participar del proceso de atención propuesto. Para dar respuesta a los objetivos del estudio se aplicaron dos instrumentos: una entrevista semi estructurada y una entrevista abierta. El presente trabajo se realizó en tres fases: contacto a usuarios, análisis de resultados y diseño de protocolo de mediación.

CONCLUSIONES: El objetivo general del plan de trabajo no logró cumplirse satisfactoriamente ya que no fue posible una asistencia constante de los usuarios, lo que era necesario y determinante para el diseño de una intervención óptima dirigida a las consecuencias psicológicas resultantes de la violencia. Dentro de las dinámicas familiares que se evaluaron, se identificó un alto porcentaje en la carencia o desestructuración de los vínculos afectivos entre padres, en mayor proporción los vínculos materno filiales, la violencia era generada por características de personalidad, pero eran precipitadas por un espacio carente de formas de comunicación asertiva y ambientes de confianza entre la relación de los familiares, lo que generó la desestructuración de los vínculos. Otro factor determinante en las relaciones entre familiares, es la carencia de límites y normas en el sistema familiar, que precipitan las formas de violencia, ya que esto equivale a la inexistencia de la distribución de roles en la familia lo que produce una

relación de poder ganar-ganar, y son un factor de riesgo para que las situaciones de violencia se presenten.

REFERENCIAS: 1). Almeares, M. Louro, I. Ortiz, M (1999). Comportamiento de la violencia intrafamiliar. Revista cubana de medicina general. 15(32), 85-92.
2). Carreño, P., (2011). Comportamiento de la violencia intrafamiliar, Colombia, 2011. Recuperado de <http://www.medicinalegal.gov.co.3>). Dirección de salud pública, Secretaría Distrital de salud

pública, (s.f.). Protocolos de vigilancia de salud pública, Sistema de vigilancia epidemiológica de la violencia intrafamiliar. Recuperado de <http://www.saludcapital.gov.co/sitios/VigilanciaSaludPublica/Protocolos%20de%20Vigilancia%20en%20Salud%20Publica/Violencia%20Intrafamiliar.pdf.4>. Echeburúa, E. (1998). Manual de violencia intrafamiliar. España editores: Madrid.5). Herrera, B. (2010). La mediación: una solución igualitaria para la resolución de conflictos. Análisis de la mediación educativa. Programa Oficial de Postgrado. Máster En Estudios Interdisciplinarios De Género. Universidad de Salamanca. Recuperado de <http://www.gredos.usal.es>.

ANEXOS: 1).Tabla resumen de la atención a los pacientes.

GATP-13-01-02-06

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: DISEÑO, VALIDACIÓN E IMPACTO DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO EN HABILIDADES SOCIALES EN EL CONTEXTO CARCELARIO Y PENITENCIARIO: UNA PROPUESTA PARA LA RESOCIALIZACIÓN.

INSTITUCIÓN: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC

AUTOR(ES): GÓMEZ MUÑOZ, Natalia
(natalia.gomez@upb.edu.co)

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

FASE: 1 de 3

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
-----------	------------------------	------------------------

PRÁCTICA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACION PSICOSOCIAL	GESTIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS
----------	---	--------------------------------------

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Gestión no Violenta de Conflictos, Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Habilidades Sociales, Resocialización, Conducta Delictiva.

PROPÓSITOS: Objetivo general: Diseñar, validar y medir el impacto del programa de entrenamiento y desarrollo en habilidades sociales que se aplicara a las personas condenadas que se encuentran reclusas en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga. Objetivo de la fase I: Diseñar el programa de entrenamiento y desarrollo en habilidades sociales que se aplicara a las personas condenadas que se encuentran reclusas en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga.

CONTENIDO: Las habilidades sociales, han sido descritas como aquellos comportamientos o pensamientos que inciden en que una persona afronte y resuelva de manera adecuada, en el marco de lo aceptado socialmente, una situación conflictiva o tareas sociales requeridas (Baldivieso, 2006), Entendiéndose que las habilidades sociales son la capacidad para interactuar con los demás en un contexto social dado de un modo determinado que es aceptado o valorado por la sociedad para el beneficio propio y el de los demás (Poncela, 2011). La habilidad social debe considerarse dentro de un marco cultural determinado, ya que los patrones de comunicación varían ampliamente entre las culturas, dependiendo de factores tales como la edad, el sexo, la clase social y la educación, además el grado de eficacia de una persona para relacionarse con su medio dependerá de lo que desea lograr en la situación particular en que se encuentre; la conducta considerada apropiada en un contexto puede ser, obviamente inapropiada en otro, razón por lo que es relevante tener presente que el individuo trae también a la situación sus propias actitudes, valores, creencias, capacidades cognitivas y un estilo único de interacción (Wilkinson y Canter, 1982, citado por Caballo, 2002), es así como muchas investigaciones parecen indicar que estos factores por sí solos no inciden en la criminalidad de los individuos, si no van asociados a otros factores (sociales o ambientales), ya que el delito no es el hecho de un individuo aislado, sino de un individuo social (Vazquez, 2003). Así como lo evidencia la investigación realizada en el 2003 por Marciales, en el Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Mediana Seguridad de Bucaramanga, donde se aplicó la prueba de Entrenamiento en Habilidades Sociales (EHS) a 63 personas en situaciones de sindicatos y condenados donde sus resultados en cuanto a la identificación del uso de habilidades sociales, logro establecer que los hombres privados de la libertad si hacen uso de algunas de ellas como son, la autoexpresión en situaciones sociales, (90%), hacer peticiones, (80%) y la asertividad, cuando deben decir no (50%) y el (33%) expreso que

tienen dificultad para expresar sus emociones, aunque se les facilite expresar lo que piensan en público. También se evidencio que el (60%) (Acción relacionada con la falta del control de los impulsos y desarrollo de estrategias de afrontamiento); definidas estas últimas, por Lazarus y Folkman (1986), como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son valuadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”

(p. 38). Las cuales son indispensables para el manejo de la ira, agresividad, hostilidad, frustración e impulsividad (Alzúa, Rodríguez & Villa, 2009).

METODOLOGÍA: Este programa ha sido diseñado y elaborado para todas las personas privadas de la libertad que están condenados o sindicados por algún delito. No obstante cabe resaltar que este programa no puede ser desarrollado y realizado por internos iletrados, ya que ellos hacen parte del programa de alfabetización del establecimiento y reciben apoyo de los monitores del programa de inducción. Además los talleres planteados en este requieren de un mínimo nivel de escolaridad.

CONCLUSIONES: El Programa está conformado por 4 módulos que contienen diferentes temas y objetivos. Desarrolla estrategias básicas y fundamentales que contribuyan en la salud y la calidad de vida del interno. Al inicio de los módulos encontrará la metodología que se debe llevar a cabo para la adecuada realización de los talleres que hacen parte de este. El presente programa se fundamenta en criterios científicos que han demostrado ser pertinentes para abordar con eficacia las problemáticas que derivan de la falta de habilidades sociales y su relación con la conducta delictiva. El programa se encuentra en su primera fase, debiéndose validar antes de poder ser aplicado. Finalmente se medirá impacto, con el propósito de que sea acogido a nivel nacional por el INPEC.

REFERENCIAS: 1). Baldivieso, C., (2006). Efectos de un programa en habilidades sociales. (Tesis doctoral). Recuperada de la base de datos ProQuest Dissertations and Theses. (UMI Núm. 3180838). 2). Poncela (2011). Antropología de las emociones y teoría de los sentimientos. Revista Versión Nueva Época, 26, 1-24. ISSN: 0188-8242. Recuperado de http://bidi.xoc.uam.mx/resumen_articulo.php?id=8058&archivo=7-552-8058osn.pdf&titulo_articulo=Antropolog%C3%ADa%20de%20las%20emociones%20y%20teor%C3%ADa%20de%20los%20sentim. 3). Caballo, V. (2002). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Madrid: S.XXI.4). Vázquez, C. (2003). Factores de riesgo de la conducta delictiva en la infancia y adolescencia. Delincuencia Juvenil. Consideraciones penales y criminológicas (pp.121-168). Madrid: Colex. 5). Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. España: Martínez Roca.

ANEXOS: Cartilla de entrenamiento y desarrollo en habilidades sociales.

PSICOLOGÍA Y CIUDAD

GATP-13-05-02-01

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: EVALUAR E IDENTIFICAR LAS CONDUCTAS PROSOCIALES EN LAS INTERNAS PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE PRELIBERADAS DE LA RECLUSIÓN DE MUJERES DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.

AUTOR(ES): OSORIO RODRIGUEZ, Yessica Patricia,
(yessica.osorio@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANCHEZ CABRA, Juan Gabriel

(juan.sanchez@upb.edu.co)

FASE: 1 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	PSICOLOGÍA Y CIUDAD

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Psicología y Ciudad, Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, Establecimiento Carcelario, Mujeres Preliberadas, Conductas Prosociales.

PROPÓSITO
S:

¿Qué habilidades sociales se encuentran presentes en las internas del programa de los grupos pre-liberadas y reincidentes de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga? Objetivo General: Identificar y evaluar las habilidades presentes

en las internas participantes del programa pre- liberadas y reincidentes de la reclusión de Mujeres de Bucaramanga, y a través de ellas poder determinar el grado de desarrollo de competencias y así desenvolverse eficazmente en su reinserción social. Objetos Específicos:

- Aplicar cuestionarios de habilidades sociales para así poder distinguir aspectos que puedan ayudar a determinar el grado del desarrollo de éstas
- Plantear ventajas e inconvenientes con prácticas de habilidades sociales

- Desarrollar una serie de actividades de cómo vienen haciendo hasta la fecha, para reflexionar ante situaciones que hayan aplicado o utilizado las habilidades sociales.
- Realizar seguimiento individual a las internas que hagan partes del programa de los grupos pre-liberadas y reincidentes.
- Entender el significado de experiencia vividas ante las habilidades sociales que poseen las internas.
- Conectar con las internas un gran abanico de ejemplos situacionales en los que puede aplicar el protocolo de intervención en habilidades sociales.

CONTENIDO: Este proyecto desea sustentar el desarrollo de habilidades sociales en internos de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga. Inscritos en el programa de grupos pre-liberadas, estos divididos en dos grupos para un mejor trabajo. Hay unas dimensiones que indican los elementos de habilidades sociales, las cuales son hablar en público, mantener conversaciones con los tipos de comunicaciones, expresar los sentimientos, cómo defender sus derechos, seguir reglas (Caballo, 1989). De esta manera se realizan estos constructos para implementar las habilidades sociales en los internos y así dar herramientas a los mismos para que su estadía en el establecimiento intramural sea más llevadera y en el momento del reintegro con la sociedad sea ésta beneficiosa. Con este proyecto los internos podrán entender y distinguir los conceptos de habilidades que incluyen temas afines como lo son asertividad, autoestima, inteligencia emocional y su importancia en de la comunicación con sus semejantes. Es importante subrayar que los sujetos participantes en un programa de habilidades sociales deben tener claro que el comportamiento asertivo es generalmente el más adecuado y re forzante que los otros estilos de comportamiento ya que ayuda al individuo a expresarse libremente y a conseguir frecuentemente los objetivos que estos se propongan.

METODOLOGÍA: La población con la cual se trabajar es con los Grupo de Pre-liberadas de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, con rango de edad de 20 a 60 años. El instrumento son tablas con diferentes aspectos de las habilidades sociales básicas, para determinar el grado de desarrollo en competencias sociales necesarias para desenvolverse efectivamente en el contexto social

CONCLUSIONES: Con la aplicación del cuestionario de habilidades sociales, se ha identificado las habilidades sociales que están presentes en las internas de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, para intentar mejorar su calidad de vida

y a la reinserción social. Con el programa se ha generado un impacto a nivel individual, social y se ha adoptado estrategias cognitivas, conductuales y afectivas en los individuos que se encuentran en las instituciones carcelarias en la calidad de internos. De igual forma es fundamental con éste cuestionario darles pautas a los internos para que en el momento de su reinserción a la

sociedad sea beneficiosa y de esta manera no vuelvan a reincidir, retomando como su única opción el delito.

REFERENCIAS: 1). Caballo, V. (1999). Las habilidades sociales marco teórico. Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales (pp.10). Madrid: Editorial Siglo XXI.

2). Jeffrey, A.K. (1992). Habilidades sociales y ajuste psicológico fundamentos conceptuales.

Entrenamiento de las habilidades sociales (pp.19). Bilbao: Editorial Desclee de brouwer. S.A.

3).Ruiz, J. (2007). Síntomas psicológicos, clima emocional, cultura y factores psicosociales en el medio penitenciario. Revista latinoamericana de psicología, 39, 547-561.

ANEXOS

:

Se han utilizado como instrumentos, Habilidades sociales HHSS, Intervención en habilidades sociales, las habilidades sociales y su entrenamiento: un enfoque necesariamente psicosocial, habilidades sociales: material didáctico y el desarrollo de habilidades sociales como estrategia para la integración en el grupo-clase en la educación secundaria.

GATP-13-05-02-02

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES EN JOVENES DE LA FUNDACION CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMNGA.

INSTITUCIÓN: Fundación Club Campestre de Bucaramanga.

AUTOR(ES): PARRA MORENO, Johan Sebastián (johan.parra@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: GALVEZ HOYOS, Jesús María

(jesus.galvez@upb.edu.co) FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	PSICOLOGÍA Y CIUDAD

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Psicología y Ciudad, Fundación Club Campestre de Bucaramanga, Habilidades, Aprendizaje, Familia y Agresividad.

PROPÓSITOS: la pregunta problema del programa fue ¿cuál es el impacto de la implementación de un programa de fortalecimiento de habilidades sociales en jóvenes de la fundación Club Campestre?, los objetivos de trabajo del programa fueron Fortalecer las habilidades sociales en jóvenes entre los 14 y los 18 años, que se encuentran en la fundación Club Campestre de Bucaramanga. Se realizaron 4 momentos en el proyecto la primera era de introducción sobre el programa y el objetivo era presentar el programa de habilidades sociales, la segunda fase aplicación de pruebas psicológicas y el objetivo era identificar las habilidades sociales en los jóvenes, la tercera fase era la aplicación del programa de habilidades y el objetivo era fortalecer las habilidades sociales en los jóvenes de la fundación y la cuarta fase era evaluar los resultados del programa y el objetivo era evidencias los posibles cambios en los jóvenes de la fundación.

CONTENIDO: A lo largo de los años han surgido numerosas definiciones de habilidades sociales. En general teniendo en cuenta los autores más representativos están Milchelton, Sugui, Wood y Kazdin (1987): “las habilidades sociales son consideradas como un conjunto de comportamientos interpersonales complejos”. Según la definición anterior si estas habilidades son apropiadas o «buenas», la resultante es una mayor satisfacción personal e interpersonal, tanto a corto como a largo plazo, Así pues, no puede haber un “criterio” absoluto de habilidad social. Sin embargo “todos podemos conocer qué son las habilidades sociales de forma intuitiva” (Trower, 1984). Tomando definiciones más complejas tenemos “Conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que, generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas” (Caballo, 1986). Para poder realizar el programa de habilidades sociales se tomaron estudios ya realizados con programas que se aplicaron a cierta muestra poblacional y tenemos el estudio realizado por Camacho, Camacho (2005) Habilidades sociales en adolescencia: un programa de intervención, Los objetivos del estudio, han sido, en un primer lugar, hacer una investigación sobre déficit en habilidades sociales en adolescentes y en segundo lugar, crear un programa de intervención en función a los resultados obtenidos en dicha investigación.

METODOLOGÍA: Es un estudio descriptivo el enfoque de trabajo del programa es cognitivo- conductual, con un tipo de investigación pre-test-post-test. Se trabajó con una población de

50 jóvenes de la Fundación Club Campestre de Bucaramanga, son muchachos de género masculino entre los 14 a 17 años, con situación de vulnerabilidad y que se encuentran actualmente estudiando. Los instrumentos utilizados durante el programa son Entrevistas, Assesment center, Prueba de habilidades sociales y Recursos tecnológicos: necesarios para llevar a cabo los diversos talleres participativos con los jóvenes (como por ejemplo videobeam, computadores). El programa de habilidades sociales se llevó a cabo por medio de 4 fases que

son: Fase 1: entrevista inicial. Con los jóvenes de la fundación para una presentación personal. Se tomara la información general de ellos y se les dará a conocer el programa psicológico. Fase 2: Aplicación de una prueba que mida las habilidades (pretest) y el 16 PF para crearle un perfil de personalidad a cada joven. Fase 3: Desarrollo del programa de habilidades sociales a los jóvenes de la fundación Club Campestre. Fase 4: Evaluación de los resultados del programa de habilidades sociales por medio de una prueba psicológica (postest) y los cambios evidenciados en los jóvenes.

RESULTADOS: Los resultados del programa de habilidades sociales fueron que se lograron fortalecer las habilidades sociales en los jóvenes de la fundación club campestre, es medición de las habilidades se llevó a cabo por medio de la evaluación pre-test - post-test, en la evaluación pre-test arrojó resultados que los jóvenes poseían habilidades sociales bajas, y en la aplicación del post-test los jóvenes tuvieron una puntuación en las habilidades sociales media-altas, las habilidades sociales se aprenden por medio de la observación, imitación y la instrucción, por eso, la ausencia de la figura paterna es parte fundamental de la construcción de las habilidades sociales en los jóvenes, pero si la madre logra tener un posicionamiento como figura de autoridad en el hogar las habilidades sociales de los jóvenes serán adaptativas

CONCLUSIONES: La importancia de los padres en la adolescencia para el aprendizaje de las habilidades sociales es significativa, porque los jóvenes no tienen las suficientes herramientas asertivas para la interacción con otras personas, las variables como pobreza o falta de recursos económicos es una constante en los jóvenes con pocas habilidades sociales, el programa de habilidades sociales logro los resultados esperados ya que los jóvenes pudieron incrementar sus habilidades sociales y tener mayor éxito a la hora de interactuar con las demás personas y esto se pudo comprobar con el post-test aplicado a los jóvenes. Por otro lado debido a que los jóvenes cumplen una función en el área de tenis puede entorpecer o demorar las actividades programadas para los jóvenes, también el hecho de que los muchachos tengan que asistir a diferentes jornadas genera más demora con la aplicación y las actividades correspondientes al programa.

REFERENCIAS: 1). Caballo, V. (1993) Manual de Evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Madrid. Siglo XXI. 2). Camacho C, Camacho M, (2005) Habilidades sociales en adolescencia: un programa de

intervención. Revista Profesional Española de Terapia Cognitivo-Conductual, 5 p. 6-8. 3). Milchelson, Sugi, Wood, Kazdin (1995) Las habilidades sociales en la infancia. Biblioteca de Psicología, Psiquiatría y Salud. Barcelona: Martínez Roca. 4). Trower, R, 1984 Habilidades sociales. Madrid, España editorial Espasa-Calpe.

ANEXOS: Los anexos son una prueba psicológica que mide las habilidades sociales, formatos de los talleres del programa, las listas de chequeo de los jóvenes, las carpetas clínicas con cada

uno de los datos de los jóvenes, las actividades lúdico-recreativas que se les realizaron a los jóvenes y las celebraciones de los días especiales del año en curso.

GATP-13-05-02-03

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN DEL RIESGO DE SUICIDIO.

INSTITUCIÓN: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga

AUTOR(ES): GARRIDO DURAN, Sandra Jimena. (Sandra.garrido@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: LARROTTA CASTILLO,
Richard.
(Richard.larrota@upb.edu.co)

FASE: 1 de 4

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	PSICOLOGÍA Y CIUDAD

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Psicología y Ciudad, Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga, Suicidio, Ideas Suicidas, Adaptación y Factores Judiciales.

PROPÓSITOS: La pregunta o problema de investigación del proceso de práctica es ¿Cuál es el riesgo de suicidio en el que se encuentran los internos del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de

Bucaramanga?, así mismo el objetivo general del proyecto es el DISEÑO Y VALIDACION DE UN PROTOCOLO DE IDENTIFICACION E INTERVENCION DEL RIESGO SUICIDA – FASE 1 DE 4 y el objetivo de esta primera fase es Determinar el riesgo de suicidio en el que se encuentran los internos del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga (EPMSC).

CONTENIDO: Para Durkheim, 1982 el suicidio es todo acto de muerte cometido por la víctima. Caracterizado por conductas suicidas y parasuicidas; las ideas suicidas aparecen en el momento en que la persona piensa, planea o desea cometer el acto suicida persistentemente (Beck, Kovacs, Weissman, 1979, citado por González, et. al. (2000) y la segunda como toda conducta autolesiva que se considera no mortal donde hay una intención de hacerse daño (Cano, Pena & Ruiz, s.f; Villalobos, 2010) Por otra parte, en población privada de la libertad, por mandato legal, se ha podido evidenciar que el interno se enfrenta a situaciones de adaptación, como lo son el encierro, compartir lugares, calor, frío y ruidos, factores que están relacionados con el fenómeno (Ruiz, J. et al. 2002). Otras circunstancias, asociadas al encarcelamiento, son definidas por Bénèzech y Rager (1987), citados por Ruiz, J. et al. (2002) como aquellas que hacen referencia al choque que genera el encarcelamiento al interno que ingresa por primera vez: Cambiar su vida habitual, las condiciones de espacio y tiempo, la soledad, violación de la intimidad, ausencia de comunicación positiva y de relaciones sexuales, esto conlleva a que algunos de los internos intenten hacerse autolaceraciones.

METODOLOGÍA: El desarrollo de esta investigación, tendrá un enfoque cuantitativo ya que los datos son conocibles, recuperables, se pueden medir y contar (Galeano 2004); así mismo, se utiliza para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis, que han sido establecidas previamente (Gómez 2006). El diseño del estudio será no experimental, de tipo descriptivo, con probabilidades de constituirse en correlacional. La población tenida en cuenta para esta investigación es de 3146 internos del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga y así mismo la Muestra: probabilística, aleatoria simple, seleccionada mediante el paquete estadístico STATS, con un número total de

344 internos. La primera haciendo referencia a que todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos, y la segunda a que el procedimiento para elegir la muestra al azar, utiliza un sistema de sorteo, tabla de números aleatorios, o simplemente números aleatorios. (De la Rosa y De Jesús, 2008); que para el caso de este estudio fueron números aleatorios. Los instrumentos con los cuales, se recolectó la información y se desarrolló la investigación son: La Escala de Riesgos Suicidad de Plutchik y Cuestionario sociodemográfico. Para la realización de esta investigación, los pasos que se llevaron a cabo fueron: Búsqueda de la literatura científica acerca de riesgos

suicidas, Búsqueda de instrumentos que atiendan la problemática planteada, Elaboración de cuestionario sociodemográfico que facilite la recolección de los datos de la muestra, Selección de la muestra, Elaboración y aplicación del consentimiento informado, Aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada, Tabulación y análisis de los datos, Relacionar los resultados de los instrumentos aplicados con las teorías o información científica anteriormente encontrada e Informe final y socialización de resultados.

CONCLUSIONES: En el proceso de práctica se logró la aplicación del cuestionario sociodemográfico y la escala de Plutchik. Al obtener los resultados, se obtuvo un 33,91% de la muestra con riesgo suicida, presentando ciertas características como edad, comunicaciones con la familia, estado civil, lo que se ve apoyado por las teorías existentes, que en su momento fueron abordadas.

REFERENCIAS: 1). Cano, P., Pena, J. M. & Ruiz, M. (s.f). Las conductas suicidas. Recuperado de <http://dc207.4shared.com/doc/8jc3CQ1l/preview.html>. 2). Durkheim, E. (1982). El suicidio. Recuperado de <http://books.google.com.co/books?id=Jv1PtqnCj8wC&printsec=frontcover&dq=el+suicidio+durkheim&hl=es&sa=X&ei=tN0RUeC1BIG69gTUu4DoBw&sqi=2&ved=0CCsQ6AEwAA#v=onepage&q=el%20suicidio%20durkheim&f=false>.

3). González, S. et, al. (2000). Características psicométricas de la Escala de Ideación Suicida de Beck (ISB) en estudiantes universitarios de la ciudad de México. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/salmen/sam-2000/sam002d.pdf>. 4). Ruiz, et al. (s.f). Riesgo de Suicidio en Prision y Factores Asociados: Un estudio exploratorio en cinco centros penales de Bogotá. Disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1201/1752> 5). Villalobos, F. (2010). Validez y fiabilidad del inventario de ideación suicida positiva y negativa – PANSI, en estudiantes colombianos. Universitas Psychologica, (9), 2, 509 – 520.

ANEXOS: Cuestionario sociodemográfico, escala de Putchik.

GATP-13-05-02-04

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: RIESGO DE REINCIDENCIA EN UN GRUPO DE PENADOS PRÓXIMOS A LA LIBERTAD, DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE BUCARAMANGA – COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y
Carcelario de
Bucaramanga-
Colombia.

AUTOR(ES): BUENO HERRERA, Leidy Paola.
(Leidy.bueno@upb.edu.co)

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

FASE: 1 de 4.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	PSICOLOGÍA Y CIUDAD

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Psicología y Ciudad, Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga – Colombia, Reincidencia, Penados próximos a la libertad, riesgo, Características psicosociales y Psicológicas.

PROPÓSITOS: Obtener resultados de la pregunta ¿Existe riesgo de reincidencia en un grupo de penados próximos a la libertad, del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga – Colombia, al contrastar sus características psicosociales con lo difundido por la literatura científica, como factores de riesgo para la misma? - Describir y contrastar las características psicosociales de un grupo de internos próximos a la libertad, del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga – Colombia, con lo estipulado por la literatura científica como factores de riesgo que pudieran incidir en la reincidencia (objetivo general del proyecto).

CONTENIDO: Según Pérez y Martínez (2010), la reincidencia es “toda aquella nueva denuncia policial o todo nuevo ingreso en prisión que se haya producido con posterioridad a la finalización del programa formativo”. Además, La reincidencia refiere a la repetición de una acción delictiva de la persona, en la cual el Estado tiene plena certeza de que la acción desviada y penalizada por el derecho se ha incurrido en dos o más veces (Aedo, 2010, p. 295). Según Ossa, 2012: “En las culturas más antiguas, el reincidente no era objeto de los castigos más severos dada la gran cantidad de delitos que se castigaban con la pena de muerte y la dificultad para identificar a los autores que ya habían sido previamente condenados” (p. 115). Asimismo, según Tapias (2011), la forma de valorar el riesgo de reincidencia en el ámbito forense, es conveniente valorar la probabilidad de que el sindicado o condenado vuelva a cometer los mismos actos delictivos, realizando así una valoración psicológica forense. Aedo (2010), refiere estadísticas que muestran la tasa de reincidencia por sexo entre el año 2000 y 2003, las cuales son: Hombres (año 2000, 16.67% de reincidencia) (año 2001, 18.46% de reincidencia) (año 2002, 8.65% de reincidencia) (año 2003, 16.44%

de reincidencia); Mujeres (año 2000, 5.26% de reincidencia) (año 2001, 24.33% de reincidencia) (año 2002, 15.60% de reincidencia) (año 2003, 12.58% de reincidencia). Por último, según el estudio de la Fundación Paz Ciudadana, algunos de los métodos a utilizar para disminuir el alto índice de reincidencia son: 1) Penas alternativas bajo el régimen de libertad, permite disminuir el

contacto criminológico y diversificar los sistemas penitenciarios actuales, queriendo lograr que la cárcel sea la sanción para los delitos más graves. 2) Nuevas políticas de fomento al trabajo penitenciario, la cual busca la incorporación y el fortalecimiento de las habilidades de los internos, con el fin de facilitarles su reinserción a la sociedad en el momento que obtengan la libertad. 3) Fortalecimiento de los Tribunales de Tratamiento de Droga (TTD), presentan la capacidad de disminuir en la reincidencia, reducir el consumo de alcohol y drogas, así como reinserción socialmente a las personas. 4) Infraestructura penitenciaria, pretende reducir el hacinamiento de las cárceles chilenas, mejorando la dignidad del condenado.

METODOLOGÍA: Investigación de enfoque transversal, de tipo descriptivo. La población está conformada por 156 internos que se encuentran en la fase de tratamiento penitenciario que corresponde a Mínima Seguridad, con una muestra probabilística, aleatoria simple, seleccionada mediante el paquete estadístico STATS, conformada por un total de 111 internos, con edades comprendidas entre los 18 años a 61 años, que pertenecen a los pabellones 2, 4, 5, 6, 7, y comunidad terapéutico del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga – Colombia. Los criterios de selección incluyen: se encuentren en la fase de tratamiento penitenciario que corresponde a Mínima Seguridad. Como instrumento se utilizó: Test de Inteligencia – Personalidad MCMI II de Millon, Cuestionario sociodemográfico. Procedimiento: Fase 1) Retomar la literatura científica sobre reincidencia. Fase 2: Elaborar un cuestionario que facilite la indagación y recolección de información del personal seleccionado. Fase 3: Búsqueda de la población próxima a la libertad. Fase 4: Elaboración y aplicación del consentimiento informado. Fase 5: aplicación de los instrumentos. Fase 6: compilación y análisis de datos mediante el paquete estadístico SPSS. Fase 7: contrastar los datos suministrados, con los factores encontrados en la literatura científica. Fase 8: Informe final y socialización de resultados en las 2 instituciones de práctica y formación (UPB, INPEC).

CONCLUSIONES: El cumplimiento de la fase I del proyecto denominado “Riesgo de reincidencia en un grupo de penados próximos a la libertad, del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga – Colombia”, arroja como resultado la descripción y contrastación de las características psicosociales en el número de población evaluada que son los internos próximos a la libertad, del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Bucaramanga – Colombia, con lo estipulado en la literatura

científica como factores de riesgo que pudieran incidir en la reincidencia.

REFERENCIAS: 1). Aedo, A. (2010). Reincidencia: Crítica Metodológica y propuesta de Medición e Interpretación para el Sistema Penal Chileno. *Revista Derecho y Humanidades*, 16,1. 297 – 300. 2). Ossa, María. (2012). Aproximaciones conceptuales a la reincidencia penitenciario. *Revista Ratio Juris*, 7. 115 – 116. 3). Pérez y Martínez. (2010). La reincidencia

de los condenados por delitos de violencia de género y programas formativos aplicados desde la ejecución penal en la comunidad. *Ámbit social I Criminológico*, 12. 4). Reincidencia y Rensercion: Buscando un futuro para los Reclusos. (Febrero, 2013). Recuperado de [http:// www.lyd.org/wp-content/files_mf/tp1034pol%C3%8Dticasdereinserci%C3%93n.pdf](http://www.lyd.org/wp-content/files_mf/tp1034pol%C3%8Dticasdereinserci%C3%93n.pdf) 5). Tapias, Angela. (2011). Aplicación de los instrumentos de reincidencia en violencia HCR-20 y SVR-20 en dos grupos d delincuentes colombianos, 312.

ANEXOS: Test de Inteligencia – Personalidad MCMI II de Millón, Cuestionarios sociodemográfico.

GATP-13-05-02-05

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: IMPACTO DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES EN LA REINCIDENCIA DE INTERNOS RECLUIDOS POR DELITOS SEXUALES EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE BUCARAMANGA / COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: Establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga.

AUTOR(ES): VALBUENA MACHUCA, Laura Consuelo (laura.valbuena@hotmail.com)

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

FASE: 1 de 6

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
-----------	------------------------	------------------------

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Psicología y Ciudad, Establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga. Habilidades Sociales, Agresores sexuales, Delitos sexuales, Tratamiento.

PROPÓSITOS: ¿Qué impacto tiene un programa de entrenamiento en habilidades sociales en la reincidencia de internos condenados por delitos sexuales del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga / Colombia? Su objetivo general es describir el impacto que tiene un programa de entrenamiento en habilidades sociales en la reincidencia de internos condenados por delitos sexuales, que se encuentran reclusos en el establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga / Colombia; y la primera fase teniendo como objetivo elaborar los módulos del programa de entrenamiento en habilidades sociales para internos condenados por delitos sexuales, a partir de la revisión literaria donde se definen las temáticas adecuadas que permitan el desarrollo de habilidades sociales a internos condenados por delitos sexuales en relación a sus características.

CONTENIDO: Las conductas sexuales delictivas en el contexto carcelario cobran importancia debido a que atentan contra la integridad física y psicológica, la vida, la libertad y la formación sexual, ya que existe un aumento significativo del mismo, tal como se evidencia en los reportes del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en los últimos diez años las denuncias por violencia sexual se han incrementado; en el año 2001 se registran 13.552 exámenes sexológicos forenses y 22.597 en el 2011, aumentando así 9.045 en esta década, siendo el género femenino, solteras, adolescentes y niñas la población victimaria más frecuente (Vergel, 2011). El delito sexual es un concepto legal que se encuentra sometido a variaciones temporales y geográficas, según el diccionario de la Real academia de la Lengua, la “agresión sexual” se define como “la que por atentar contra la libertad sexual de las personas y realizarse con violencia o intimidación es constitutiva de delito”; en sí, puede definirse como “cualquier actividad sexual forzada o no deseada” (Herrera, 2005, p. 7). Por ende es relevante conocer que es el entrenamiento en habilidades sociales, EHS; y las habilidades sociales como tal, siendo estas “las capacidades o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea interpersonal” (Proyecto Equal Dipurural, (s.f), p. 17). Ahora bien el EHS, según Caballo, 2007; es una metodología directa y sistemática de enseñar estrategias y habilidades interpersonales a los individuos, con el fin de mejorar su competencia interpersonal en clases específicas de situaciones sociales.

METODOLOGÍA: Se realizó una búsqueda exhaustiva de referentes teóricos en fuentes primarias, secundarias y terciarias, para la complementación de la

primera fase revisión de la literatura, y un computador para el diseño de los módulos de habilidades sociales. El programa de entrenamiento de habilidades sociales va dirigido a internos condenados por delitos sexuales que se encuentren recluidos en condición de condenado en el establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga; por lo tanto la muestra de la presente investigación será seleccionada de manera aleatoria mediante un paquete estadístico, teniendo en cuenta los criterios de exclusión anteriormente mencionados. En el transcurso del proyecto de investigación se utilizará el enfoque científico cuantitativo, con diseño experimental

pre-prueba, post-prueba con grupo control el cual posibilitara resolver el interrogante y analizando con certeza los lineamientos investigativos del segundo cuestionamiento, para ello se contara con la Escala de Habilidades Sociales de Gismo, E. (2000, p. 5-6), esta escala está compuesta por 33 ítems, 28 de ellos redactados para detectar la falta de aserción o déficit en habilidades sociales y 5 de ellos en un sentido positivo, con cuatro alternativas de respuesta, la cual evalúa 6 factores, entre ellos la autoexpresión en situaciones sociales, expresión de enfado o conformidad, iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y otras. Igualmente en la última fase de la investigación se realizara el seguimiento a la reincidencia utilizando el modelo de investigación cuantitativo, de tipo no experimental longitudinal panel, siendo este el diseño de investigación más apropiado para las últimas fases del estudio, ya que su objetivo es recolectar datos a través del tiempo en puntos o periodos específicos, para hacer inferencias en relación al cambio, sus determinantes y consecuencias evidenciadas en el comportamiento, la diferencia con las otras clases de diseños longitudinales es que en la de tipo no experimental longitudinal panel el mismo grupo o muestra de participantes es medido en todos los tiempos o momentos de la investigación.

CONCLUSIONES: El aporte que brinda las instituciones educativas a la formación profesional como psicólogos es de gran relevancia, pues es allí donde se visualizan, se reconocen y se conocen las realidades, esas que tanto nos dicen en las aulas de la universidad pero que no podemos ver, tocar ni sentir; tan solo en el contacto con el otro es donde se puede dimensionar la complejidad del ser humano, de sus conductas, sus deseos y sus problemas. Como sugerencia y deseo personal hago la invitación a estas dos instituciones que trabajan conjuntamente por el bienestar del otro, que el próximo año nuevamente unan esfuerzos, conocimientos y dedicación para que se le dé continuidad y culminación del proyecto para que lo expuesto hoy sea una realidad del mañana, con la misión siempre de servir para el bienestar de todos.

REFERENCIAS: 1). Bayona, E & Larrotta, R. (2013). Características psicológicas de agresores sexuales. (Tesis de grado no publicada). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. 2). Caballo, V. (2007). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. España: siglo XXI editores. DOI: 978-84-323-0808-6. 3). Herrera, J. (2005). Estudio de sentencias sobre agresiones sexuales. (Tesis de grado no publicada). Universidad Nacional de Educación a Distancia. España: pamplona. 4). Proyecto Equal Dipurural. (s.f). **HABILIDADES SOCIALES:** Material didáctico. Toledo, España.

Recuperado el 31 de julio de 2013 de http://www.diputoledo.es/global/ver_pdf.php?id=4986. 5.) Vergel, J. (2011). Descripción epidemiológica de los exámenes sexológicos forenses, Colombia: una aproximación a la violencia sexual en nuestro país. Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Bogotá, D.C., Colombia.

ANEXOS: Cartilla guía programa de entrenamiento en habilidades sociales y sus 4 módulos respectivamente.

GATP-13-05-03-01

FECHA: Abril de 2013

TÍTULO: CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD ASOCIADAS A LA AGRESIVIDAD EN INTERNAS CON ALTO NIVEL DE RIESGO SUICIDA DE LA RECLUSIÓN DE MUJERES DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Reclusión de Mujeres de Bucaramanga

AUTOR(ES): ARANDA VALDERAMA, Evelyn (evelyn.aranda@upb.edu.co); ORTEGA VARGAS, Yurany Marcela (yurany.ortega@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: BOHORQUEZ ZAMBRANO, Lyda Maritza

(lyda.bohorquez@upb.edu.co)

FASE: 6 de 6.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PROYECTO DE GRADO	ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL	PSICOLOGÍA Y CIUDAD

PALABRAS CLAVES: Análisis y Transformación Psicosocial, Psicología y Ciudad, Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, Riesgo Suicida, Ira, Hostilidad, Agresión Física, Agresión Verbal.

PROPÓSITOS: Teniendo en cuenta la pregunta de investigación, ¿Cuáles son las características de personalidad asociadas a la agresividad en las internas con alto nivel de riesgo suicida de la reclusión de mujeres de Bucaramanga? Y el

objetivo general, Establecer la relación existente entre las características de personalidad asociadas a la agresividad y el alto nivel de riesgo suicida de las internas la reclusión de mujeres de Bucaramanga.

CONTENIDO: El suicidio es “el acto consciente de autoaniquilación”, que se entiende como un malestar pluridimensional en un individuo que percibe este acto como la mejor solución (Shneidman (1986, citado por García & Peralta, 2002, p.88). El suicidio en prisión puede

deberse a factores tales como: el estrés psicosocial que puede conllevar el proceso de adaptación psicológica del individuo, de igual forma los estresores ambientales como humedad, calor, frío, o ruido, la existencia de condiciones higiénicas y las condiciones médicas deficientes, entre otros factores, que atañen al desenvolvimiento de la vida de una persona, podrían afectar el estado de salud psicológica y física del individuo (Gutiérrez, 1997, citado por Ruiz, et al., 2002). Según Cortina, Peña y Gómez (2009), algunas de las variables que se han asociado con el suicidio son los rasgos de personalidad, la desesperanza y los bajos niveles de autoeficacia. Un estado de ánimo inestable, la agresividad, la impulsividad y la alienación social son rasgos de personalidad de especial importancia que junto con otros trastornos de la personalidad como trastornos antisociales y limítrofes, pueden aumentar el riesgo de suicidarse. Estos autores señalan que hay diferencias significativas entre los pacientes que han intentado suicidarse y los que nunca lo habían intentado, en cuanto a sus rasgos de dependencia, inmadurez, agresividad e inadecuación (Cortina, Peña y Gómez, 2009).

METODOLOGÍA: El presente estudio hace parte de una investigación no experimental de corte transversal, enmarcado en un enfoque mixto puesto que recolecta, analiza, y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio; cuenta con un diseño descriptivo/ correlacional. Es descriptivo (cualitativo) porque se muestran las categorías de autoagresión, red de apoyo y situación psicosocial y sentimientos y pensamientos negativos en los intentos de suicidio y las actividades que realizaban actualmente en su entorno carcelario; y el correlacional (cuantitativo) porque se determinó que tanto variaba el riesgo suicida con respecto a la agresividad en la muestra evaluada. A través de una base de datos en donde se incluyen todas las 468 mujeres que a la fecha se encontraban en el establecimiento, se procedió a seleccionar aleatoriamente 100 internas, a las cuales se les aplicó tanto el consentimiento informado como la escala de riesgo suicida diseñada por Plutchik, esta última para identificar si existe algún riesgo autolítico; finalmente la muestra quedó integrada por 30 de ellas que salieron elegidas por haber obtenido un puntaje mayor en la escala. Posteriormente se empleó el instrumento de detección de riesgo suicida adaptado por el INPEC para corroborar dicha información, y así poder identificar las características de personalidad asociadas a la agresividad con el Cuestionario de Agresión (AQ) y por último se recolectó la información sociodemográfica con la entrevista estructurada para tal fin. Finalmente se realizó la descripción y

correlación de las Características de Personalidad de las Internas con Alto Nivel de Riesgo Suicida de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, mediante el software SPSS de la 18.0 y Atlas ti 5.0 en español bajo un análisis bivariado y la realización del libro y su posterior socialización.

CONCLUSIONES: Es posible afirmar que los rasgos de personalidad se asocian con la conducta suicida; donde se concluye que la ira es directamente proporcional a la agresión física, en donde, a mayor Ira, mayor nivel de riesgo suicida. El ser substancialmente irascibles, las expone al riesgo de generar maltrato físico, que se ve claramente encauzado con el hecho de

atentar consigo mismo; sus rasgos de personalidad disfuncionales no permiten una adaptación de forma adecuada a su ambiente, su patrón de comportamiento está ligado a conductas nocivas como el consumo de SPA, que refuerzan su conducta agresiva, impulsadas por ideas repentinas, e irreflexivas, que las llevan a padecer consecuencias negativas, una de ellas, el encontrarse privadas de su libertad.

REFERENCIAS: 1). Aja, L. (2007). El suicidio y los factores indicadores de riesgo. Congreso latinoamericano de educación. Recuperado de http://www.buscandoanimo.org/Descargas/06_factores_riesgo.pdf 2). Bayona, E., & Rivera, E. (2011). Búsqueda de sensaciones, agresividad e impulsividad en penados del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga (EPMSC-BUC). Trabajo de grado para optar al título de psicólogas, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga. 3). Buss, A., & Perry, M. (1992). The aggression Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 452-459. 4). Cortina, E., Peña, M., Gómez, Y. (2009). Factores psicológicos asociados a intentos de suicidio en jóvenes entre 16 y 25 años del Valle de Aburrá. *Revista de Psicología*, 1, 56-73.

ANEXOS: Consentimiento Informado, Escala de Plutchick, Instrumento de Detección de Situación de Crisis, Formato Sociodemográfico, Cuestionario de agresión de Buss y Perry (AQ), Autorización del cuestionario de agresividad AQ.

NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO

NEUROBIOLOGÍA DE LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN

GNYC- 13-02-02-01

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: EFECTO DE LA ADMINISTRACIÓN AGUDA DE BROMOCRIPTINA Y FLUXETINA SOBRE EL CONSUMO DE 32% DE SACAROSA EN RATAS SOMETIDAS AL AISLAMIENTO SOCIAL CRÓNICO.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia
Bolivariana.

AUTOR(ES): JAIMES CAICEDO, Mónica María
(monica.jaimes@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: BOTELHO DE OLIVEIRA,
Sílvia

(silvia.botelho@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRACTICA	NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO	NEUROBIOLOGIA DE LA ANSIEDAD Y LA DEPRESIÓN

PALABRAS CLAVES: Neurociencias y Comportamiento, Neurobiología de la Ansiedad y Depresión, Universidad Pontificia Bolivariana, Anhedonia, Depresión, Aislamiento Social y Prueba de Consumo de Sacarosa.

PROPÓSITOS: ¿Cuál es el efecto de la administración aguda de Bromocriptina y Fluoxetina sobre el consumo de 32% de sacarosa en ratas sometidas al aislamiento social crónico? Evaluar la participación de los sistemas dopaminérgico y serotoninérgico en el consumo de solución de solución de sacarosa al 32%. Evaluar el efecto de la administración aguda de Bromocriptina sobre el consumo de solución de sacarosa al 32% en ratas sometidas a aislamiento social crónico. Evaluar el efecto de la administración aguda de “Fluoxetina” sobre el consumo de solución de sacarosa al 32% en ratas sometidas a aislamiento social crónico. Evaluar el efecto del aislamiento social sobre el peso de las glándulas adrenales de las ratas como indicador fisiológico en la respuesta de estrés.

CONTENIDO: La depresión es un síndrome o agrupación de síntoma que implica la presencia de síntomas afectivos, tristeza, decaimiento, irritabilidad, sensación subjetiva de malestar, anhedonia e impotencia frente a las exigencias de la vida (Alberdi, Taboada, Dono

& Vázquez, 2006). Para diagnosticarla, según el DSM- IV- TR (2002) la sintomatología debe estar presente durante un periodo de 2 semanas. Estudiosos en modelos animales han investigado la sintomatología relacionada con la depresión (Mckinney & Bunney, 1969; Kats, 1981; Wilner, 1986; Wilner, Towel, Sampson, Sophokleous & Muscat, 1987; Botelho

& Conde 2001). Para la presente investigación se quiere evaluar el efecto de la administración aguda de Bromocriptina y Fluoxetina sobre el consumo de 32% de sacarosa en ratas sometidas al aislamiento social crónico (ASC). El ASC se utiliza como un modelo animal de estrés crónico, el cual trata de simular la etiología de la depresión y ha sido implementado en monos, ratas y pollos (Katz, 1981; McKinney & Bunney, 1969). Adicionalmente, se basa en la premisa de que “la

exclusión social constituye un factor de riesgo significativo para la depresión” (Parker et al, 2003, p 113), en otras palabras, en modelos animales no se habla de depresión, sin embargo “se puede modelar la conducta depresiva en varios paradigmas de estrés crónico, lo que permite desarrollar estudios pre-clínicos de fármacos antidepresivos” (Dagnino, 2012, p. 21).

METODOLOGÍA: El enfoque de la investigación fue de tipo experimental. Se utilizaron 12 (n=12) ratas Wistar macho provenientes de la cepa de la Universidad Industrial de Santander (UIS), entre los 49 y 56 días post-natales y con un peso entre 230 y 244 gr. Antes de manipularlos los animales pasaron por un periodo de habituación de 6 días en el beaterio de la Universidad Pontificia Bolivariana-Bucaramanga, alojados en grupo de 6 por caja. Los animales se mantuvieron con un acceso libre a agua y comida y con la manipulación estrictamente necesaria (aseo) y se mantuvo un esquema de luminosidad controlada (ciclo de 12 horas claridad/oscuridad) a una temperatura ambiente de 22°C. Se utilizaron Cajas de acrílico (23 x 23 x 34 cm), cajas de acero inoxidable (40 x 33 x 16 cm), se utilizó la prueba de consumo de sacarosa y campo abierto.

CONCLUSIONES: A manera de conclusión, con los resultados obtenidos en esta investigación se avanzó en el conocimiento de los mecanismos básicos asociados a la anhedonia inducida por la exposición a un modelo de estrés crónico. No se corroboró la hipótesis anteriormente planteada por el grupo de investigación, pues el grupo control consumió más de la solución de sacarosa al 32% que los animales sometidos a aislamiento crónico, tampoco se pudo establecer la influencia farmacológica en la disminución del consumo de la solución de sacarosa al

32%, no obstante esta afirmación es prematura, teniendo en cuenta el número de animales evaluados por grupo. Se pudo establecer que la Bromocriptina para este caso causó aumento de la actividad locomotora en las ratas. Es de suma importancia anotar que las glándulas adrenales de animales aislados tienen una clara diferencia de peso con aquellas glándulas de animales agrupados, siendo las glándulas de animales aislados las que presentaban mayor tamaño, lo anterior se puede interpretar como un índice de medición tangible para el estrés.

REFERENCIAS: 1). Alberdi, J., Taboada, O., Castro, C & Vázquez (2006). Depresión. Guías Clínicas, 6 (11), 1-11. 2). American Psychiatric Association (APA), (2002). Manual Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM – IV TR. Barcelona: Masson. 3). Botelho, S. & Conde, C. (2001). Modelos Animales para el Estudio de la Ansiedad y la Depresión. Revista de Salud UIS, 33, 260–271. 4). Dagnino, A. (2012). Modelos animales para el estudio del estrés y las conductas depresivas. Revista de Farmacología de Chile, 5 (1), 19-26. 5). Katz, R.J. (1981). Animal models and human depressive disorders. Neuroscience and Biobehavioral Reviews, 5, 231-246. 6). McKinney, W.T. y Bunney, W.E. (1969). Animal models of depression: Review of evidence and

implications for research. Archives of General Psychiatry, 21, 240-248. 7). Parker, K., Schatzberg, A., Lyons, D. (2003). Neuroendocrine aspects of hypercortisolism in major depression. Horm Behav, 43, 60-66. 8). Willner, P. (1986). Validating criteria for animal models of human mental disorders: Learned helplessness as a paradigm case. Progress in Neuropsychopharmacology and Biological Psychiatry, 10, 677-690. 9). Willner, P., Towell, S.A., Sampson, D., Sophokleous, S. y Muscat, R. (1987).

Reduction of sucrose preference by chronic mild unpredictable stress, and its restoration by a tricyclic antidepressant. *Psychopharmacology*, 93, 358-364.

ANEXOS: 1). Pasos para la tabulación de resultados de la grabación en el programa PROSTCOM. 2). Pasos para abrir los resultados obtenidos en PROSTCOM con EXCEL

GNYC- 13-04-02-02

FECHA: Mayo de 2013

TÍTULO: EFECTO DE LA ADMINISTRACIÓN AGUDA DE BROMOCRIPTINA Y FLUOXETINA SOBRE EL CONSUMO DE 32% DE SACAROSA EN RATAS SOMETIDAS AL AISLAMIENTO SOCIAL CRÓNICO

INSTITUCIÓN: Laboratorio de neurociencias y comportamiento—Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga

AUTOR(ES): PAEZ ARDILA, Héctor Andrés.
(hector.paez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: BOTELHO DE OLIVEIRA, Silvia.
(Silvia.bothelo@upb.edu.co)

FASE: 1 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN
PRACTICA	NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO	NEUROBIOLOGIA DE LA ANSIEDAD Y LA

PALABRAS CLAVES: Neurociencias y Comportamiento, Neurobiología de la

Ansiedad y la Depresión, Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento, Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga, Anhedonia, Aislamiento Social Crónico, Prueba de Consumo de Sacaros, Estrés Crónico.

PROPÓSITOS: Evaluar la participación de los sistemas dopaminérgico y serotoninérgico en el consumo de solución de solución de sacarosa al 32%. Evaluar el efecto de la administración aguda de Bromocriptina sobre el consumo de solución de sacarosa al 32% en ratas sometidas a aislamiento social crónico. Evaluar el efecto de la administración aguda de “Fluoxetina” sobre el consumo de solución de sacarosa al 32% en ratas sometidas a aislamiento social

crónico. Evaluar el efecto del aislamiento social sobre el peso de las glándulas adrenales de las ratas como indicador fisiológico en la respuesta de estrés.

CONTENIDO: La anhedonia es concebida en el DSM-IV-TR (2002) como un criterio de clasificación de la depresión, entendiéndola como la incapacidad de sentir placer. Se ha propuesto que los déficits hedónicos pueden ser inducidos en los roedores a través del estrés crónico (Katz, 1981; Willner et al, 1987; D'Aquila et al, 1997; Harkin et al, 2002; citados por Strekalova, Spanagel, Bartsch, Henn y Gass, 2004, p. 2007). En algunos experimentos (Sammut, Bethus, Goodall & Muscat, 2002; Stout, Mortas, Owens, Nemeroff & Moreau, 2002, citados por Botelho, Cortés & Conde, 2005) además de los desarrollados en el laboratorio de neurociencias de la UPB, se ha correlacionado el consumo de dosis de solución sacarosa al 32 % (dentro de la prueba de consumo de sacarosa) con: “un decrecimiento en la sensibilidad de recompensas” (Botelho et al, 2005, p. 13).

Tradicionalmente la prueba de consumo de sacarosa ha sido utilizada en una concentración de la solución al 1%, dando como resultado, una relación entre el bajo consumo de esta solución de sacarosa y comportamientos de tipo anhedónico (Herrera-Pérez, Martínez-Mota, Chavira, & Fernández-Guasti, 2010). Otros estudios como los de Ruetti, Pellegrini, Mustaca, & Muzio, (2004), Díaz, Franco, Martínez, López, & Aguilera, (2009) que han usado una concentración al 32% donde se ha visto una preferencia por el consumo de dicha solución. La reducción de la actividad dopaminérgica se ha asociado con la anhedonia, menor motivación de incentivo, y pérdida de interés en la depresión. Las vías mesocorticolímbicas de DA, en particular el núcleo accumbens, parecen ser fuentes reguladoras fundamentales del placer. El estriato ventral y el córtex prefrontal parecen ser regiones dopaminérgicas importantes relacionadas con la motivación y el afecto. Una disfunción del sistema mesocorticolímbico de la DA podría agravar los síntomas de anhedonia, apatía, y pérdida de interés observados en la depresión (Goodale & Tucker 2007, p.21).

METODOLOGÍA: La metodología empleada para la investigación experimental con animales fue cuantitativa; la selección de la muestra fue aleatoria, se utilizaron ratas machos de la cepa Wistar, provenientes de la cepa de la Universidad Industrial de Santander, entre los 49 y 56 días de nacidas, con un peso entre 200 y 250 gr. Para llevar a cabo los experimentos se utilizaron cajas de acero inoxidable (40 x 33 x 16cm), cajas de

acrílico (23 x 23 x 34 cm), prueba de consumo de sacarosa, campo abierto (llevado a cabo en un cajón cuadrado de madera barnizada (100 x 100 x 40 cm), circuito cerrado de televisión, programa de registro (Prostcom). Adicionalmente, se usaron dos fármacos, bromocriptina mesilato (BTC) conocida comercialmente con el nombre de Parlodel y Fuoxetina; los cuales se prepararon en una solución salina y en una solución de salina y Tween 80, respectivamente; para el trabajo con los animales se realizó una capacitación en el bioterio de la universidad industrial de Santander.

El desarrollo del proyecto se llevó a cabo de la siguiente forma. Se realizó la habituación para

12 ratas separadas en 2 cajas de acero (40 x 33 x 16cm) de a 6 animales por caja; una vez terminado este periodo, los animales fueron aislados (AIS, n= 6) y agrupados (AGRU, n= 6) por un tiempo de 21 días; concluido este periodo los animales tuvieron acceso a un bebedero que contenía una solución sacarosa al 0,7%, durante 13 horas (6:00pm—7:00am); esto con el fin de habitar a los animales al consumo de sacarosa y evitar la neofobia (hall et al., 1997). Al terminar las 13 horas, los animales, tanto agrupados como aislados, fueron inyectados de acuerdo con la distribución realizada previamente al aislamiento. La Bromocriptina y su control fueron inyectadas 3 horas antes de la prueba de consumo; mientras que la Fluoxetina y su control fueron inyectadas 30 minutos antes. La prueba de consumo de sacarosa se llevó a cabo durante 60 minutos por cada animal, en esta a los animales se les ofreció una solución sacarosa al 32% y agua pura, para evaluar la preferencia por el consumo; posteriormente, los animales fueron sometidos a la prueba de campo abierto durante 5 minutos, las aplicaciones y pruebas fueron realizadas durante 2 días, en el segundo día posterior a la prueba de campo abierto, se les aplicó la eutanasia a los animales, para remover las glándulas adrenales y pesarlas.

CONCLUSIONES: El tipo de alojamiento, no varió el número de cruzamientos realizados por los animales en el campo abierto, es importante aumentar el número de sujetos, ya que de esta manera se podría obtener una conclusión respecto al uso de los fármacos. El tipo de alojamiento puede variar el peso corporal de los animales. El peso de las glándulas adrenales permite evidenciar el efecto del estrés crónico producido por el aislamiento social y aislado. Ni el tratamiento, ni el alojamiento, inciden en la preferencia por la solución sacarosa.

REFERENCIAS: 1). American Psychiatric Association (APA), (2002). Manual Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM – IV TR. Barcelona: Masson. 2). Botelho, S. (2012). Efecto de la administración aguda de Bromocriptina y Fluoxetina sobre el consumo de 32% de sacarosa en ratas sometidas al aislamiento social crónico. Manuscrito no publicado, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.3). Botelho, S., Cortés, M., & Conde, C. (2005) Evaluación de los Efectos del Alojamiento Individual Sobre las Manifestaciones Comportamentales de “Tipo Depresivo” de Ratas. Manuscrito no publicado, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. 4). Conde, C., Costa, V. & Tomaz, C. (2000). PROSTCOM. Un conjunto de

programas para registro y procesamiento de datos comportamentales en investigaciones de fisiología y farmacología. *Biotemas*, 13, (1) 145-159. 5). Díaz F., Franco K., Martínez A., López A., & Aguilera V. (2008) Efectos de variables ambientales sobre la ingesta de alimento en ratas: una revisión histórico-conceptual. *Univ. Psychol*, 8, (2), 519-532.

DESARROLLO EN EVALUACIÓN NEUROPSICOLÓGICA

GNYC- 13-03-02-01

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: EFECTOS DE LA ESTIMULACIÓN COGNITIVA EN LOS PROCESOS ATENCIONALES DE UNA MUESTRA DE NIÑOS CON TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN CON HIPERACTIVIDAD (TDAH).

INSTITUCIÓN: Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento y Centro Médico

SINAPSIS Medicina Mente y
Cuerpo.

AUTOR(ES): LÓPEZ SÁNCHEZ, Yaritza Leonor.
(yaritza.lopez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: PRADA SARMIENTO, Edward
Leonel.
(edward.prada@upb.edu.co)

FASE: 1 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO	DESARROLLO EN EVALUACIÓN

PALABRAS CLAVES: Neurociencias y Comportamiento, Desarrollo en Evaluación Neuropsicológica, Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento, Centro Médico SINAPSIS Medicina Mente y Cuerpo, Estimulación Cognitiva, TDAH, Atención, Programa Grador.

PROPÓSITOS: Cuáles son los efectos de la estimulación cognitiva en los procesos atencionales de una muestra de niños con TDAH?, Estimar los efectos de la estimulación cognitiva en los procesos atencionales de niños con TDAH.

CONTENIDO: El Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH) está considerado como una de las patologías neuroconductuales más habituales en la infancia y que está caracterizada por un patrón persistente de inatención, hiperactividad e impulsividad (Martín et al., 2010). El TDAH se encuentra asociado a déficit en los mecanismos de control inhibitorio. Como el control de espera, control de impulsos y control de interferencias. Las dificultades ocasionalmente se hallan asociadas a la conducta antisocial, la cual se plantea en la actualidad como una de las posibilidades de evolución del trastorno sin tratamiento. (Abad-

Mas et al., 2011). Estudios que se han valido de pruebas neuropsicológicas para evaluar a las personas con TDAH, sugieren la presencia de disfunciones en el lóbulo frontal asociado con la fluidez verbal, la perseverancia, la secuencia motora, la planeación y la memoria operativa, en suma funciones ejecutivas y memoria (Rickel, & Brown, 2007). En relación al tratamiento del TDAH una de las técnicas utilizadas es la estimulación cognitiva que hace referencia a un conjunto de estrategias que pretenden mejorar el funcionamiento de las funciones cognitivas que presentan algún tipo de retraso, rehabilitar y recuperar funciones y capacidades que han sufrido algún déficit, o enlentecer el deterioro de ciertas funciones producido por algún tipo de proceso neurodegenerativo, mediante una serie de situaciones y actividades concretas que estructuran en lo que se denominan “Programas de Estimulación (García, 2010), como ejemplo es posible mencionar el programa Grador (Fundación Intras, 2000), un software informático estructurado de rehabilitación neuropsicológica que incluye diversos módulos orientados a la estimulación de la atención y que permite la interacción directa del paciente con el computador, facilitando la habilitación de procesos cognitivos superiores deteriorados, éste cuenta con tareas específicas para la atención focalizada sostenida y selectiva y los resultados obtenidos, por investigaciones (Orihuela et al., 2001) verifican la eficacia del programa, logrando en las personas intervenidas un mejor desempeño o mantenimiento cognitivo, a lo largo del tiempo, especialmente en tareas atencionales.

METODOLOGÍA: El futuro proyecto de intervención tendrá un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y con un diseño cuasi-experimental pretest-posttest pues no habrá grupo control, donde cada sujeto es su propio control y se espera una medida de cambio entre un periodo pretests, postets lo que implica que es de corte longitudinal. La muestra inicial estará conformada por 10 niños, con edades comprendidas entre los 6 y 16 años, que presenten síntomas asociados al TDAH, predominantemente tipo inatento. En lo que refiere a los criterios de inclusión y exclusión, la selección de los participantes se llevara a cabo a través de un muestreo no probabilístico. Los Criterios de inclusión: Haber sido diagnosticado por psiquiatría o neurología, con TDAH, predominantemente inatento; Tener entre los 6 y 16 años; Saber leer; y un Consentimiento informado firmado por los padres que autorice la participación de los niños en el proyecto de intervención; Criterios de exclusión: Presentar alguna patología neuropsicológica. Presentar problemas visuales o auditivos no corregidos, o dificultades motoras que interfieran en el

desarrollo de las tareas; Estar recibiendo algún tipo intervención o estimulación cognitiva. Instrumentos: Ficha de ingreso: Instrumento que permitirá recopilar información acerca de los aspectos tanto familiares como personales de los participantes, entre los que se encuentran, los datos demográficos, historia de la condición actual, y antecedentes, entre ellos, Pre-Post Natales, familiares, escolares, patológicos, traumáticos, farmacológicos, imagenología, quirúrgicos, emocionales y conductuales, sueño/ alimentación y psiquiátricos, que permitan identificar aspectos relevantes que pudieran

interferir en la intervención y los resultados del mismo, además de asegurar los criterios de inclusión exclusión; Pretest-Posttest: Se llevaran a cabo a través de la aplicación de instrumentos como el Test de Colores y Palabras Stroop (Golden, 1994); Tareas de cancelación; Trail Making Test (forma B)(Reitan, 1992);. Estas pruebas se aplicaran con intervalo de tiempo tres meses aproximadamente. Intervención: Software Grador (Fundación Intras, 2000). Procedimiento: Diseño de un protocolo para llevar a cabo el, el pretest-postest así como la intervención; Pilotaje con niños ajenos a la institución; Buscar en la base de datos del Centro Medico Sinapsis, la población con TDAH evaluada en los últimos años, que cumplan con los criterios de inclusión a primera vista; Contactar con padres de los niños diagnosticados con TDAH en la institución para informarles acerca del programa e indagar sobre la posibilidad de que participen; Seleccionar la muestra; Firma del consentimiento informado; Ejecutar la aplicación de la ficha de ingreso y el pretest; Aplicación del programa de intervención que se llevara a cabo durante tres meses divididos en 36 sesiones, cada sesión tendrá una duración de aproximadamente 45 minutos, tres veces a la semana; Aplicación del postest; Análisis de resultados del entrenamiento; Realización de informes dirigidos a los padres y académicos.

CONCLUSIONES: Documentación y construcción del anteproyecto. 25 documentos revisados entre libros y revistas científicas. 5 consultas a expertos en el tema.

REFERENCIAS: 1). Abad-Mas, L., Ruiz-Andrés, R., Moreno-Madrid, F., Sirera-Conca, M. A., Cornesse, M., Delgado-Mejía, I. D., & Etchepareborda, M. C. (2011). Entrenamiento de funciones ejecutivas en el trastorno por déficit de atención/hiperactividad. *Revista de Neurología*, 52(1), S77-S83. 2). Martín, R., Hernández, S., Alonso, M. Á., Izquierdo, M., González-Pérez, P., & Bravo, J. (2010). Procesos psicológicos complejos en niños con trastorno por déficit de atención con hiperactividad: Una perspectiva neuropsicológica. *Revista de Psiquiatría Infanto-Juvenil*, 27(1), 48-57. 3). García, J. (2011). Introducción a la estimulación cognitiva. En J.Tafur. (Ed.), *Estimulación Cognitiva* (pp. 1-20). Lima: Neurohealth. 4). Orihuela-Villamariel, T., Franco-Martín, M., Bueno-Aguado, Y. & Monforte-Porto, J. (2001). Aplicación de nuevas tecnologías a la rehabilitación cognitiva por ordenador: Programa GRADIOR. [En línea]. 5). Rickel, A. U., & Brown, R. T. (2007) Trastorno por déficit de atención con hiperactividad en niños y adultos. Mexico, DF: Manual Moderno.

ANEXOS: Consentimiento informado; Ficha de ingreso; Formato registro de sesiones; Protocolo de evaluación; Protocolo de intervención.

GNYC- 13-03-02-02

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES FACIALES EXPRESADAS EN ROSTROS HUMANOS EN UNA MUESTRA DE INTERNOS DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento Universidad Pontificia Bolivariana e Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC

AUTOR(ES): SALAZAR RINCÓN, Nataly (natalya.salazar@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: PRADA SARMIENTO, Edward Leonel.
(edward.prada@upb.edu.co).

FASE: 2 de 3

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO	DESARROLLO EN EVALUACIÓN

PALABRAS CLAVES: Neurociencias y Comportamiento, Desarrollo en Evaluación Neuropsicológica, Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento, Agresores, Violencia, Reconocimiento Emocional, Funciones Ejecutivas.

PROPÓSITOS: ¿Cómo es el reconocimiento facial de emociones en la población interna de tipología violenta en Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC - Santander?, como objetivos de trabajo se plantean, identificar en la población interna aquellos sujetos caracterizados por tener un alto índice de violencia o impulsividad, realizar evaluaciones respecto al reconocimiento facial de emociones y el funcionamiento ejecutivo en la muestra seleccionada y por último elaborar los informes individuales del desempeño de las pruebas aplicadas.

CONTENIDO: La aplicación de la neuropsicología al contexto penitenciario y

carcelario cobra relevancia bajo la premisa de que existen correlatos neuroanatómicos y funcionales que podrían explicar las conductas agresivas observadas en los delincuentes de tipología violenta (Alcázar- Córcoles, Verdejo-García, Bouso-Saiz & Bezos-Saldaña, 2010). En los últimos años se han llevado a cabo trabajos neurobiológicos que muestran una clara disminución y disfunción de ciertas estructuras del cerebro en sujetos que presentan conductas antisociales; principalmente en la corteza prefrontal y orbitofrontal que involucran circuitos relacionados con el control de la conducta (Arias & Ostrosky-Solís, 2008; Hare, 1999). Según Bonilla y Fernández-Guinea

(2006) las anteriores estructuras cerebrales están relacionadas con las alteraciones cognitivas y neuropsicológicas de sujetos que manifiestan conductas delictivas, violentas impulsivas. En delincuentes agresores se reporta, que ante una tarea de reconocimiento facial de emociones se observa una mayor respuesta de la amígdala junto con una reactividad disminuida de las regiones prefrontales, por lo cual se ha llegado a proponer la relación entre el proceso de control de las funciones ejecutivas y la capacidad de reconocimiento emocional, donde ambos procesos están al parecer, afectados en sujetos con tendencias agresivas (Gallardo-Pujol et al., 2009)

METODOLOGÍA: Investigación No experimental con diseño transversal-descriptivo en la cual se convocaron 100 internos hombres adultos localizados en la Cárcel Modelo, en mediaciones del barrio campo hermoso de la ciudad de Bucaramanga y el Establecimiento Penitenciario de Alta y Medina Seguridad – EPAMS, ubicado en el municipio de Girón, con edades entre los 18 a 65 años, los cuales cumplan con el criterio de estar sindicados o condenados por los delitos de violencia intrafamiliar, homicidio, acceso carnal violento o que presenten en su providencia conductas agresivas o impulsivas que permitan considerarlos como internos de tipología violenta. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Entrevista semi-estructurada, Ficha de ingreso, Examen Mental Abreviado (EMA), Test de Clasificación de Tarjetas de Wisconsin (WCST), y Cuestionario de reconocimiento de emociones faciales (CREF). La ejecución de esta fase se realizó en los siguientes pasos: revisión teórica del tema, entrenamiento en las pruebas a aplicar, contacto y gestión con los centros de reclusión, elaboración de los horarios de evaluación, aplicación de pruebas, calificación de las pruebas realizadas, almacenamiento de la información en una base de datos, generación de los informes cuantitativos y cualitativos de desempeño, realización preliminar de los datos estadísticos y presentación de los resultados obtenidos en un informe final.

CONCLUSIONES: En esta fase del proyecto se logró evaluar 100 internos recluidos por los delitos de violencia intrafamiliar, homicidio, acceso carnal violento, en las tareas de reconocimiento facial de emociones y funciones ejecutivas. Además se evaluó el estado cognitivo general de los participantes. Como elemento... se elaboró una orientación de referencia para la investigación el cual incluye temáticas relacionadas con las bases neurobiológicas de la

agresión como: Como conclusiones generales, por el momento se puede indicar la existencia de un desempeño pobre en la capacidad de reconocimiento de las emociones tales como: asco, sorpresa y miedo, así mismo, la ejecución de las pruebas ejecutivas relevan un nivel bajo de atención y una alta perseverancia en estímulo incorrecto de las tareas. Asimismo los resultados sugieren un desempeño bajo en la flexibilidad cognitiva, categorización y razonamiento abstracto en el grupo de internos evaluados.

REFERENCIAS: 1). Alcázar-Córcoles, M., Verdejo-García, A., Bouso-Saiz, J., & Bezos- Saldaña, L. (2010). Neuropsicología de la agresión impulsiva. Revista de Neurología, 50(5), 291-299. 2). Arias, N., & Ostrosky-Solís, F. (2008). Neuropsicología de la violencia y sus clasificaciones. Revista Neuropsicología, Neuropsiquiatría y Neurociencias, 8(1), 95-114. 3). Bonilla, J., & Fernández-Guinea, S. (2006). Neurobiología y neuropsicología de la conducta antisocial. Psicopatología Clínica, Legal y Forense, 6, 67 -81. 4). Gallardo-Pujol, D., Forero, C., Maydeu-Olivares A., & Andrés-Pueyo, A. (2009). Desarrollo del comportamiento antisocial: factores psicobiológicos, ambientales e interacciones genotipo-ambientales. Revista de Neurología, 48(4), 191-198. 5). Hare, R. (1999). La Naturaleza de los psicópatas: algunas observaciones para entender la violencia depredadora humana. En IV Reunión Internacional sobre Biología y Sociología de la Violencia: Psicópatas y Asesinos en Serie: Valencia.

ANEXOS: Consentimiento informado, Ficha de ingreso, formato de Entrevista semi- estructurada, formatos de pruebas neuropsicológicas.

GNYC- 13-03-02-03

FECHA: Octubre de
2013

TÍTULO: RECONOCIMIENTO DE EXPRESIONES FACIALES HUMANAS EN UN GRUPO DE INTERNOS DE TIPOLOGÍA VIOLENTA DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento Universidad Pontificia Bolivariana e Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC

AUTOR(ES): SALAZAR RINCÓN, Natalya.
(natalya.salazar@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: PRADA SARMIENTO, Edward
Leonel.
(edward.prada@upb.edu.co)

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO	DESARROLLO EN EVALUACIÓN

PALABRAS CLAVES: Neurociencias y Comportamiento, Desarrollo en Evaluación Neuropsicológica, Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento, Agresores, Violencia, Reconocimiento Emocional.

PROPÓSITOS: ¿Evaluar el reconocimiento de expresiones faciales humanas con contenido emocional en la población interna de tipología violenta del Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC? como objetivos de trabajo se plantean, describir el desempeño en una tarea de reconocimiento facial de emociones, describir el rendimiento de la muestra en la tarea de reconocimiento de emociones faciales, escribir documentos para publicación en revista científica y socializar los resultados y productos del estudio eventos académicos.

CONTENIDO: Las emociones son un conjunto de respuestas que se generan rápidamente, de forma automática e inconsciente cuando un estímulo ecológicamente significativo es percibido por el individuo (Izard, Stark, Trentacosta, & Schultz, 2008; Jarymowicz, 2012). Según el psicólogo norteamericano Paul Ekman, son seis las emociones básicas: ira, alegría, asco, tristeza, sorpresa y miedo, a las que añadiría posteriormente el desprecio (Ekman, 1994; Ekman, O'Sullivan, & Matsumoto, 1991). Las emociones primarias están determinadas biológicamente y su expresión universal es innata, son de comienzo rápido y duración limitada y se hallan ligadas a conductas fundamentales para la supervivencia (Ekman, 1994; Taberero

& Politis, 2013). La relación entre los estados emocionales y la agresión ha sido ampliamente estudiada (Anderson & Bushman, 2002; Carrasco & González, 2006; Siever, 2008), más exactamente, los estudios, apuntan a una asociación entre la ira y la agresión (Patrick & Zempolich, 1998; Robertson, Daffern, & Bucks, 2012), relación en la cual la ira actúa como predictor de las conductas agresivas (Felsten & Hill, 1998; Giumetti & Markey, 2007), como modulador de la agresión (Smits & Kuppens, 2005) y como componente (Ramírez & Andreu, 2006). Hoaken, Allaby y Earle (2007) utilizando el facial-affect recognition task (FART), evaluaron dos grupos de internos (presos); siendo uno de ellos conformado por agresores de tipología violenta y los compararon con un grupo control, los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas entre todos los 3 grupos en el número de aciertos evidenciados en la prueba [$F(2,57)=10.48$, $P<.001$]. Además, el análisis pos-hoc mostró que el grupo de agresores violentos tuvo un número de errores mucho mayor que los otros dos grupos, los cuales no diferían entre sí. En un estudio realizado en adolescentes con conductas violentas, en el cual los sujetos eran expuestos a rostros

emocionales y neutros mientras se realizaba una resonancia magnética funcional, se encontró que en comparación con un grupo control las regiones del cerebro que se activan ante estímulos emocionales (amígdala, giro orbital izquierdo, giro fusiforme, y córtex visual derecho) se alertaban cuando los adolescentes con conductas agresivas observaban rostros sin emoción (neutros), lo cual no sucedía en el grupo control. Los autores sugieren que esta activación, representa una disfunción en el procesamiento de las emociones y que es posible, que la sobrecarga de activación de estas

regiones tenga como consecuencia una respuestas emocional en ausencia de estímulos que la justifiquen (Qiao, Xie, & Du, 2012).

METODOLOGÍA: Investigación No experimental con diseño transversal-descriptivo en la cual se convocaron 100 internos hombres adultos localizados en la Cárcel Modelo, en mediación es del barrio campo hermoso de la ciudad de Bucaramanga y el Establecimiento Penitenciario de Alta y Medina Seguridad – EPAMS, ubicado en el municipio de Girón, con edades entre los 18 a 65 años, los cuales cumplan con los criterios éticos y de inclusión para el estudio. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Entrevista semi-estructurada, Ficha de ingreso, Examen Mental Abreviado (EMA) y Cuestionario de reconocimiento de emociones faciales (CREF). La ejecución de esta fase se realizó en los siguientes pasos: calificación de las pruebas realizadas, almacenamiento de la información en una base de datos, generación de los informes cuantitativos y cualitativos de desempeño, realización preliminar de los datos estadísticos y presentación de los resultados obtenidos en un informe final.

CONCLUSIONES: la muestra total de 86 internos evaluados tuvo un desempeño de 74,7 aciertos (EEM=0,44) en el test de reconocimiento de emociones faciales. El análisis previo del instrumento reveló puntuaciones de buen reconocimiento a niveles iguales o superiores al

95%, moderadas en el rango del 75% al 94% y bajo reconocimiento al igual o menor al 50

% de desempeño. El desempeño en cuanto a los aciertos por emoción, reveló que el grupo total de internos que identificó a la alegría con un promedio de 3,7, siendo la más reconocida, y el miedo con una media de 1,79 siendo la menos reconocida. Al analizar el desempeño por grupos de delito (violencia intrafamiliar, homicidio, hurto, abuso sexual, lesión a menores, lesiones personales). Se destaca que la alegría fue la que tuvo mayor porcentaje de reconocimiento para los grupos de Violencia Intrafamiliar (94,6%), Homicidio (93,4%), y la de menor reconocimiento para estos dos grupos fue el miedo (Violencia intrafamiliar= 42,8%; Homicidio= 50,0%). Para describir el nivel de confusión en el reconocimiento de las emociones se realizó un análisis de frecuencias en el cual se reveló que la emoción de miedo fue la más confundida (193 veces), seguida por la sorpresa con (155 veces), y el asco (81 veces). La emoción menos confundida fue la alegría con una frecuencia de (19 veces). Es importante señalar que a pesar de que se presentó desempeño moderado a nivel general en el reconocimiento facial de emociones, se observó un pobre rendimiento en la

capacidad para reconocer la emoción de miedo, lo cual podría explicar las fallas para el control de la agresión, debido a que la identificación de esta emoción hace parte de la cadena de procesos que indican a un organismo cuando su conducta resulta perjudicial para otro.

REFERENCIAS: 1). Ekman, P. (1994). Strong evidence for universals in facial expressions: A reply to Russell's mistaken critique. *Psychological Bulletin*, 115, 268–287. 2). Izard, C., Stark, K., Trentacosta, C., & Schultz, D. (2008). Beyond emotion regulation: Emotion utilization

and adaptive functioning. *Child Development Perspectives*, 2(3), 156–163. 3). Jarymowicz, M. (2012). Understanding human emotions. On the different bases of pleasure and pain. *Journal of Russian and East European Psychology*, 50 (3), 9-25. 4). Qiao, Y., Xie, B., & Du, Z. (2012). Abnormal response to emotional stimulus in male adolescents with violent behavior in China. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 21, 193–198. 5). Siever, L. (2008). Neurobiology of aggression and violence. *The American Journal of Psychiatry*, 165 (4), 3-24. .

ANEXOS: Consentimiento informado, Ficha de ingreso, formato de Entrevista semi- estructurada, formatos de pruebas neuropsicológicas.

GNYC- 13-03-02-04

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: PERFIL DE DESEMPEÑO COGNITIVO EN UNA MUESTRA DE NIÑOS Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, PERTENECIENTES A LA FUNDACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ CON RETARDO MENTAL (FUNDAR).

INSTITUCIÓN: Laboratorio Neurociencias y Comportamiento UPB.

AUTOR(ES): LÓPEZ SÁNCHEZ, Yaritza Leonor.
(yaritza.lopez@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: MARTINEZ GARRIDO, Lía Margarita.
(lia.martinez@upb.edu.co).

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	NEUROCIENCIAS Y COMPORTAMIENTO	DESARROLLO EN EVALUACIÓN

PALABRAS CLAVES: Neurociencias y Comportamiento, Desarrollo en Evaluación Neuropsicológica, FUNDAR, Evaluación Neuropsicológica. Perfil cognitivo. Discapacidad Intelectual.

PROPÓSITOS: ¿Cuál es el perfil de desempeño cognitivo en una muestra de niños y adultos con discapacidad intelectual, pertenecientes a la Fundación para la Atención Integral de la

Niñez con Retardo Mental (FUNDAR)? Establecer el perfil de desempeño cognitivo en una muestra de niños y adultos con discapacidad intelectual pertenecientes a la Fundación para la Atención Integral de la Niñez con Retardo Mental (FUNDAR).

CONTENIDO: La neuropsicología es una especialidad clínica que tiene como objetivo fundamental el análisis de la organización (normal y anormal) tanto de la actividad psicológica como de los fenómenos cognoscitivos y comportamentales a partir del funcionamiento del sistema nervioso. Para ello recurre a procedimientos clínicos y experimentales que permiten determinar la actividad cognoscitiva del paciente y analizar todos los síntomas y signos presentes que permitan identificar con claridad las patologías o síndromes subyacentes y en función de esto diseñar e implementar procedimientos de rehabilitación o intervención neuropsicológica (Ardila & Rosselli, 2007). En el proceso de evaluación neuropsicológica, es necesario tener en cuenta que las habilidades cognoscitivas se ven afectadas por una serie de factores intrínsecos a la alteración, como la etiología, la edad en la cual aparece, la cronicidad, la presencia o ausencia de procesos degenerativos secundarios y las condiciones socioculturales presentes. Todos estos factores van a configurar el perfil neuropsicológico y deben ser considerados, en razón a que ayudan al entendimiento de la relación entre la alteración neuropsicológica y el funcionamiento del niño, así como a la orientación del mismo (Aguas, Ampudia, Tomás, Quiles, & Molina, 2011). De acuerdo con Abad, Brusasca y Labiano (2009) la elaboración de un perfil neuropsicológico individual posibilita establecer una línea base de cada una de las funciones cognitivas, para la iniciación de la intervención neuropsicológica, la cual deberá ser programada en cada caso y adaptada a los resultados de la evaluación. Dicho perfil debe incluir una detallada valoración de las capacidades/habilidades de lenguaje, viso-perceptivas, mnémicas, ejecutivas, atencionales, etc., así como la suma de resultados individuales de cada prueba realizada, y agrupadas de acuerdo con el sistema de tratamiento de la información o de procesamiento empleado, con el objetivo de distinguir la afectación o no de cada sistema de procesamiento (Etchepareborda, 1999). Teniendo en cuenta la descripción que de cada función se hace, el establecimiento de un perfil de desempeño cognitivo infantil puede convertirse en el punto de partida para el estudio de diversos trastornos que se presentan durante el desarrollo en la infancia. La discapacidad intelectual (DI) es uno de ellos, caracterizado por un perfil cognitivo típico, donde todas las funciones muestran

un retroceso en relación con la edad cronológica y el desarrollo madurativo del sujeto. La DI es un trastorno del desarrollo que se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente por debajo del promedio, que se presenta junto a limitaciones relacionadas con dos o más de las siguientes áreas de destrezas adaptativas: comunicación, cuidado de sí mismo, vida en el hogar, destrezas sociales, uso de recursos comunitarios, auto dirección, salud y seguridad, destrezas académicas funcionales, ocio y trabajo (Asociación Americana de Retardo Mental, 1992, citada por Verdugo, 1994). En general, se estima que las personas con discapacidad intelectual leve y moderada presentan

un rendimiento inferior en tareas de lenguaje. Un estudio realizado por Fayasse, Comblain y Rondal (1994) donde se comparó el desempeño de niños con discapacidad intelectual leve y moderada y el desempeño de niños sin discapacidad intelectual, reportó que los primeros mantienen puntajes inferiores y los segundos puntajes significativamente inferiores en las áreas de producción y morfosintaxis del lenguaje.

METODOLOGÍA: El proyecto tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental – transversal (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). La muestra estuvo conformada por 36 participantes, entre niños y adultos, con edades cronológicas comprendidas entre los 7 y 40 años, con discapacidad intelectual, de etiologías diversas, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. En lo que refiere a los criterios de inclusión se estableció tener entre 7 y 40 años de edad, tener un mínimo de funcionalidad que permita desarrollar al menos dos pruebas neuropsicológicas y contar con la firma del consentimiento informado por parte del representante legal de los participantes. Instrumentos: Ficha de ingreso (Laboratorio de Neurociencias y Comportamiento UPB; Test de Matrices Progresivas para la Medida de la Capacidad Intelectual (Escala Especial) (Raven, 1984). Test de Clasificación de Tarjetas de Wisconsin (WCST) (De la Cruz, 1997). Test de Colores y Palabras Stroop (Golden, 1994). Prueba de la Figura Compleja de Rey-Osterrieth (Figura B) (Rey, 2003). Procedimiento: Selección de la muestra; Firma del consentimiento informado; Revisión de historias clínicas; Observación del funcionamiento general del participante y su capacidad de ejecución en las pruebas del protocolo de evaluación neuropsicológica; Adaptación del protocolo de evaluación neuropsicológica; Aplicación de la batería de evaluación; Análisis de resultados de la evaluación; Realización de informes; Construcción de perfil cognitivo; Revisión teórica sobre discapacidad intelectual; Conclusiones y Recomendaciones.

CONCLUSIONES: Las habilidades viso-perceptuales y constructivas, así como las mnemónicas visuales fueron las más conservadas en los sujetos de la muestra. Los procesos de razonamiento inductivo y analógico, atencionales y las funciones ejecutivas son los que se encuentran más comprometidos. Logros alcanzados: Protocolo de evaluación de la discapacidad intelectual. Revisión teórica de la perfil de personas discapacidad intelectual a partir de fichas resumen. Respuesta a la necesidad de FUNDAR de valoraciones

neuropsicológicas.

REFERENCIAS: 1). Abad, S., Brusasca, M. C., & Labiano, L. M. (2009). Neuropsicología infantil y educación especial. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 11(1), 199-216.

2). Aguas, S. J., Ampudia, M. S., Tomás, J., Quiles, I., & Molina, J. (2011). Correlación clínica y anatómica de la evaluación neuropsicológica en niños. Barcelona: Centre Paidopsiquiatric del Barcelones.

3). Ardila, A., & Roselli, M. (2007). *Neuropsicología clínica*. México D.F: Manual Moderno.

4). Etchapareborda, M. C. (1999). *La neuropsicología ante el próximo milenio*.

Revista de Neuropsicología, 28(2), 70-76. 5). Verdugo, M. (1994). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: La nueva definición de la AAMR. Siglo Cero, 12, 3-44.

ANEXOS: Consentimiento informado; Antecedentes médicos de la muestra; Informes de desempeño; Protocolo de evaluación neuropsicológica para personas con discapacidad intelectual; Revisión teórica sobre el perfil cognitivo de personas con discapacidad intelectual a partir de fichas resumen.

PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD
CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA
EDAD

GPCS-13-01-02-01

FECHA: Abril de
2013

TÍTULO: APLICACIÓN DEL MODELO PSICOGERONTOLÓGICO INTEGRAL Y EVALUACIÓN DE LA MEMORIA COTIDIANA EN LOS ADULTOS MAYORES DEL CENTRO DE BIENESTAR DEL ANCIANO JUAN PABLO II DE FLORIDABLANCA.

INSTITUCIÓN: Centro de Bienestar del Anciano Juan Pablo II Floridablanca.

AUTOR(ES): GRANADOS LATORRE, Francisco Javier.

(francisco.granados@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: ARIAS OSORIO, Beatriz. (Beatriz.arias@upb.edu.co)

FASE: 5 de 8

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Calidad de Vida en la Tercera Edad, Centro de Bienestar del Anciano Juan Pablo II Floridablanca, Modelo Psicogerontológico Integral, Memoria Cotidiana, Adultos Mayores.

PROPÓSITOS: El adecuado manejo del Modelo Psicogerontológico Integral, identificando el estado de memoria cotidiana de los adultos mayores, ¿permite un óptimo seguimiento a nivel psicológico? Apoyar la aplicación el modelo psicogerontológico integral e identificar el

estado de la memoria cotidiana de los adultos mayores del Centro de Bienestar de Anciano Juan Pablo II de Floridablanca. Aplicar el modelo a los adultos mayores del Centro de Bienestar del Anciano Juan Pablo II de Floridablanca e Investigar sobre el estado de la memoria cotidiana de los adultos mayores de la institución.

CONTENIDO: El envejecimiento y la edad adulta, se entiende como un proceso y una de las etapas del ciclo vital que trae cambios irreversibles, este proceso de envejecimiento se ha considerado como algo psicobiológico, psicoafectivo y social (Alonso, Ríos, Payares, Maldonado, Campo, Quiñones, & Zapata, 2010). Es por eso que, se considera que la calidad de vida en los adultos mayores empieza a tener un deterioro, y en aras de una mirada integral, es importante el abordaje de forma completa para el bienestar del adulto mayor (Carmona, 2009; Álvarez, Rodríguez & Salomón, 2008). Según Espinosa, (2004) la calidad de vida tiene que ver con la medida de satisfacción o insatisfacción que experimenta la persona, y en ésta intervienen factores como la vida laboral, los aspectos intelectuales, aspectos familiares, aspectos físicos, la vida social, aspectos emocionales, aspectos de económica y la vida espiritual; ante esto, para abordar estos aspectos importantes para la mejor calidad de vida en los adultos mayores de la institución y del personal que los rodea; con el Modelo Psicogerontológico Integral se pretende generar recursos y estrategia que fortalezcan las necesidades tanto del adulto mayor y de todo el personal que lo acompaña en su cuidado (Cerquera & Prada, 2010). Por otro lado, los problemas y el deterioro de la salud que aparece en la tercera edad, afecta las áreas que tienen que ver con la velocidad del procesamiento de la información, el razonamiento y la comprensión verbal, como también los déficits específicos del sistema de memoria, el cual es otro aspecto importante, ya que la memoria almacena, transforma, recupera y utiliza la información que se obtiene en la interacción con el mundo y es la encargada de formar representaciones mentales de las experiencias y las impresiones del contexto (Redondo, Reales & Ballesteros, 2010).

METODOLOGÍA: La presente investigación tiene un diseño descriptivo con enfoque cuantitativo. La población está compuesta de los adultos mayores, que asisten y están en la capacidad de realizar los talleres, los cuales son alrededor de 32 adultos. En el área de enfermería son 4 participantes, las acompañantes son 5, en el área administrativa son 2 personas y en el área psicosocial también se cuenta con 2 personas. Y el resto de adultos mayores que estén en la capacidad de ser evaluados para identificar el estado de memoria cotidiana, seleccionados

por conveniencia. Los instrumentos utilizados fueron formato de historia clínica, Modelo de Intervención psicogerontológico integral, Escala de Soporte Social, Escala de Capacidad Funcional, Examen Mental Abreviado EMA, Escala de Sintomatología depresiva CES-D y Cuestionario de Fallos de Memoria de la Vida Diaria. En el procedimiento: la fase I fue para recoger información sobre el Modelo Psicogerontológico Integral e información correspondiente al estado de la memoria cotidiana en los adultos mayores para la evaluación

de la misma. Fase II: Planear las actividades y el horario para establecer el plan de aplicación del manual psicogerontológico. Fase III: Abordaje del Modelo y aplicación del instrumento para evaluar memoria. Fase IV: Aplicación del Modelo, realización de talleres y evaluación de la memoria cotidiana en los adultos mayores.

CONCLUSIONES: en cuanto al Modelo Psicogerontológico integral se logró intervenir a la población del centro de Bienestar del Anciano Juan Pablo II por medio de las líneas de intervención de dicho manual (línea clínica, línea interdisciplinaria, línea lúdico – educativa, línea de memoria) generando beneficios para los adultos mayores y el personal administrativo de la institución, logrando cumplir en cierta medida con el objetivo del proyecto planteado, el cual hace referencia al apoyo y aplicación del modelo psicogerontológico integral. De la misma forma se ha logrado evaluar aspectos de la memoria cotidiana en los adultos mayores, cumpliendo así cabalmente el objetivo general de la práctica.

REFERENCIAS: 1). Alonso, L; Ríos, A; Payares, S; Maldonado, A; Campo, L; Quiñones, E. & Zapata, Y. (2010). Percepción del envejecimiento y bienestar que tienen los adultos mayores del Hogar Geriátrico San Camilo de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Salud Uninorte*, (26)2, 250 – 259. 2). Álvarez, L; Rodríguez, A. & Salomón, N. (2008). Salud sexual y envejecimiento. *Revista Cubana de Salud Pública*, (34)1. 3). Carmona, S. (2009). El bienestar personal en el envejecimiento. *Iberoforum*, (9)7, 48 – 62. 4). Espiniza, D. (2004). Colección de tesis digitales, Universidad de las Américas Puebla. La tercera edad. Recuperado el 26 de Julio del 2012 en http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lar/dionne_e_mf/capitulo_0.html 5). Cerquera, A. & Prada, E. (2010). Atención Integrada al adulto mayor: una opción de apoyo en el mejoramiento de la calidad de vida. En Riquelme, A., Ortigoza, J. M., & Martín, M. (Eds.). *Manual de Psicogerontología*. (pp.411 - 419). Madrid: Ediciones académicas.

ANEXOS: Formato de historia clínica, Modelo de Intervención psicogerontológico integral, Escala de Soporte Social, Escala de Capacidad Funcional, Examen Mental Abreviado EMA, Escala de Sintomatología depresiva CES-D y Cuestionario de Fallos de Memoria de la Vida Diaria.

TÍTULO: INTERVENCIÓN INTEGRAL EN ADULTOS MAYORES Y
CUIDADORES DESDE EL MODELO PSICOGERONTOLÓGICO, EN EL ASILO
SAN RAFAEL.

INSTITUCIÓN: Hogar Asilo San Rafael.

AUTOR(ES): SILVA POLANÍA, Diana Carolina (diana.silvap@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CERQUERA CÓRDOBA, Ara
Mercedes.
(ara.cerquera@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Calidad de Vida en la Tercera Edad, Hogar Asilo San Rafael, Modelo Psicogerontológico, Envejecimiento, Cuidadores, Intervención.

PROPÓSITOS: De acuerdo a lo observado en el asilo San Rafael, y los requerimientos de este, se hace necesario, desde una postura integradora la intervención desde el ejercicio de la práctica psicológica desde el modelo psicogerontológico abordando todas las áreas en las que se encuentra inmerso el Adulto Mayor (A.M), para esto se hacen actividades en la seis líneas que conforman el modelo: Línea clínica, neuropsicológica, Familia, Lúdico-educativa, Interdisciplinar y Grupos y líderes. Por tanto, dicha intervención tuvo como objetivo general, optimizar la calidad de vida del adulto mayor en el asilo San Rafael desde la intervención integradora del modelo psicogerontológico, por otra parte se tomó como objetivos específicos comprometer a los cuidadores con la labor prestada a los A.M, en pro de mejorar la calidad de vida de esta población, generar sensibilización y compromiso en las familias de los A.M., mantener estables las capacidades psicomotoras de los A.M, realizando actividades como gimnasia cerebral y juegos que involucren la capacidad motriz tales como “la rana”.

CONTENIDO: Existen tres capitales esenciales para mediatizar el proceso que se experimenta en la adultez mayor y son: capital humano, todo lo relacionado con buena salud, estado físico, autoconocimiento teniendo en cuenta que labores puede desempeñar en esta etapa con este capital; capital social, entendiendo este capital como las redes de contacto que tenga a su alrededor, más

específicamente, comunidad y familia; por último el capital económico, dinero ahorrado y planes de jubilación (ONU,1999) citado por (Aristizabal, 1999). Por tanto desde el modelo psicogerontológico se aborda de manera eficaz e integradora cada uno de estos capitales, dividido así en diferentes líneas como se menciona anteriormente; por

tanto, Prada y Cerquera, (2006) proponen para cada línea una serie de actividades: desde la Línea Clínica: En esta línea se encuentra el trabajo de caso, en el que se lleva a cabo la apertura de historia clínica, la ficha de rastreo cuya aplicación deja en evidencia como se encuentra cognitivamente, dominio social y emocional del adulto mayor. Por otra parte desde la Línea Neuropsicológica: La línea neuropsicológica se encarga de hacer una valoración y respectivo seguimiento de caso, de todo lo relacionado con el área cognoscitiva, como por ejemplo ejercicios cerebrales para fortalecer y optimizar la memoria y atención del adulto mayor. En cuanto la Línea Lúdico-Educativa: Sáez y Meléndez (2002) manifiesta que “la actividad y el ocio en la vejez parecen ser variables que facilitan una vida más sana así como el mantenimiento de niveles más altos de satisfacción y calidad de vida”. p. 26. Por tanto en esta línea se denota el trabajo físico y de autocuidado del adulto mayor, con el objetivo que el adulto mayor cree hábitos saludables que optimicen su calidad de vida. Desde la Línea Grupos y Líderes: es necesario indagar y ser perceptivo para hallar las capacidades y rasgos de líderes en los adultos mayores, esto con el fin de que sean ellos mismos los promotores de sus compañeros, para ser partícipes de las diversas actividades que se realizan en pro de mejorar la calidad de vida de ellos. Por otro lado desde la Línea Familiar: según Prada y Cerquera, (2006), se pretende introducir al grupo familiar en el contexto del apoyo, al igual que ofrecerles información sobre los aspectos básicos de las pérdidas en esta etapa de la vida. Por último desde la Línea Interdisciplinaria se pretende acompañar los casos particulares de evaluación, apoyo y seguimiento desde una mirada interdisciplinaria; dentro del mismo se ofrecen alternativas y se toman decisiones importantes en cada uno de los frentes de trabajo (Prada y Cerquera, 2006). Por otra parte este equipo interdisciplinar labora de manera personalizada con el A.M, lo cual genera sobrecarga por tanta labor, por lo tanto Hernández y Ehrenzweig (2008), manifiesta que esta sobrecarga da paso a un síndrome de burnout el cual es interpretado como una respuesta al estrés ocupacional crónico con manifestaciones específicas.

METODOLOGÍA: Para la atención integrada a los A.M, se encuentran laborando en la institución aproximadamente 33 personas, ejerciendo labores de la siguiente manera: 9 trabajadores de oficios generales, 1 trabajadora social, 8 enfermeras, 5 personas en labores de cocina, 1 secretaria, 1 terapeuta ocupacional, 1 fisioterapeuta, 1 directora interna, 1 directora externa y 1 mensajero. De esta población, se toma como muestra las personas que laboran en enfermería. Por

otra parte se realizó atención a dos remisiones de adultos mayores, hechas por las diferentes dependencias de la institución y dos valoraciones de ingreso. Por otra parte se entregaron tres familiarizaciones con temáticas de importancia sobre la vejez y los procesos que se viven en esta, por último, se aplicó desde la línea neuropsicológica las fichas de rastreo psicológico: Minimental, CES-D y escala de funcionalidad.

CONCLUSIONES: De acuerdo a la revisión teórica acerca de todo lo relacionado con el modelo psicogerontológico, el trabajo con la población A.M. y lo evidenciado en el ejercicio de la práctica, es necesario resaltar la importancia de laborar tanto con los gerontes como los que se encuentran trabajando con estos, más específicamente con los cuidadores, pues si estos se sienten cómodos y satisfechos con su labor, se verá evidenciado tanto en su trabajo como en los A.M. Por tanto desde el ejercicio práctico, se logró un acercamiento mediante la aplicación de talleres con el personal a cargo del cuidado de los A.M. generando en ellos sensibilización en cuanto a la labor prestada con los gerontes; por otra parte se laboró directamente con algunos adultos mayores funcionales de la institución, logrando así involucrarlos en un sentimiento de pertenencia y compañerismo con los demás adultos. Por otra parte se logró una estimulación cognitiva en un A.M mediante unas fichas cognitivas; esta estimulación se hace con el objetivo de disminuir la ansiedad generada en el Adulto por el olvido de algunas palabras.

REFERENCIAS: 1). Aristizábal, N. (1999). La Psicogerontología un desafío para el siglo XXI. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 1(1), 97-102. 2). Hernández, Z. & Ehrenzweig, Y. (2008). Percepción de sobrecarga y nivel de burnout en cuidadores formales del adulto mayor institucionalizado. Enseñanza e Investigación en Psicología, 13 (1), 127-142. 3). Prada, E y Cerquera, A. (2006). Atención integrada al adulto mayor: una opción de apoyo en el mejoramiento de la calidad de vida. En Riquelme, A., Ortigosa, J. y Carbonel, M. (2010). Manual de Psicogerontología: Madrid: Ediciones Académicas S.A. 4). Sáez, N. y Meléndez, J. (2002). Actividades de ocio sedentario de carácter mayoritario. Geriátrika. 18 (8), 26-31.

ANEXOS: Fichas de rastreo psicológico, talleres del manual de psicogerontológico, fichas de estimulación cognitiva.

GPCS-13-01-02-03

FECHA: Octubre de
2013

TÍTULO: MODELO PSICOLÓGICO DE CUIDADORES LABORANDO EN EL

C.A.B. DE BUCARAMANGA SANTANDER, INSTAURACIÓN DE UN ADECUADO PROCESO PARA LOGRAR UN CLIMA LABORAL ÓPTIMO Y REFORZAMIENTO DEL MODELO PSICOGERONTOLOGICO INTEGRAL.

INSTITUCIÓN: Centro de Bienestar del Anciano de Bucaramanga.

AUTOR(ES): PEREZ CANONIGO, Ricardo Alfonso.
(ricardo.perez@upbbga.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CERQUÉRA CÓRDOBA, Ara
Mercedes.
(ara.cerquera@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Calidad de Vida en la Tercera Edad, Centro de Bienestar del Anciano de Bucaramanga, Envejecimiento, Adultos Mayores, Cuidador, Centros de Protección.

PROPÓSITOS: ¿Existirá una diferencia marcada en el espacio de trabajo-convivencia de los empleados y adultos mayores del CAB cuando se utilizan proyectos de desarrollo para optimizar el clima laboral y la sana convivencia? Como objetivo general se propuso implementar el modelo psicogerontológico en cuidadores que laboran en el C.A.B. y salud mental de adultos mayores en la institución geriátrica de Bucaramanga Santander. Como objetivos específicos se propone, fortalecer las capacidades cognitivas de los adultos mayores con actividades afines a la conservación de aspectos básicos como son la memoria, el cálculo simple y la retentiva. •Diseñar un protocolo con el fin de fortalecer los vínculos afectivos y laborales de los empleados del CAB •Brindar un espacio de asesoría individual a personal de la institución y adultos mayores de la misma donde se propicie el apoyo y acompañamiento de caso de ser necesario.

CONTENIDO: En la actualidad y en lo referente a la vejez, hay unos pilares básicos en los cuales, se debe basar toda persona que quiera empezar a investigar o a trabajar con esta población, el primero es el envejecimiento. El envejecimiento es un proceso complicado y heterogéneo que depende no sólo de causas biológicas, sino también de las circunstancias sociales de vida y una sucesión de factores de carácter material, ambiental, etc. (Balcindes, 2004). Si nos referimos a los ancianos, debemos tener en cuenta los casos en los cuales hay poca o nula posibilidad para ellos de continuar en el mundo laboral y de seguir aportando a la sociedad y cumpliendo un rol importante dentro

de la misma, entonces, al no tener posibilidad laboral en muchas ocasiones el bienestar integral del adulto se ve afectado a tal punto que quedan desprotegidos en todos los ámbitos posibles como lo afirma Dávila, (2009) la población de personas mayores en muchas ocasiones ha sido conceptualizada en términos negativos, como una carga y un coste para el resto de población. Pero esta conceptualización

olvida las contribuciones realizadas por este sector a lo largo de su vida y al final de la misma y es donde juegan un papel fundamental los centros de bienestar para ancianos. Los centros de protección social para el adulto mayor son instituciones destinadas al ofrecimiento de servicios de hospedaje, de bienestar social y cuidado integral de manera permanente o temporal a adultos mayores (Serrano, Otero, Barón & Rodríguez, 2009). Es importante tener en cuenta las personas que mantienen la salud de los ancianos y estos son los cuidadores. Se habla de cuidador, después de que la persona lleve tres meses prestando el servicio. Asimismo, el cuidador principal, es quien dedica gran parte del tiempo a tareas de cuidado de una persona o un grupo de personas, y en la mayoría de las ocasiones recibe un pago por sus servicios (Roig, Abengózar & Serra, 1998), sin dejar de lado, que esta labor crea en el cuidador una serie de alteraciones, dicha alteraciones de las labores cotidianas de quienes ejercen como cuidadores, conlleva a otro término principal que es la sobrecarga, donde, como lo menciona Roig et al. (1998), confluyen el trabajo físico, el desgaste emocional y las limitaciones sociales, generando un estado psicológico en quien atiende a un enfermo o en este caso a un adulto mayor. Adicional a esto, el bienestar físico puede verse afectado, en la medida que se genera cansancio emocional, y agotamiento físico.

METODOLOGÍA: La población con la que se trabajó fue una muestra de 25 adultos mayores, de los cuales seis son mujeres y 19 hombres oscilantes entre los 63 y 86 años, dichos participantes fueron seleccionados como los más funcionales en lo referente a motricidad, motricidad fina, razonamiento, capacidad funcional, salud mental, y disposición para el desarrollo de actividades. Esta muestra fue escogida, por recomendaciones de la institución, también se seleccionaron por voluntad propia de participar y estar presente en las temáticas y por último el establecimiento de empatía respecto al psicólogo practicante. Se implementó el modelo psicogerontológico integral, con la aplicación del mini mental, test de valoración CES-D, escala de capacidad funcional y escala de soporte social.

CONCLUSIONES: Se logra la instauración, aceptación y ejecución del modelo psicogerontológico, de la misma manera se logró en cierta medida mejorar el clima laboral, las relaciones interpersonales en cuanto a funcionario-funcionario, funcionario- adulto mayor y adulto-adulto, así como también se mejoró la calidad de vida de los adultos mayores, se fortalece las capacidades cognitivas con actividades afines a la conservación de aspectos básicos como son la memoria,

el cálculo simple y la retentiva, se trabajó en acompañamiento con familias, y el espacio en la institución quedó a total disposición para continuar trabajando en esta población.

REFERENCIAS: 1). Balcindes, M. (2005). Actividades Lúdicas para Mejorar el Estado de Salud del Adulto Mayor en la Comunidad, 12(2) 2). Dávila, M.C., & Díaz-Morales, J. F. (2009). Voluntariado y tercera edad. Anales de Psicología, 25(2), 375-389. 3). Serrano, H.,

Otero, E., Barón, G., & Rodríguez, J. (13 de julio de 2009). Diario Oficial, recuperado el 25 de enero de 2012, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co>

4). Roig, M. V., Abengózar, M. C., & Serra, E. (1998). La sobrecarga en los cuidadores principales de enfermos de Alzheimer. *Anales de Psicología*, 14(2), 215-227.

ANEXOS: Talleres, informes de ingresos y valoraciones, familiares, registro fotográfico.

GPCS-13-01-03-01

FECHA: Octubre de 2013

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE EL NIVEL ECONÓMICO Y NIVEL DE SOBRECARGA QUE PRESENTAN LOS CUIDADORES INFORMALES DE PACIENTES CON DEMENCIA TIPO ALZHEIMER.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga.

AUTOR(ES): GRANADOS LATORRE, Francisco Javier. (francisco.granados@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CERQUERA CORDOBA, Ara Mercedes. (ara.cerquera@upb.edu.co)

FASE: 7 de 7

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	CALIDAD DE VIDA EN LA TERCERA EDAD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Calidad de Vida en la Tercera Edad, Universidad Pontificia Bolivariana, Envejecimiento poblacional,

enfermedad de Alzheimer, Cuidadores Informales, Sobrecarga, Nivel Económico.

PROPÓSITOS: ¿Cómo se relaciona el nivel económico y el nivel de sobrecarga que presenta una muestra de cuidadores informales de pacientes con demencia tipo Alzheimer? Determinar la relación que hay entre el nivel económico y el nivel de sobrecarga que presenta una muestra de cuidadores de pacientes con demencia tipo Alzheimer.

CONTENIDO: Una de las consecuencias que trae el envejecimiento, tiene que ver con el deterioro cognitivo en aspectos de memoria, que se evidencia en enfermedades como la demencia tipo Alzheimer; esta enfermedad se caracteriza por tener síntomas cognitivos crónicos, con características clínicas notables como la dificultad de memoria (Pradilla, Vesga, León Sarmiento, Bautista, Nuñez & Vesga, 2008). Partiendo de lo anterior, se determina la necesidad de contar con una persona que atienda y acompañe a estos pacientes con este tipo de demencia, el cuidador principal puede ser informal, sin ser un profesional de la salud, pueden ser familiares, vecinos y amigos de la persona dependiente, dejando a un lado las personas profesionales que realizan esta labor (Zunzunegui, Llácer & Béland, 2002). Los cuidadores requieren de gran esfuerzo para ayudar a la recuperación del paciente; a partir de esto, se generan las dificultades, ya que no solo se observa el padecimiento del paciente, sino también, la carga de la persona en la cual recae el peso del cuidado (Peón, 2004; Oliveira, Ferreira & Ferreira, 2012). La sobrecarga es una de las implicaciones que trae el realizar la labor de cuidador, definiéndose como el resultado de combinaciones emocionales, físicas y sociales relacionadas al trabajo, generando un estado psicológico que surge al cuidar una persona enferma. (Zambrano & Ceballos, 2007). El afrontar el cuidado de una persona con Alzheimer o con alguna enfermedad crónica, resulta muy difícil, ya que a causa de esta labor, hay un incremento extra en los gastos que se hacen normalmente, especialmente en medicamentos, consultas médicas, gastos de farmacia, comida, ropa especial y el acondicionamiento de la vivienda para esta persona, es por eso que, el cuidado de una persona conlleva un costo económico más elevado (Flórez, Montalvo, Herrera & Romero, 2010).

METODOLOGÍA: Se realizó una investigación no experimental, transversal, de tipo correlacional. Se trabajó con una muestra de 100 sujetos, entre hombres y mujeres sin distinción de edad, género, raza o religión, que tuvieran como labor principal el cuidado y mantenimiento en casa de algún familiar que padeciera de demencia tipo Alzheimer, sin estimar el tiempo que llevaran haciendo esta labor, se realizó un muestreo por conveniencia, el cual consiste en seleccionar la muestra por métodos no aleatorios. Los instrumentos utilizados fueron: Ficha de datos sociodemográficos de cuidadores informales de pacientes con demencia tipo Alzheimer y Escala de Sobrecarga del Cuidador Test de Zarit. El desarrollo de la investigación atravesó por siete fases. La primera de ellas, se realizó una revisión de literatura pertinente, en la fase dos, de Organización, se conformó una carpeta

guía con los documentos pertinentes para la evaluación, la tercera fase fue la de Búsqueda de muestra, durante la cuarta fase, se llevó a cabo el contacto con la muestra, la quinta fase estuvo dedicada a registrar los datos en el programa SPSS 1.9. Este mismo programa se utilizó durante la fase seis, denominada Análisis de datos, Finalmente, se llevó a cabo la fase siete, correspondiente a la elaboración del informe final.

CONCLUSIONES: se concluyó que las mujeres predominan en el cuidado de una persona con demencia tipo Alzheimer, y que son ellas las encargadas de realizar todas las tareas inherentes al rol, también se concluye que, la labor que realizan estas personas, no solamente tiene que ver con el cuidado, sino que aparte deben cumplir con otro trabajo específico. Así mismo se concluye que, el nivel educativo secundario con un 43% de las cuidadoras es fundamental, porque facilita la comprensión de las características propias de la enfermedad abordándola de forma adecuada. Para terminar se concluye, que no hay relación entre sobrecarga y nivel económico, se considera que el tener un nivel económico medio, no es un factor determinante para que se presente o no sobrecarga en los cuidadores de pacientes con demencia tipo Alzheimer en Bucaramanga, Colombia, se deberían explorar otras variables para establecer relaciones entre las mismas.

REFERENCIAS: 1). Flórez, I., Montalvo, A., Herrera, A. & Romero, E. (2010). Afectación de los bienestar en cuidadores de niños y adultos con enfermedad crónica. Revista de Salud Pública, (12)5, 754-764. 2). Oliveira, C., Ferreira, A. & Ferreira, J. (2012). Perfil de cuidadores de idosos com doença de Alzheimer associado à resiliência. Texto & Contexto Enfermagem, (21)1, 150-157. 3). Peón, M. (2004). Atención de enfermería hacia el cuidador principal del paciente con enfermedad de Alzheimer. Prevención y cuidado en el “síndrome del cuidador”. Enfermería Científica (264-265), 16-22. 4). Pradilla, G., Vesga, B., León- Sarmiento, F., Bautista, L., Nuñez, L. & Vesga, E. (2008). Neuroepidemiología en el oriente colombiano. Revista de Neurología, 34(11) 1035-1043. 5). Zambrano, R. & Ceballos, P. (2007). Síndrome de carga del cuidador. Revista Colombiana de Psiquiatría, (36)1, 26-39.

ANEXOS: 1). Consentimiento informado. 2). Ficha de datos sociodemográficos de cuidadores informales de pacientes con demencia tipo. 3). Alzheimer. 4). Escala de sobrecarga del cuidador Test de Zarit.

ESTILOS DE VIDA
SALUDABLE

2013

FECHA: Abril de

GPCS-13-02-02-01

TÍTULO: PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN ADOLESCENTES DE SEIS COLEGIOS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE PIEDECUESTA.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social Piedecuesta.

AUTOR(ES): DELGADO GUEVARA, Hernando Olmedo
(Hernando.delgado@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: MUÑOZ RONDÓN, Tatiana Milena
(Tatiana.muñoz@upb.edu.co).

FASE: 1 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRACTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Estilos de Vida Saludable, Centro de Proyección Social UPB, Prevención, Promoción, Calidad de vida y Salud mental

PROPÓSITOS: ¿Cómo es la calidad de la relación adolescente-padre en estudiantes de 5 y 6 de bachillerato de seis colegios públicos de Piedecuesta? Promocionar la calidad de la relación padres-hijos en adolescentes de 5 primaria y 6 de Secundaria del municipio de Piedecuesta, con el fin de contribuir a la promoción de estilos de vida saludables en jóvenes, concientizando a la población estudiantil en la Promoción de la calidad de relación familiar por medio de talleres en estudiantes de grado 5 primaria y 6 sexto de bachillerato, para fortalecer los estilos de vida saludables. Fortaleciendo la calidad de la relación padre-hijo por medio de talleres para la comunidad de Piedecuesta con el fin de mejorar las pautas de crianza en los padres. Así mismo asesorar los casos que lleguen al Centro de Proyección Social, con el fin de promocionar estilos de vida saludables.

CONTENIDO: Se parte del enfoque biopsicosocial que propone la Psicología de la Salud como el conjunto de contribuciones que se hacen desde la psicología para abordar diferentes temáticas que tienen relación con la salud mental de la persona (Oblitas, 2004). La prevención y la promoción de la salud son vistas desde Padilla (2005) como dimensiones de la calidad de vida, como procesos que permiten a las personas incrementar el control sobre su propia salud. La

salud mental es la “capacidad de las personas y de los grupos para interactuar entre sí y con el medio ambiente, del modo de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y el uso óptimo de las potencialidades psicológicas, cognitivas, afectivas, relacionales, el logro de las metas individuales y colectivas en concordancia con la justicia y el bien común” (Solano, B Alvaro, E). La promoción de la salud, se refiere principalmente al desarrollo de los patrones de vida sanos y como lo describió Sigerest (1945), la salud se promueve dando un nivel de

vida adecuado, buenas condiciones de trabajo, educación, actividad física y mecanismos para el descanso y la recreación. El Sector Educativo, en su documento de trabajo “Lineamientos para la Educación en Estilos de vida saludables”, publicado en 1997, desarrolla las formas y bases para la inclusión de la temática de Estilos de vida dentro del Proyecto Educativo Institucional. Se sugieren algunas actividades a realizar en coordinación con otros sectores para que estudiantes, docentes, y comunidad contribuyan a la construcción de una cultura de la salud y faciliten desde temprana edad, la formación de estilos de vida saludables. Es necesario en primera instancia, adentrarnos en el concepto de Calidad de Vida y un poco más allá en este como componente del desarrollo humano orientado hacia el que hacer individual y colectivo, para la satisfacción de las necesidades humanas. En el artículo Calidad de Vida y Desarrollo de la Vejez Ps Zemiarower, N.P. y otro. (1992), los autores, psicólogo y médico, exponen que los tres componentes del desarrollo humano siguen siendo la longevidad (esperanza de vida), el conocimiento (la educación) y los niveles de vida decentes (ingresos). Definir calidad de vida es difícil o mejor impreciso por la dificultad para concretarlo como una parte o un todo. Neugarten (1974) expresaba que la satisfacción de vida contiene: la satisfacción en las actividades diarias, el significado de la vida individual y colectivo, haciéndose responsable de la misma; la percepción de logro de metas de vida, la autoimagen y la actitud hacia la vida. Sin embargo, para (San Martín y Pastor 1988), es la respuesta a una interrelación de estímulos a nivel individual y social en un ambiente total. En síntesis, es un ejercicio de los valores sociales. La definición de calidad de vida podría sintetizarse en la conceptualización multidimensional que hace la psicóloga Roció Fernández Ballesteros, en la cual globaliza la participación de factores personales y socio-ambientales para alcanzar una satisfacción de necesidades que origine calidad de vida y por consiguiente desarrollo.

METODOLOGÍA: El tipo de investigación es cuantitativa. Se ejecutaron talleres para la población participante con temas referentes a estilos de vida saludables para jóvenes y padres de familia. Participantes Directos: Estudiantes de quinto y sexto grado, de 10 a 12 años de edad, de género femenino y masculino, pertenecientes a los siguientes colegios de Piedecuesta: Colegio Cavarrey, Colegio La Normal, Colegio Hugoni, Colegio Balbino Garcia, Colegio Victor Felix y Colegio Cabellano. Participantes Indirectos: Personal Docente y Padres de Familia, entre 25 a 50 años de edad, de género femenino y masculino, pertenecientes a los anteriores colegios; y Padres de Familia que asistieron a los

talleres programados en el Centro de Proyección Social de Piedecuesta. Los instrumentos utilizados fueron Clips de videos con alto contenido psicológico, Listas de Asistencia y Tecnológicos como el reproductor de Video Beam y un Computador. En la Asesoría Individual un consultorio para la atención del paciente. El procedimiento a seguir fue el siguiente: Fase 1: Logística: Cuadrar horarios para los talleres dirigidos a los Docentes de Apoyo en el Centro de Proyección Social y los talleres dirigidos a los Estudiantes de quinto de primaria y sexto de secundaria de los colegios

Cavirrey, Colegio La Normal, Colegio Hugoni, Colegio Balbino Garcia, Colegio Víctor Felix Nova y Colegio Cabellano. Fase 2: Planeación de Talleres: Fase 3: Aplicación de talleres y Fase 4: Análisis de Información.

CONCLUSIONES: Para contribuir al fortalecimiento de Estilos de Vida Saludables se han realizado 39 Talleres para los jóvenes de 5 primaria y 6 bachillerato; 6 Talleres para Padres de Familia; y 1 Taller para Docentes. Se dio asesoría y orientación psicológica a 4 pacientes. El número total de la población tratada es de 1.030 personas, distribuidas así: Jóvenes: 935 (Nigrinis Grado 5 – 150 alumnos/ Balbino Grado 5-100 Alumnos, Grado 6-100 Alumnos/ Cavirrey Grado 5-60 Alumnos, Grado 6-160 Alumnos/ Víctor Félix Grado 5-115 Alumnos/ Cabellano Grado 5-60 Alumnos, Grado 6-50 Alumnos/ Normal Grado 5-90 Alumnos, Grado 6-30 Alumnos). En algunos cursos no se logró realizar los talleres respectivos debido a la realización de otras actividades por parte de las instituciones, las cuales no generaban establecer un horario. Padres de Familia: 83, (CPS Piedecuesta: 33; Col. Luis Carlos Galán sede Comuneros: 50) Docentes: 8 (CPS P/ta); Pacientes 4.

REFERENCIAS: 1). Alba LH. (2009). Perfil de Riesgo en estudiantes de Medicina de la Pontificia Universidad Javeriana. Univ. Med. Bogota.(Colombia).;50(2):143-155. 2). Alcázar, R. (2007). Expectativas, percepción del paciente hacia su terapeuta y razones para asistir o dos o más sesiones. Salud mental 30(3) 55- 62. Universidad nacional autónoma de México. Recuperado el 22 de octubre de 2012 en <http://www.inprf-cd.org.mx/pdf/sm3005/sm300555.pdf> 3). Arango, A., & Moreno, M. (2009). Más allá de la relación terapéutica: un recorrido histórico y teórico. Acta Colombiana de Psicología 12 (2) 135-145. Universidad de los Andes, Bogotá. Recuperado el 22 de julio del 2012 en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=79815640013>. 4). Aparicio, L. (26 de octubre de 2009). Reflexiones Blog de psicología. Recuperado el 19 de julio de 2012, de Reflexiones Blog de psicología: <http://medicablogs.diariomedico.com> 5). Bados, A., García, E., & Fusté, A. (2002). Eficacia y utilidad clínica de la terapia.

VIDA DE FAMILIA

2013

FECHA: Abril de

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN SOCIOFAMILIAR DE LOS CASOS DE
VIOLENCIA INTRAFAMILIAR DE LA COMISARIA DE FAMILIA.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social de Piedecuesta/Comisaria de
Familia de
Piedecuesta, Segundo Turno.

AUTOR(ES): FORERO GARCIA, Nancy Johana. (nancy.forero@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MUÑOZ RONDON, Tatiana
Milena.
(tatiana.munoz@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRACTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	VIDA DE FAMILIA

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Vida de Familia y Psicología de la Salud, Centro de Proyección Social de Piedecuesta / Comisaría de Familia de Piedecuesta segundo turno, Violencia Intrafamiliar, Socio familiar, Agresión, Intimidación.

PROPÓSITOS: ¿Cuál es la caracterización de los usuarios de casos de violencia intrafamiliar, que demandan los servicios de Comisaría de Familia de Piedecuesta en el segundo turno? Caracterizar los principales eventos violentos generados al interior de las familias que asisten a la comisaría de familia del segundo turno.

CONTENIDO: Al hablar de Familia socialmente se entiende que esta institución tiene la responsabilidad de preparar a sus miembros para formar una comunidad en la sociedad. Además de esta responsabilidad, tiene una función socializadora que debe permitirles a sus miembros la incorporación de códigos de convivencia, fraternidad y solidaridad que fortalezcan las relaciones sociales y las protejan. Visto de esta manera la familia es una institución socializadora, reconocida como la primera escuela de la humanización, en la que se haya la transmisión de valores éticos y sociales que dan sentido a la existencia humana; donde se genera un sistema de normas que tiene el carácter de regla para el comportamiento de sus miembros (Hernández, 1997). Donde a partir de esa estructura primaria parte la base de la unidad supra-individual, brindando el sostén emocional primario, la reducción de la ansiedad, la escuela de comprensión y convivencia, reforzadora de pautas y valores compartidos, articulación de la personalidad básica correspondiente a una cultura y una clase social; lo que nos lleva a incluir aspectos relevantes como la cultura, la

idiosincrasia, la forma de socialización, la condición socio económica para lograr el adecuado desarrollo del concepto de familia. Según Camargo (1995), la violencia intrafamiliar es conocida como violencia doméstica, ocurrida dentro de un hogar entre las personas que comparten el mismo ámbito familiar. Violencia intrafamiliar es un problema social y cultural, donde la distribución del

poder entre los géneros no es equitativa y genera una conducta abusiva reiterativa de los más fuertes hacia los más débiles entre los miembros de la familia (Teubal, 2001). Se han ratificado algunas clases de violencia intrafamiliar: violencia psicológica, violencia física, violencia sexual, violencia sigilosa y violencia mixta (Angulo M et al (2008).

METODOLOGÍA: Estudio descriptivo aleatorio, mediante la recolección de información del cuestionario sociodemográfico, adaptado de Campos, G. y Rincón, L. (2012). Recibir a los usuarios demandantes y/o víctimas de violencia intrafamiliar. Registrar la información en la entrevista semiestructurada. Niños, adolescentes, adultos; Hombres y Mujeres de diferentes rangos de edad, escolaridad, estrato económico, estado civil.

CONCLUSIONES: En el ejercicio de la aplicación del cuestionario, instrumento para la recolección de la información, se evidencia que en su mayoría las familia acuden a denunciar cuando han pasado entre 5 y 10 años de convivencia con situaciones de agresiones; las mujeres suelen ser las más afectadas por estas conductas violentas, donde los hombres en gran proporción son los agresores. Las víctimas ocultas de todas las situaciones conflictivas reportadas son los menores. La comisaría de Familia cumple con lo establecido por la ley 1098 de 2006, de Garantizar, proteger, restablecer y reparar los derechos de la familia propiciados por situaciones de Violencia Intrafamiliar.

REFERENCIAS: 1). Angulo, Muñoz; Buenaventura, Rico; Gutierrez, Vargas; Sánchez Galvis y Chajín Flórez. (2008). Violencia Intrafamiliar en sectores populares de Barranquilla. Editorial Uniantónoma. Barranquilla. 2). Camargo Abello S. (1995). El abogado de la Familia. Planeta colombiana editorial. Bogotá D.C. 3). Cordoba Hernandez A. (1997). Familia, ciclo vital y psicoterapia sistémica breve. Edit. Buho. Bogotá D.C. 4). TEUBAL, Ruth y Colaboradores. Violencia Familiar, Trabajo Social e instituciones. Editorial Paidós. Buenos Aires 2001.

ANEXOS: Cuestionario
Sociofamiliar.

GPCS-13-03-02-02

FECHA: Abril de
2013

TÍTULO: MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIAL INTEGRAL, EQUITATIVO E INCLUYENTE DIRIGIDO A LAS FAMILIAS DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Instituto de Familia y Vida.

AUTOR(ES): GONZALEZ SANCHEZ, Kelly Dayana.
(kelly.gonzalez@upb.edu.co); SEPULVEDA VELANDIA, Nina.
(nina.sepulveda@upb.edu.co).

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

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRACTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	VIDA DE FAMILIA

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Vida de Familia, Instituto de Familia y Vida, Conflicto, Sexualidad, Estructura Familiar, Abuso Sexual Infantil.

PROPÓSITOS: Apoyar al grupo técnico en la formulación e implementación de la política pública para las familias del departamento de Santander. Próximo proyecto. Evaluar al grupo de gestores del proyecto INTEGRAR determinando la condición actual a nivel social, personal, laboral y afectivo en pro al mejoramiento de su calidad de vida. Objetivos específicos: Crear los protocolos de evaluación a nivel individual y familiar que permita indagar las habilidades de cada uno de los gestores. Identificar los factores protectores y factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los gestores y sus familias. Analizar los resultados obtenidos en la evaluación de los gestores.

CONTENIDO: La familia es un conjunto de personas que interactúan en la vida cotidiana para preservar su supervivencia, de manera que el foco de estudio se orienta más hacia su funcionamiento interno, que hacia las relaciones normativas con el exterior, esto no significa que se pueda estudiar a la familia separando estas dos visiones, pues ambas coexisten y mantienen una relación recíproca e indisoluble, de igual manera como construcción cultural, la familia es un constructo cultural, constituido por valores sociales, tradicionales, religiosos y políticos, puestos en acción por sus miembros en la medida en que la forma que adquiere la familia, así como el estilo de relación entre las personas que la

componen y las posturas políticas y religiosas inherentes a su constitución, son todas establecidas por el medio cultural (Hernández, 2007 p.13). La estructura familiar de acuerdo al enfoque sistémico se clasifica en ocho tipologías las cuales son: familia nuclear (papá, mamá e hijos), familia extensa (papá, mamá hijos abuelos), familia simultánea (o familia reconstituida), familia monoparental (madre o padre soltera/o e hijos), pareja sin hijos, familia extendida (padres e hijos con tíos o

primos), familia comunitaria (familia nuclear y grupos familiares sin lazos de consanguinidad) y familia fraterna (conviven hijos solos) (Agudelo, Estrada, Posada y Álvarez, 2008). Por otra parte para la funcionalidad de la familia se conoce la comunicación como un área que permite intercambiar información y delinear los límites entre cada individualidad y a la vez resolver situaciones y problemas comunes; en los hogares de nuestra sociedad no se habla directamente sobre muchos temas principalmente el tema de sexualidad siendo este un tema totalmente importante hoy en día la información es muy limitada por lo tanto es imprescindible abordar esta dimensión como se realiza en el segundo proyecto INTEGRAR. La dimensión de familia y sexualidad aborda temáticas como abuso sexual definido como: Se define como “cualquier clase de contacto sexual con una persona menor de 18 años por parte de un adulto desde una posición de poder o autoridad sobre el niño.” El niño puede ser utilizado para la realización de actos sexuales o como objeto de estimulación sexual. (Arruabarrena, De paul. 1999) Por otra parte están las enfermedades de transmisión sexual, VIH, embarazo adolescente entre otras. En cuanto a la dimensión del conflicto armado, el cual se define como: “situación posible, cuyas características, comprenden los actores, motivos, intereses, efectos y posibilidades de ser transformado,” (Molina 2004, citado en García, 2009), se muestra la vulnerabilidad a la cual se encuentra expuesta la familia debido a la lucha que se da entre el gobierno y los grupos al margen de la ley por el mantenimiento y búsqueda del poder.

METODOLOGÍA: El proyecto se desarrolla bajo una investigación cualitativa de tipo Descriptivo-exploratorio, en el cual se establece un contacto directo con los gestores pertenecientes al proyecto integrar, con el fin de aplicar un protocolo de evaluación, con el que se pretende conocer la condición actual en la cual se encuentran los gestores pertenecientes al proyecto. Población: gestores pertenecientes al proyecto INTEGRAR. Procedimiento: Fase 1: Revisión teórica: se realizará una exploración literaria sobre los temas relacionados con este plan de trabajo, los cuales son: concepto, dinámica y estructura de la familia y modelo de Olson (Russell & Sprenkle, 2003). Posterior a esto se realizará la aplicación del Cuestionario de Evaluación del Funcionamiento Familiar y el Instrumento de Problemas Familiares.

CONCLUSIONES: La información teórica recolectada, ha sido utilizada para enfocar el proyecto INTEGRAR y sirvió como base para crear los protocolos de evaluación (individual y familiar) de los gestores, a los cuales se les dará uso en la siguiente fase. En cuanto a la formulación e implementación de la política

pública, se revisaron investigaciones relacionadas con la misma y se crearon grupos focales donde se encontraron datos importantes, que se tendrán en cuenta a la hora de realizar las intervenciones pertinentes. Igualmente se conformaron diferentes dimensiones teóricas de familia y sexualidad, familia y conflicto armado, se aportó en la creación de una base de datos con las respectivas estadísticas para conformar cada dimensión y que su pudieran dar una sustentación a las diferentes personas que harían parte del proyecto INTEGRAR.

REFERENCIAS: 1). Agudelo, M., Estrada, P., Posada, F., y Álvarez, M. (2008). Salud mental de niños y adolescentes provenientes de familias nucleares, padres separados y otras formas de organización familiar. Estado del arte. Editorial UPB. Medellín Colombia. 2). Arruabarrena M. & De Paul, J. (1999). Maltrato a los niños en la familia: evaluación y tratamiento, Ediciones Pirámide, Madrid. Recuperado el 25 de abril de 2013. <http://www.inau.gub.uy/biblioteca/arruabarrenacorregido.pdf> 3). García, B. (2009). Reconocimiento de estrategias discursivas frente al trauma psicosocial en jóvenes desvinculados/desmovilizados del conflicto armado colombiano. Trabajo de Grado. Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Bucaramanga. 4). Hernández, A. (2007) Familia, ciclo vital y psicoterapia sistémica breve. Editorial el Búho. Bogotá. 5). Olson, Russell y Sprenkle, 2003, Vol.41 el diagnóstico del funcionamiento familiar en la población chilena. Recuperado el 24 de abril de 2013. Rev. chil. neuro-psiquiatr. [online]. 2003, vol.41, n.1, pp. 39-54. ISSN 0717-9227. doi: 10.4067/S0717-92272003000100006.

GPCS-13-03-02-03

FECHA: Abril de
2013

TÍTULO: "INTEGRAR" MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIAL, INTEGRAL, EQUITATIVO E INCLUYENTE, DIRIGIDO A LAS FAMILIAS DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Instituto Familia y vida de la Universidad Pontificia Bolivariana
Bucaramanga

AUTOR(ES): RAMIREZ MORENO, Yheriz Dalyd.
(yheriz.ramirez@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: ACEVEDO RODRIGUEZ, Magda Yaneth

FASE: 2 de 4

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRACTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	VIDA DE FAMILIA

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Vida de Familia, Instituto de Familia y Vida, Familia y Situaciones de Riesgo Social, Delincuencia y Jóvenes Infractores, Explotación Sexual Infantil, Desempleo y Pobreza, Violencia Intrafamiliar, Discapacidad.

PROPÓSITOS: ¿Cómo se encuentra el departamento de Santander en cuanto a la dimensión de familia y situaciones de riesgo social?, Desarrollar la calidad de vida de las familias y comunidades del departamento de Santander, realizar un estado del arte de la dimensión familia y situaciones de riesgo social en el departamento de Santander.

CONTENIDO: Día a día se ven más marcadas las situaciones de riesgo social, a las que se encuentra expuesto el ser humano, situaciones que afectan varios contextos de la vida de la persona, tanto en el ámbito escolar como social y familiar, porque es determinante la importancia de la familia en la educación de los menores, siendo la primera base de valores, que puede guiar y determinar el futuro de la persona, como planteaba Parra (2003): La educación es por tanto, "aquella actividad cultural que se lleva a cabo en un contexto intencionalmente organizado para la trasmisión de los conocimientos, las habilidades y los valores que son demandados por el grupo social" (p.70). De la misma manera es prudente tener en cuenta lo establecido por Maestre (2009) cuando plantea que: "la familia es un grupo humano primario en el que los individuos nacen, establecen unos contactos realizan un tipo de encuentro y en el que encuentran el ambiente propicio para establecer un tipo humano de comunicación enriquecedora y perfecta" (p.4), lo que puede hacer fuerte o vulnerable a la persona frente a las situaciones de riesgo social, que son el conjunto de factores que determinan, una vulneración o un daño de la integridad de la persona, entre los cuales se trabajaran las problemáticas más conocidas a nivel nacional, como delincuencia y jóvenes infractores definido por Garrido Genovés como: " una figura cultural, porque su definición y tratamiento legal responde a distintos factores en distintas naciones, reflejando una mezcla de conceptos psicológicos y legales. Técnicamente, el delincuente juvenil es aquella persona que no posee la mayoría de edad penal y que comete un hecho que está castigado por las leyes" (citado por Elizald, Hernández, Lara, Martínez y Sánchez) (p. 5). También se enfatiza en explotación sexual infantil, ya que es una problemática de las más preocupantes por su poca concientización y bajo nivel de denuncia conocido, la explotación sexual infantil está definida por la organización internacional del trabajo como "La explotación sexual comercial infantil por un adulto de un niño,

niña o adolescente, menor de 18 años, acompañada del pago en efectivo o en especie al niño, niña o adolescente, o a un tercero o terceros”, dentro de la cual existen varias maneras de someter al niño a la vulneración de sus derechos, como trata de personas, turismo sexual, pornografía infantil entre otras. Adicionalmente también se trabaja recolectando información sobre temáticas como desempleo y pobreza, que es conocido como la falta de los recursos que satisfacen las necesidades básicas de un ser humano y al hablar de desempleo se determina que es la persona se encuentra sin ninguna ocupación laboral que sea

remunerada, otro tema importante y muy conocido actualmente es la violencia intrafamiliar que es el ejercicio de la violencia en el seno de una familia. Es decir, la acción que un miembro de una familia ejerce contra otro miembro produciéndole un daño físico o psicológico y por último se encuentra el tema discapacidad, que según la OMS Citada por Cáceres, (2004) en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), publicada en 1980, una discapacidad “es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.” (p.75). cubriendo de esta manera con la recolección de información de los temas mencionados, y cumpliendo con la realización de un estado del arte que permita identificar como se encuentra el departamento de Santander, entorno a esta dimensión

METODOLOGÍA: El proyecto “Integrar” va dirigido a las familias del departamento de Santander, en pro del mejoramiento de la calidad de vida, se trabaja con un grupo de gestores determinado, divididos por provincias, en la fase número dos, se hace un estado del arte en cuanto a las dimensiones anteriormente mencionadas, para determinar cómo se encuentra el departamento en estas problemáticas sociales, las herramientas que se utilizaron son: bases de datos, contactos directos con instituciones como el DANE, la alcaldía, el ICBF y la gobernación. El procedimiento utilizado es el siguiente: se dividen las dimensiones a indagar del proyecto “Integrar”, se hace una revisión directa en bases de datos y universidades, visita a instituciones, pasando a clasificar la información de interés, para la realización del informe escrito, con la supervisión directa de las encargadas del proyecto.

CONCLUSIONES: Teniendo en cuenta las actividades realizadas hasta el momento se puede determinar que se han alcanzado los siguientes logros: se obtuvo la información requerida para el estado del arte, se presentó una relación de colaboración entre las instituciones donde se solicitó la información, se pudo hacer un balance de la situación actual del departamento de Santander, evidenciando un avance en esta fase del proyecto “integrar”.

REFERENCIAS: 1). Elizald, E., Hernández, M., Lara, R., Martínez, J y Sánchez, A. (S.A). Delincuencia juvenil. Universidad Autónoma Metropolitana. 2). Cáceres, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. Revista Electrónica de Audiología, 2, 74-77. 3). Maestre, A. (2009). Familia y escuela. Los pilares de la educación. Revista Renovación y Experiencias

Educativas, 14, 1-11. 4). Parra, J. (2003). La educación en valores y su práctica en el aula. Tendencias Pedagógicas, 8, 69-88.

ANEXOS: Artículos Bases de datos redalyc, boletines informativos página web del DANE (www.dane.gov.co), información secretaria de desarrollo social y económico.

GPCS-13-03-02-04

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: PROGRAMA EN LA PROMOCIÓN DE PROYECTOS DE VIDA DESDE EL ENFOQUE RELACIONAL SISTÉMICO, EN JÓVENES QUE PERTENECEN AL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD PENAL JUVENIL DE CORPOADASES.

INSTITUCIÓN: CORPOADASES, Alianza para el desarrollo Ambiental Social Económico Sostenible.

AUTOR(ES): QUINTERO CARRASCAL, Yurith Leonela.
(yurith.quintero@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GÓMEZ, Claudia Liliana.
(Claudia.rico@upb.edu.co)

FASE: 2 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRACTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	VIDA DE FAMILIA

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Vida de Familia, CORPOADASES, Adolescentes, Sustancias Psicoactivas, Proyecto de Vida, Enfoque Relacional-Sistémico.

PROPÓSITOS: ¿Determinar el impacto de la implementación del programa en la promoción de proyectos de vida, en jóvenes que pertenecen al sistema de Responsabilidad Penal Juvenil de Corpoadases? Desarrollar procesos psicoeducativos que estén encaminados a la promoción de proyectos de vida como estrategia para la formación psicosocial y psicoafectiva de esta población adolescente.

CONTENIDO: La etapa de la adolescencia se ha considerado como un período crítico del desarrollo, relacionada con conflictos y crisis subjetivas, además de que los jóvenes se encuentran expuestos continuamente a factores de riesgo que los hace vulnerables, posibilitándoles el comienzo del consumo de sustancias psicoactivas. Pérez (2010) señala que el consumo de sustancias psicoactivas en Colombia y su abuso, inicia desde la adolescencia y en la mayoría de los casos continúa hasta la adultez joven. Un mayor consumo de drogas se vincula con relaciones familiares difíciles, actitudes de sobreprotección materna con conducta paterna ineficaz, prácticas educativas inadecuadas caracterizadas por una excesiva permisividad o dureza, incomunicación y tensión dentro del núcleo familiar, lo cual

contribuye al sostenimiento del problema (Hualde, 1990 citado por González, Ibáñez & Peñate, 1997). De acuerdo a una investigación realizada por Arboleda, Casas, Botero y Cano (2010) la situación de adicción no sólo afecta a quien consume, sino a todo su entorno social; así mismo, el grupo familiar, en el que se desarrolle un individuo. De la misma manera, sucede también que la familia incide en el inicio y mantenimiento del consumo de sustancias psicoactivas de uno de sus miembros; a su vez, éstos inciden de nuevo en problemas familiares y en el aumento del consumo. Esto implica que las intervenciones son más efectivas si logra vincularse al sistema familiar en los procesos terapéuticos, de hecho algunos autores señalan que “en drogodependencias, las terapias basadas en la familia han mostrado su eficacia para conseguir aumentar el compromiso de los pacientes y sus familias con los programas de tratamiento, así como para aumentar la adherencia al proceso, incrementar la retención y disminuir el uso de sustancias postratamiento, mejorando el funcionamiento familiar y facilitando la normalización de los pacientes en cuanto a su incorporación social” (Becoña, Cortés, Pedrero y Colbs, 2010). Es por ello que se hace necesario el vincular a la familia y el trabajar con el adolescente en la promoción de proyectos de vida, considerándose este como la estructura que expresa la apertura de la persona hacia el dominio del futuro, en sus direcciones esenciales y en las áreas críticas que requieren de decisiones vitales. De esta manera, la configuración, contenido y dirección del proyecto de vida, por su naturaleza, origen y destino están vinculados a la situación social del individuo, tanto en su expresión actual como en la perspectiva anticipada de los acontecimientos futuros, abiertos a la definición de su lugar y tareas en una determinada sociedad (Hernández, 2000).

METODOLOGÍA: La investigación realizada es de corte cualitativo, utilizando como diseño el estudio de caso de tipo instrumental y talleres participativos, dinámicos y reflexivos. Para efectos de la investigación se trabajó con una muestra de 15 jóvenes en los talleres grupales y 3 adolescentes en intervención psicológica individual y/o familiar entre los 15 y 17 años, que pertenecen a estratos socio-económicos 1, 2 y 3, han consumido algún tipo de sustancia psicoactiva y son residentes en Bucaramanga (Santander) y su área metropolitana. Además se encuentran vinculados al programa de responsabilidad penal de Corpoadases por haber incurrido en faltas a la ley. Algunos están escolarizados, otros no, o presentan atraso en su proceso escolar. Para el presente estudio se manejó un consentimiento informado para las familias, seguimiento de sesiones psicológicas de intervención individual y/o familiar y

talleres grupales reflexivos.

CONCLUSIONES: En cuanto a las intervenciones sistémicas, aunque no se logró en su totalidad la participación y vinculación de las familias durante las sesiones programadas, se puede concluir que el proceso desarrollado en Corpodases con los jóvenes y sus familias, permitió establecer que las dinámicas relacionales se caracterizan por la presencia de interacciones violentas en el sistema pareja y en el parento-filial, en particular con la figura

paterna. En cuanto a los límites de estas familias, las madres asumen la función de autoridad pero no logran su ejercicio efectivo con los hijos. Dentro de las intervenciones, las preguntas reflexivas, circulares, terapia centrada en las soluciones y talleres psicoeducativos tuvieron un efecto positivo, ya que los miembros abandonaron la mirada individual para centrarse más en las emociones y pensamientos del otro, así mismo lograron descentrarse del problema del consumo para conversar sobre otros aspectos importantes de la relación entre padres e hijos y buscar estrategias que permitan dar solución a los conflictos e ir mejorando la dinámica familiar, siendo estos factores fundamentales para la formación psicoafectiva y psicosocial de esta población adolescente.

REFERENCIAS: 1). Arboleda, L., Casas, J., Botero, J. & Cano, V. (2010). El juego de la responsabilidad del coadicto materno. Una visión de la farmacodependencia desde las constelaciones familiares. *Katharsis*, 10(2), 137-155. 2). Becoña, E., Cortés, M., Pedrero, E., & Colbs (2010). Guía clínica de intervención psicológica en adicciones, terapias centradas en la familia. Sociedad Científica Española de Estudios sobre el Alcohol, el Alcoholismo y las otras Toxicomanías. Barcelona: Paidós. 3). González, M.; Ibáñez, I. y Peñate, W. (1997). Consumo de alcohol, búsqueda de sensaciones y dimensiones básicas de personalidad. *Análisis y Modificación de Conducta*, 23(89), 385-405. 4). Hernández, A. (2000). Proyecto de vida como categoría básica de interpretación de la identidad individual y social. *Revista Cubana de Psicología*, 17(3), 93-112. 5). Pérez, A. (2010). Notas del seminario permanente sobre adicciones. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

ANEXOS: Consentimiento informado, seguimiento psicológico de intervención individual y/o familiar y talleres grupales.

GPCS-13-03-02-05

FECHA: Noviembre de
2013

TÍTULO: PROCESO DE INTERVENCIÓN RELACIONAL-SISTÉMICO PARA JÓVENES QUE PRESENTAN ADICCIÓN Y PERTENECEN AL PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD PENAL JUVENIL DE CORPOADASES.

INSTITUCIÓN: CORPOADASES, Alianza para el desarrollo Ambiental Social
Económico
Sostenibl
e.

AUTOR(ES): QUINTERO CARRASCAL, Yurith Leonela.
(yurith.quintero@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GÓMEZ, Claudia Liliana.
(claudia.rico@upb.edu.co).

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRACTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	VIDA DE FAMILIA

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Vida de familia, Corpoadases, adolescentes, sustancias psicoactivas, perfil psicológico, enfoque relacional-sistémico.

PROPÓSITOS: A través del proceso de práctica en Corpoadases se quiere desarrollar procesos psicoeducativos en jóvenes adictos como herramienta de prevención frente al consumo de sustancias psicoactivas. Así mismo permitir que la ejecución de estos procesos facilite una formación psicosocial y psicoafectiva en esta población adolescente.

CONTENIDO: La etapa de la adolescencia se ha considerado como un período crítico del desarrollo, relacionada con conflictos y crisis subjetivas, además de que los jóvenes se encuentran expuestos continuamente a factores de riesgo que los hace vulnerables, posibilitándoles el comienzo del consumo de sustancias psicoactivas. De acuerdo a una investigación realizada por Arboleda, Casas, Botero y Cano (2010) la situación de adicción no sólo afecta a quien consume, sino a todo su entorno social; así mismo, el grupo familiar, en el que se desarrolle un individuo. A su vez Papalia y Wendkos, (1998) citado por Camacho (s.f) consideran que son múltiples los factores psicosociales que están relacionados con el consumo de SPA en los adolescentes, estos influyen sobre la salud de los mismos dando lugar a conductas antisociales o autodestructivas, dentro de estos factores tenemos el pertenecer a familias disfuncionales, el bajo rendimiento escolar, la baja autoestima, la no construcción de un proyecto de vida, entre otros. Algunas investigaciones han mostrado una fuerte relación entre las variables familiares y el posterior uso y abuso de sustancias psicoactivas, por ejemplo: una estructura familiar poco sólida (padres solteros, padres separados o viudos) está relacionada con el comienzo de consumo de alcohol y de SPA, posiblemente porque los adolescentes pueden ser impulsados a realizarlo debido a que se encuentran en situaciones de prematura autonomía. “La distorsión en las

percepciones de riesgo y las creencias erróneas sobre los efectos de las drogas, las mayores disposiciones conductuales al consumo están relacionadas con las actitudes más favorables hacia el consumo". (De la villa, Rodríguez y Sirvent 2006) (p57). Es por ello que el inicio y mantenimiento de SPA es un elemento no normativo que considerablemente deteriora el aspecto biopsicosocial de un sujeto, teniendo en cuenta que el factor social es uno de los elementos más importantes en la salud mental y que en las personas consumidoras es uno de los

directamente más afectados, por ello la necesidad de trabajar en procesos psicoeducativos que favorezcan la prevención de las sustancias psicoactivas. De acuerdo a todo lo mencionado se puede afirmar que la adolescencia como etapa del ciclo vital implica la resolución de una serie de crisis y duelos que al ser resueltos adaptativamente ayudarían a la construcción de patrones comportamentales y esquemas cognitivos que favorezcan la prevención del consumo de SPA y la creación de estilos de vida saludable, pero si en esta etapa no se logra desarrollar un proceso resolutivo de dificultades como crisis por la identidad, el cuerpo o el apego por los padres, esta etapa puede constituir un factor de riesgo para la adquisición de hábitos mal adaptativos como el consumo de sustancias psicoactivas. “Los adolescentes y preadolescentes representan el colectivo con mayor riesgo a la experimentación de drogas, sobre todo institucionalizadas, siendo algo posterior la iniciación a los derivados canábicos en un contexto de consumidores iniciados”. (Becoña, Cortés, Pedrero y Colbs, 2010).

METODOLOGÍA: La investigación realizada es de corte cualitativo, utilizando como diseño el estudio de caso, aplicación de pruebas de personalidad y talleres participativos, dinámicos y reflexivos. Para efectos de la investigación se trabajó con una muestra de 17 jóvenes en los talleres grupales y 50 adolescentes en aplicación de pruebas de personalidad (16 pf) entre los 15 y 17 años, que pertenecen a estratos socio-económicos 1, 2 y 3, han consumido algún tipo de sustancia psicoactiva y son residentes en Bucaramanga (Santander) y su área metropolitana. Además se encuentran vinculados al programa de responsabilidad penal de Corpoadases por haber incurrido en faltas a la ley. Algunos están escolarizados, otros no, o presentan atraso en su proceso escolar. Para el presente estudio se manejó la prueba sistematizada (16 pf), una intervención individual y talleres grupales reflexivos.

CONCLUSIONES: En cuanto a la aplicación e interpretación de pruebas de personalidad (16 pf), se puede concluir que los indicadores clínicos más prevalentes en esta población han sido: neuroticismo, inestabilidad emocional, ansiedad, dependencia, despreocupados, baja competencia como estudiantes, impulsivos, bajo control social, bajo liderazgo y pensamiento concreto. Por lo cual los adolescentes se caracterizan por ser personas rebeldes en sus ideas, comportamientos y muestran molestia hacia cualquier cosa que perciben como obstáculo y como opresiva, presentándose dificultad al interactuar con figuras de autoridad y de control. Por otra parte se lograron evidenciar competencias de

innovación, extroversión, apertura al cambio, suspicaz, soñadoras, autosuficientes y alta creatividad. Lo cual contribuye a que a partir de los acompañamientos grupales e individuales con los adolescentes, se puedan fortalecer competencias y sean ellos mismos quienes comiencen a identificar esas habilidades o potencialidades existentes las cuales se encuentran limitadas por sus dificultades. Por otra parte permitir que el desarrollo de procesos psicoeducativos se convierta en una herramienta fundamental para la prevención, disminución en el consumo de SPA y de conductas mal adaptativas.

REFERENCIAS: 1. Arboleda, L., Casas, J., Botero, J. & Cano, V. (2010). El juego de la responsabilidad del coadicto materno. Una visión de la farmacodependencia desde las constelaciones familiares. *Katharsis*, 10(2), 137-155. 2. Camacho, I. (s.f). Factores psicosociales relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas en estudiantes de secundaria. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*.5(1), 41-56. 3. De la villa, M. Rodríguez, F. Sirvent, C. (2006). Factores relacionadas con las actitudes juveniles hacia el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas. *Psicothema* 18(1), 52-28. 4. Becoña, E., Cortés, M., Pedrero, E., & Colbs (2010). Guía clínica de intervención psicológica en adicciones, terapias centradas en la familia. Sociedad Científica Española de Estudios sobre el Alcohol, el Alcoholismo y las otras Toxicomanías. Barcelona: Paidós.

ANEXOS: Interpretación de la prueba de personalidad (16 pf) y talleres grupales.

GPCS-13-03-03-01

FECHA: Agosto de
2013

TÍTULO: APOYO A LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN DEL INSTITUTO DE FAMILIA Y VIDA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA

INSTITUCIÓN: Instituto de Familia y Vida – Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga

AUTOR(ES): ROJAS QUINTERO, LeidyJadira.
(Leidy.rojas@upb.edu.co)

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

FASE: 1 de 1.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRACTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	VIDA DE FAMILIA

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Vida de Familia, Instituto de Familia y Vida, Apoyo, Líneas de Atención, Área de Atención, Orientación y Pedagogía, Área de Espacios de Referencia Comunitaria, Área de Producción Editorial y de Medios

PROPÓSITOS: Contribuir al cumplimiento de los objetivos propuestos por el Instituto de Familia y Vida de la Universidad Pontificia Bolivariana a través del apoyo en los servicios ofertados a las familias y comunidades de Bucaramanga en las áreas de Atención, Orientación y Pedagogía, Producción Editorial y Medios, y Espacios de Referencia Comunitaria.

CONTENIDO: Bajo la modalidad de pasantía como trabajo de grado, desarrollada en el período comprendido entre Febrero y Agosto del año 2013 en el Instituto de Familia y Vida de la Universidad Pontificia Bolivariana, se contribuyó al cumplimiento de los objetivos institucionales a través del apoyo en los servicios ofertados a las familias y comunidad bumanguesa en tres de sus áreas institucionales. Dentro del ámbito de orientación psicológica se atendieron 34 casos, con atención de tipo, individual, familiar y valoración especial, el 47% de los casos corresponden a atención en población infantil, el 35% de los casos a población adolescente y el 17% de los casos corresponden a atención de adultos. Entre los diagnósticos más frecuentes establecidos en consulta se observaron: Problemas Relativos al Grupo Primario de Apoyo, Problemas Relativos a la Enseñanza, Diagnóstico Aplazado y Consumo de Sustancias Psicoactivas, aunado a esto, se realizó la recepción de 24 casos. En el área de pedagogía se realizaron 06 de 09 talleres reflexivos, y se principió con el ciclo de cine familiar, en el cual se realizaron 03 de 05 cineforos, actividades dirigidas a la comunidad en general. Asimismo, se apoyó la visita técnica de estudiantes de pregrado y el evento Estudio de Casos Clínico, en el cual se presentó un caso clínico con diagnóstico de Fobia social. En el área de Producción Editorial y de Medios, hubo participación en el rol de psicóloga pasante participante de la mesa de trabajo, en 15 programas radiales, transmitidos por Radio Católica Metropolitana a través de la emisión del Programa Familia y Vida. Por último, en el área de Espacios de Referencia Comunitaria, se apoyó en 1 de 2 talleres reflexivos en el Centro de Desarrollo Infantil Nuestra Señora de Lourdes y en 01 programa radial sobre la temática de bullying en la emisora Radio Melodía.

METODOLOGÍA: Durante el periodo de la pasantía se realizaron 169 sesiones familiares e individuales, que dan cuenta de una atención total fundamentada

sobre la premisas propias, principios y técnicas inherentes a la psicología como ciencia, a 70 usuarios, los cuales hacen parte de 34 casos atendidos, distribuida la atención de la siguiente forma: 22 atendidos en modalidad familiar y 12 atendidos en modalidad individual. El material utilizado como instrumentos para llevar a cabo los diferentes procesos en las áreas de atención del instituto en las cuales se fundamentó la pasantía, se divide en dos categorías: Material Institucional, el cual hace referencia formatos para el respectivo diligenciamiento de la historia clínica; y Material

de Pruebas Psicotécnicas para la Atención de Consulta. Asimismo, se utilizó la metodología del Taller Reflexivo para la realización de los talleres en temas de familia.

CONCLUSIONES: Se logró el objetivo general planteado a través del cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos. En ese sentido, el Instituto de Familia y Vida, favoreció el desarrollo profesional de la pasante, e igualmente, recibió el apoyo de la misma, para poder cumplir con la responsabilidad social que le es inherente.

REFERENCIAS: 1). Badós, A. (2008). La intervención psicológica: características y modelos. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Universidad de Barcelona. 2). Beck, J. (2000). Terapia cognitiva: Conceptos básicos y profundización. Barcelona: Gedisa. 3). Builes, A & Bedoya, M. (2006). La psicoeducación como experiencia narrativa: Comprensiones posmodernas en el abordaje de la enfermedad mental. Revista Colombiana de Psiquiatría, 35, (4), 463-475. 4). Cerutti, M., & Binstock, G. (2011). Cambios en las familias latinoamericanas y demandas para la acción pública. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. Serie seminarios y conferencia 41. 5). Díaz, I. (2012). La investigación en terapia familiar. Revista En-claves del Pensamiento, VI, 11, pp. 163-196.

ANEXOS: Informe Final.

GPCS-13-03-03-02

FECHA: Agosto de 2013

TÍTULO: APOYO A LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN DEL INSTITUTO DE FAMILIA Y VIDA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Instituto de Familia y Vida – Universidad Pontificia Bolivariana Seccional

Bucaramang
a.

AUTOR(ES): GONZALEZ DIAZ, Daniela González.
(Gonzalez.daniela@upb.edu.co).

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

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRACTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	VIDA DE FAMILIA

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Vida de Familia, Instituto de Familia y Vida, Apoyo, Líneas de Atención, Área de Atención, Orientación y Pedagogía, Área de Espacios de Referencia Comunitaria, Área de Producción Editorial y de Medios.

PROPÓSITOS: Contribuir al cumplimiento de los objetivos propuestos por el Instituto de Familia y Vida de la Universidad Pontificia Bolivariana a través del apoyo en los servicios ofertados a las familias y comunidades de Bucaramanga en las áreas de Atención, Orientación y Pedagogía, Producción Editorial y Medios, y Espacios de Referencia Comunitaria.

CONTENIDO: Bajo la modalidad de pasantía como trabajo de grado, desarrollada en el Instituto de Familia y Vida de la Universidad Pontificia Bolivariana, durante Febrero y Agosto del año 2013, se dio cumplimiento a los servicios institucionales ofertados a las familias y comunidad bumanguesa, en tres de sus áreas de atención. En área atención, orientación y pedagogía se realizó atención psicológica a 35 casos de tipo individual, familiar, pareja, niños y adolescentes, de los cuales el 46% corresponden a adulto individual, el 34% a niños y adolescentes, 17% a parejas y el 3% restante a familia. Entre los diagnósticos establecidos en consulta se encontraron: problemas relativos al grupo primario de apoyo y problemas relativos a la enseñanza, trastornos del estado del ánimo, trastornos sexuales y de la identidad sexual, trastornos de la personalidad, trastornos del control de impulsos no clasificados en otros apartados, trastornos de ansiedad. Se realizó la recepción de 19 casos asignados a practicantes de postgrado, pasantes, profesionales y/o especialistas. Se realizaron 2 de 9 talleres reflexivos y se promovió el ciclo de cine familiar con la realización de 2 de 5 cine-foros dirigidos a la comunidad en general. Se apoyó la visita técnica de estudiantes de pregrado de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana, y se desarrolló el evento de Estudio de Casos Clínicos, en el que se presentó un caso clínico con sintomatología de Juego patológico. En el área de Producción Editorial y de Medios, se participó en 12 programas radiales en Radio Católica Metropolitana. En el área de Espacios de Referencia

Comunitaria, se realizó 1 de 2 talleres reflexivos en el Centro de Desarrollo Infantil Nuestra Señora de Lourdes, un programa radial sobre la temática de bullying en Radio Melodía y una conferencia de Solución de Conflictos en la Familia dirigido a personal vinculado a Comfenalco.

METODOLOGÍA: Durante el periodo de la pasantía se realizaron 118 sesiones familiares e individuales, que dan cuenta de una atención total fundamentada sobre la premisas propias,

principios y técnicas inherentes a la psicología como ciencia, a 59 usuarios, los cuales hacen parte de 35 casos atendidos distribuida la atención de la siguiente forma: 1 caso atendido en modalidad familiar (3%), 6 en modalidad pareja (17%), 12 en modalidad niños y adolescentes (34%) y 16 en modalidad individual (46%). El material utilizado como instrumentos para llevar a cabo los diferentes procesos en las áreas de atención del instituto en las cuales se fundamentó la pasantía, se divide en dos categorías: Material Institucional, el cual hace referencia formatos para el respectivo diligenciamiento de la historia clínica; y Material de Pruebas Psicotécnicas para la Atención de Consulta. Asimismo, se utilizó la metodología del Taller Reflexivo para la realización de los talleres en temas de familia.

CONCLUSIONES: Se logró el objetivo general planteado a través del cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos. En ese sentido, el Instituto de Familia y Vida, favoreció el desarrollo profesional de la pasante, e igualmente, recibió el apoyo de la misma, para poder cumplir con la responsabilidad social que le es inherente.

REFERENCIAS: 1). Badós, A. (2008). La intervención psicológica: características y modelos. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Universidad de Barcelona. 2). Beck, J. (2000). Terapia cognitiva: Conceptos básicos y profundización. Barcelona: Gedisa. 3). Bolaños, I. (1998). Conflicto familiar y ruptura matrimonial: Aspectos psicolegales. En Marrero, J.L. (Comp.) Psicología Jurídica de la familia, Madrid: Fundación Universidad Empresa, Retos jurídicos en las Ciencias Sociales. 4). Builes, A & Bedoya, M. (2006). La psicoeducación como experiencia narrativa: Comprensiones posmodernas en el abordaje de la enfermedad mental. Revista Colombiana de Psiquiatría, 35, (4), 463-475. 5). Busto, B. (1999). Roles, actitudes y expectativas de género en la vida familiar. Revista La Ventana, 9, 130- 157. (...)

ANEXOS: Informe Final.

PSICOLOGÍA DE LA SALUD

FECHA: Abril de
2013

TÍTULO: PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN SEXUAL EN ESTUDIANTES DE TRANSICIÓN Y PRIMARIA DEL COLEGIO MARIO MORALES DELGADO

INSTITUCIÓN: Colegio Mario Morales Delgado (Nuevo girón).

AUTOR(ES): JARAMILLO GARCÍA, Ingrid Carolina.
(ingrid.jaramillo@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GOMEZ, Claudia Liliana.
(claudia.rico@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGÍA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Psicología de la Salud, Colegio Mario Morales Delgado, Talleres de sexualidad, Atención psicológica

PROPÓSITOS: Determinar el impacto de la implementación de un programa para el fortalecimiento de una educación sexual responsable en los estudiantes de primaria del Colegio Mario Morales Delgado.

CONTENIDO: El concepto de sexualidad, es percibida como una dimensión más del ser humano, en donde se incluyen factores culturales, personales y sociales relacionados con la identidad, genero, vínculo y la orientación sexual. Así mismo, la sexualidad puede ser tenida en cuenta como el resultado de la interacción de los factores que movilizan a los sujetos (biológicos, psicológicos, comportamentales y emocionales), es decir, la sexualidad se practica y se expresa desde los niveles cognitivos, emocionales y comportamentales (Martínez, Velásquez, Villasmil, Bello & Socorro, 2011). La sexualidad es el resultado de la interacción de diferentes ámbitos de los seres humanos, sea biológico, sociocultural y psicológico, por lo tanto, aquí se encuentra la diferencia entre las percepciones y los imaginarios de los sujetos. Por esto, es vital identificar las características poblacionales del sector, pues la cultura es un componente determinante de la conducta de las personas (Cabello, 2010). El planteamiento descrito anteriormente, da razón a las capacidades de los sujetos a desarrollar y percibir la sexualidad de forma distinta, siendo el comportamiento moldeado y modificado por la conducta (Vargas-Trujillo, 2007). El ser humano pasa por un

ciclo vital que es la forma de evolución que tiene desde que nace hasta que muere, por tanto es importante retomar los cambios y la relevancia de los mismos durante el ciclo vital, para esto, el currículo de educación inicial (2007), define la educación inicial como la “primera etapa de la educación bolivariana encargada de atender a la población entre 0 y 6 años o hasta su ingreso al primer grado de educación básica”. (p.5). Es oportuno señalar que en la educación inicial se forman

las bases para facilitar a los niños y niñas un ambiente agradable y estimulante, donde tengan la oportunidad de direccionar su desarrollo.

METODOLOGÍA: Aplicación de talleres de sexualidad a estudiantes de transición y primaria con edades comprendidas entre los 4 y los 14 años, con el fin de Promover en los estudiantes del Colegio Mario Morales Delgado la importancia de asumir una vida sexual saludable y responsable. Los instrumentos utilizados son los siguientes: lapiceros, sacapuntas, video beam, películas, videos, presentación en PowerPoint, carteles, marcadores, temperas, pinceles, colores, papel cartulina y papel bond, fotocopias

CONCLUSIONES: Teniendo en cuenta las actividades realizadas semana a semana en el Colegio Mario Morales Delgado se puede determinar que se han alcanzado logros como lo son: Conocer las principales necesidades del Colegio Mario Morales Delgado, haciendo un breve diagnóstico de los temas de interés para la realización del proyecto. Crear una adecuada relación con los docentes, estudiantes y personal administrativo del Colegio, para así tener un buen ambiente laboral. Presentar un plan de trabajo acorde a las necesidades de este para el desarrollo de las actividades planteadas en el cronograma, y la realización de las actividades propuestas en este con el apoyo del personal docente. Finalmente se espera que mediante el desarrollo de los talleres reflexivos de sexualidad, los estudiantes aprendan o consoliden la importancia que tiene el conocimiento de su cuerpo, los cambios adaptativos del desarrollo sexual, la fijación de un proyecto de vida significativo, que se encuentre encaminado a la satisfacción de sí mismo

REFERENCIAS: 1). Cabello, F. (2010). Sexualidad y ciclo vital. Manual de sexología y terapia sexual. pp. 63-83. Editorial Síntesis. 2). Martínez, L., Velásquez, A., Villasmil, S., Bello, J. & Socorro, B. (2011). La educación sexual en edad pre-escolar. Recuperado el 3 de agosto de 2012. Disponible en: <http://www.slideshare.net/romuloenrique/diapositiva-educacion-sexual> 3). Martínez, L., Velásquez, A., Villasmil, S., Bello, J. & Socorro, B. (2011). La educación sexual en edad pre-escolar. Recuperado el 3 de agosto de 2012. Disponible en: <http://www.slideshare.net/romuloenrique/diapositiva-educacion-sexual> 4). Vargas-Trujillo, E. (2007). Yo soy... ¿un producto de la cultura?. Sexualidad... mucho más que sexo. Pp. 3-8. Ediciones Uniandes.

GPCS-13-04-02-02

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: ATENCIÓN, ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE CASOS DE PACIENTES REMITIDOS AL CPS (CENTRO DE PROYECCIÓN SOCIAL) DE PIEDECUESTA.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social de Piedecuesta.

AUTOR(ES): BOTERO MENDOZA, Diego Armando. (diego.botero@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: MUÑOZ RONDÓN, Tatiana Milena.
(tatiana.munoz@upb.edu.co).

FASE: 3 de 7

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGÍA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Psicología de la Salud, Centro de Proyección Social de Piedecuesta, Salud Mental, Intervención, Retardo Mental, Diagnostico, Pruebas, Atención, Coeficiente Intelectual, Hiperactividad, Crianza.

PROPÓSITOS: Atender y hacer seguimiento a los casos de pacientes que recurren al CPS (centro de proyección social) de Piedecuesta, de la misma forma, brindar atención a los pacientes para conocer problemáticas, Plantear de hipótesis que puedan llevar a un esclarecimiento del caso remitido y Asignar de tareas que contribuyan a la evolución de la situación planteada en el motivo de consulta.

CONTENIDO: El estudio de la relación terapéutica ha hecho parte del desarrollo teórico e investigativo en el campo de la psicología clínica desde el siglo XIX. Fue Freud (año) quien introdujo el concepto de relación terapéutica en sus

escritos a finales del siglo XIX. El concepto fue retomado luego por representantes de teorías modernas sobre la psicoterapia y, más recientemente, por aquellos con orientación postmoderna (Arango & Moreno., 2009). Entre los factores que contribuyen al establecimiento de la relación terapeuta paciente, se señala el rapport que debe ser cuidadosamente elaborado y conservado a lo largo del proceso terapéutico y que es de vital importancia que sea mutuo (entre el terapeuta y el consultante), puesto que éste llevará a que la relación se base en la confianza y el entendimiento recíproco. Así mismo, se destaca la importancia de la actitud docente, empática y receptiva por parte

del terapeuta, dado que una gran parte de la terapia está dedicada al aprendizaje de técnicas y estrategias que ayuden al paciente a disminuir la intensidad de su problema o a desarrollar conductas más adaptativas (Fiorini 1992 citado por Arango & Moreno., 2009). El elemento considerado esencial en toda psicoterapia, se caracteriza por ser una relación de carácter profesional, donde el psicoterapeuta se interesa genuinamente por el paciente pero no forma parte de sus relaciones interpersonales cotidianas. Dado que este es un punto considerado central en la psicoterapia tanto teórica como clínicamente, existen distintas visiones de lo que debiera ser esta relación según los diferentes modelos terapéuticos (Arredondo & Salinas., 2005). Es necesario que el terapeuta tenga la capacidad de reconocer sus propias motivaciones y reacciones internas e impedir que influyan de manera negativa en la terapia (contratransferencia) en este punto el terapeuta debe contar con ciertas habilidades, como de autoconocimiento, auto-regulación, flexibilidad, confianza y conocimiento del contexto en el que ejerce su labor (Bados & García., 2011).

METODOLOGÍA: Para la recolección de información se hace necesario una interacción directa con la secretaria quien es la que en su momento asigna las citas a cada uno de los consultantes, de esta manera se procede a dar atención y cumplimiento a los pacientes en los espacios que la secretaria y el terapeuta consideren pertinentes para así dar inicio al proceso, llevando como sustento una historia clínica que se abre cuando el paciente acude por primera vez, a partir de ese momento se inicia un proceso de evaluación de los antecedentes familiares y personales del paciente para poder empezar a generar hipótesis que contribuyan al motivo de consulta, seguidamente se hace un informe que permite la visualización de todos aquellos aspectos que el paciente presenta y su ruta de intervención con un previo diagnóstico.

CONCLUSIONES: El proyecto ha tenido logros momentáneos los cuales se pueden catalogar como avances en el proceso terapéutico de los pacientes, dejando ver y evidenciando problemáticas que arroja cada una de las sesiones y cada análisis de las pruebas aplicadas, permitiendo así encaminar el proceso terapéutico hacia la consecución de los objetivos individuales planteados para cada consultante.

REFERENCIAS: 1). Arango, A., & Moreno, M. (2009). Más allá de la relación terapéutica: un recorrido histórico y teórico. *Acta Colombiana de Psicología* 12 (2) 135-145. Recuperado el 22 de julio del 2012 en

<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=79815640013> 2).
Bados, A., & García, E. (2011). Habilidades Terapéuticas. Departamento de personalidad, evaluación y tratamiento psicológicos. Facultad de Psicología Universidad de Barcelona. Recuperado el 19 de Julio del 2012 en <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/18382/1/Habilidades%20terap%C3%A9uticas.pdf> 3).
Arredondo, M., & Salinas, P. (2005). Alianza terapéutica en psicoterapia: concepciones e importancia atribuida por psicoterapeutas con distintas orientaciones teóricas que trabajan en el centro de

psicología aplicada de la universidad de chile. 8-170. Universidad de chile facultad de ciencias sociales departamento de psicología. Recuperado el 22 De Julio de 2012 en http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/arredondo_m/sources/arredondo_m.pdf.

GPCS-13-04-02-03

FECHA: Mayo de 2013

TÍTULO: EVALUACIÓN DE LOS NIVELES DE ANSIEDAD EN PACIENTES PEDIÁTRICOS CON ENFERMEDAD ONCOLOGICA Y SOBRECARGA EN SUS CUIDADORES.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario De Santander

AUTOR(ES): GUALDRON ZAMBRANO, Jenny Paola.
(Jenny.gualdron@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO, Lina Patricia

(lina.mendez@upb.edu.co).

FASE: 1 de1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
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; Sobrecarga en el Cuidador; Ansiedad Manifiesta en Niños con Enfermedad Oncológica, Calidad de Vida, Estilos de Vida.

PROPÓSITOS: La ansiedad en pacientes pediátricos con enfermedad oncológica y la sobrecarga en el cuidador se asumirá a partir de la identificación de niveles de ansiedad presentados en los pacientes del Hospital Universitario de Santander, lo que será evaluado con la prueba Zarit (escala de sobrecarga en el cuidador) y CMASR (Escala de ansiedad manifiesta en niños); esto con el fin de ofrecer un debido acompañamiento psicológico a estos infantes y sus cuidadores, de esta forma favorecer su proceso de recuperación al generar actividades que logren disminuir los niveles de estrés y ansiedad ocasionados por el tiempo de

hospitalización y la enfermedad, con el fin de que logren llevar un estilo de vida saludable y por ende su calidad de vida mejore.

CONTENIDO: Al momento de ingreso a la institución, es frecuente que se haya quebrado la adaptación social del niño/ adolescente, tanto en el ámbito escolar como familiar y comunitario. (Barra y García, 2009), para ello es necesario implementar técnicas donde se logre desde el rol como psicólogo clínico crear vínculos con el infante y respectivos cuidadores, con el fin de brindar acompañamiento necesario durante su estadía dentro del hospital; de igual forma es indispensable tener en cuenta que la ansiedad puede variar y fluctuarse a través del tiempo; de esta forma empiezan a haber transformaciones que pueden repercutir en los diferentes estilos de vida, puesto que el ambiente dentro del hospital puede ser un desencadenante por las restricciones que este tiene, de esta forma Aguilera y Whetsell (2007) sostienen que la ansiedad en niveles elevados en niños, puede repercutir en su desarrollo social y psicológico. Lo que genera una mayor atención por parte del personal médico y sus familiares además de mantener una buena comunicación que implique que se dé solución a sus inquietudes de la forma más correcta y acorde a su edad. De igual forma el proceso de hospitalización en el niño genera una situación de estrés producto de la separación con sus padres, familiares, amigos y por el dolor que produce la misma enfermedad (Ramos y Merino, 2009). Algunos expertos han identificado respuestas emocionales negativas en algunos niños en el periodo poshospitalario; dado que estas respuestas incluyen problemas alimentarios, alteraciones en sueño, ansiedad incrementada ante la separación, temores, preocupaciones por su cuerpo, regresión a un nivel de conducta previo, y síntomas somáticos tales como tics y enuresis (Aguilera & Whetsell, 2007, p 14). Es así como el psicólogo también cumple con la función de llevar a cabo protocolos de prevención en cuanto a la enfermedad, atención de hospitalización del paciente pediátrico; desde el punto de vista emocional, se detectan aspectos que provocan un aumento de la ansiedad y de este modo resulta más fácil atenderlos para intentar reducir la ansiedad del paciente y de su familia (Serradas, 2010).

METODOLOGÍA: En la práctica realizada, se tuvo en cuenta el diseño no experimental cuantitativo descriptivo transversal con una población de diez y seis (16) participantes de género masculino y femenino, en edades entre 6 y 15 años respectivamente, pertenecientes a las diferentes ciudades, pueblos, veredas, zonificados en el Hospital Universitario de Santander; a quienes se les aplico el

(CmasR) “lo que pienso y siento” en los niños hospitalizados con enfermedad hematológica; así mismo se utilizó una muestra de (19) cuidadores a quienes se les aplicó la escala de sobrecarga en el cuidador (Zarit), la selección para esta muestra fue seleccionada de forma aleatoria.

CONCLUSIONES: Se empleó la aplicación de instrumentos en pacientes hospitalizados con enfermedad hematológica, como en sus cuidadores, logrando así, identificar los niveles

de sobrecarga y estrés en cada uno de ellos. Se realizó acompañamiento psicológico a familias y pacientes de la unidad de pediatría, con el fin de sensibilizar a los cuidadores con respecto a la enfermedad por la que los niños atraviesan. Se llevó a cabo actividades en las que los niños pudieran mantenerse distraídos y alegres, para que así la enfermedad no fuera el eje principal de su estadía en el hospital.

REFERENCIAS: 1). Aguilera, P., Whetsell, M. (2007). La ansiedad en niños hospitalizados. Aquichan, 207-218. 2). Barra, F.; García, R. (2009). Hospitalización psiquiátrica de niños y adolescentes I:Revisión de la literatura, Chil Neuro-Psiquiat ; 47 (3), 228-23. 3).Ramos, M.; Merino, C. (2009). Ayudar a afrontar la estancia hospitalaria Index de Enfermería, Index Enferm; 18 (4). 4). Serradas, M. (2010).colaboración interdisciplinaria en la atención del niño con cáncer y su familia en ambientes hospitalarios. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve/pdf/rvo/v22n3/art06.pdf>

ANEXOS: Escala de sobrecarga en el cuidador (Zarit); (CMAS-R) lo que siento y pienso.

GPCS-13-04-02-04

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN MUJERES CON DIAGNÓSTICO DE CANCER DE MAMA DE LA UNIDAD DE ONCOLOGÍA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario De Santander.

AUTOR(ES): CORTES LEON, Silvia Juliana.
(silvia.cortes@upb.edu.co).

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

FASE: 2 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
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. Calidad de Vida. Ansiedad, Depresión, Estrés, Cáncer, Paciente Oncológico, Cáncer de mama.

PROPÓSITOS: Ofrecer acompañamiento psicológico a los pacientes oncológicos y a sus familiares en el afrontamiento de la enfermedad y su proceso, como la quimioterapia o radioterapia. Evaluar mediante la prueba InCaViSa, la calidad de vida en mujeres con diagnóstico de cáncer de mama durante su ciclo de tratamiento en la unidad de oncología del HUS. Brindar a los pacientes que se encuentran en quimioterapia, psi coeducación de su enfermedad, charlas de autoayuda, autocontrol, relajación, ventilación emocional entre otros y de estilos de vida saludables que permitan que su calidad de vida sea óptima. Realizar espacios de capacitación para el equipo de salud del Hospital Universitario de Santander del área de oncología en el cual están inmersos, enfermeras, area administrativa, auxiliares, tecnólogos, entre otros.

CONTENIDO: El psicólogo que trabaja en Psicosociología, se ve integrado en un equipo multidisciplinar y asume tareas de soporte y acompañamiento desde el diagnóstico de la enfermedad, hasta la curación muerte del paciente; y más en particular se afirma que sus tareas son: 1) detectar e intervenir factores psicosociales asociados al origen del cáncer. 2) detectar e intervenir factores psicológicos que permitan la detección del cáncer. 3) intervención en la respuesta emocional de paciente, familia y cuidadores y 4) investigación, ya que es fundamental para el desarrollo de la especialidad (Rivero, Piqueras, Ramos, García, Martínez,

& Oblitas, 2008). La justificación de este nuevo enfoque en el tratamiento integral del paciente oncológico es la necesidad de brindarle apoyo Psico-emocional, tarea que hasta antes de la incursión de la figura del psicólogo la desarrollaban los mismos médicos, el personal de enfermería o voluntarios de diverso origen. Teniendo en cuenta que la finalidad de la atención psicológica al paciente con cáncer es doble: por un lado, se trata de acompañar y atender las respuestas emocionales que se generan, tanto en el paciente, como en sus familiares y cuidadores; Y por otro, hacer intervención en aquellos factores que pueden influir negativamente en la supervivencia a la enfermedad y en la calidad de vida del afectado (Sanz

& Modolell, 2004). “Calidad de vida es la evaluación subjetiva de la vida entendida como un todo”, también se dice que “La calidad de vida se refiere a la valoración de los pacientes sobre la satisfacción con su nivel de funcionamiento normal

comparándolo con el que ellos creían que era posible o ideal” ; “Calidad de vida es la evaluación subjetiva de la vida entendida como un todo”, también se dice que “La calidad de vida se refiere a la valoración de los pacientes sobre la satisfacción con su nivel de funcionamiento normal comparándolo con el que ellos creían que era posible o ideal” (Ferriols, Ferriols, Alós & Magraner, 1995, p. 316). Precisamente la evaluación será realizada a mujeres con cáncer de Mama, al cual Sat et al. (2011) indica que la calidad de vida de estas mujeres, se ve afectada por los síntomas que

acarrea la enfermedad, por la misma percepción que se tiene del cáncer y los cambios que este padecimiento realiza en el estilo de vida, a su vez otros factores afectados son la morbilidad psicológica y la no adaptación social como también problemas financieros. Los aspectos psicológicos son primordiales ya que la sociedad afecta en gran manera este factor porque le da un valor significativo al atractivo físico de las mujeres, por tanto al deterioro del mismo se le suma la pérdida o mutilación de órganos de vital importancia para la autoestima como las mamas, se ve en gran manera afectada negativamente su parte psicológica (Salas, 2009). Respecto al trabajo con el personal de salud es necesario recalcar Primeramente que trabajar en factores personales de los equipos de salud es de indicar en primera instancia, como es el fortalecimiento o desarrollo de la autoestima, como estrategia para favorecer el autocontrol ya que, al desarrollar la autoestima, se tienen también características como la autoafirmación, valoración personal, reconocimiento, entre otros, que benefician el desarrollo integral de cada funcionario (Fuentealba & Jofré, 2004). Por tanto luego de reforzar el desarrollo personal de cada miembro de salud, se trabaja las afectaciones que acarrean diversos temas laborales que no permiten una buena calidad laboral, ya sean temas relacionados al equipo de trabajo o en relación con el paciente. Que en un puesto de trabajo tenga óptimas condiciones laborales representan un bienestar para la competitividad del trabajador (Rodriguez & Barrios, 2007).

METODOLOGÍA: En el hospital Universitario de Santander se trabajó en la unidad de Oncología, encaminado al acompañamiento psicológico, para el manejo del estrés, ansiedad y diversos factores adversos que con lleva el padecimiento de la enfermedad. Principalmente como proyecto, un estudio aplicado para indagar sobre la calidad de vida en pacientes con cáncer de mama con un estudio transversal cuantitativo, las cuales está en ciclos de Quimioterapia y radioterapia de forma ambulatoria en el hospital, utilizando el inventario de Calidad de Vida y Salud (IncaVisa) como instrumento. Hasta el instante, se ha realizado acompañamiento psicológico a 30 pacientes, con los cuales se han presentado varios encuentros con la mayoría de ellos.

CONCLUSIONES: Se ha obtenido información de importancia gracias a la aplicación del Inventario de Calidad de Vida y salud, los cuales indicaron la división de la percepción de las pacientes que presentan diagnóstico de cáncer de mama de la unidad de Oncología del Hospital Universitario que se encuentran en proceso de Quimioterapia y radioterapia ambulatoria. Remarcando la

primordialidad que se debe destinar al acompañamiento psicológico a los pacientes y familiares, ya que el proceso que acarrea el padecimiento de la enfermedad, obligatoriamente trae consigo cambios en la vida cotidiana de los mismos.

REFERENCIAS: 1). Ferriols, R., Ferriols, F., Alós, M., & Magraner, J. (1995). Calidad de vida en oncología clínica. *Revista Farmacia Hospitalaria*, 19 (6), 315-322. 2). Sanz, J., & Modolell, E. (2004). Oncología y psicología: un modelo de interacción. *Psicooncología*, 1 (1),

3-12. 3). Rivero, R., Piqueras, J., Ramos, V., García, L., Martínez, A., & Oblitas, L. (2008). Psicología y cáncer. *Suma Psicológica*, 15 (1), 171-197. 4). Sat, D. Contreras, I. Balderas, A. Hernandez, A. Solan, P. et al (2011). Calidad de Vida en Mujeres Mexicanas con Cáncer de Mama en diferentes etapas clínicas y su asociación con características socio-demográficas, estados co-mórbidos y características del proceso de atención en el Instituto Mexicano del Seguro Social. *Value In Health*, 133-136. 5). Salas, C. & Grisales, H. (2010). Calidad de vida y factores asociados en mujeres con cáncer de mama en Antioquia, Colombia. *Revista panam Salud pública*, 28 (1), 9-18.

GPCS-13-04-02-05

FECHA: Octubre de 2013

TÍTULO: PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO Y ORIENTACIÓN VOCACIONAL A ESTUDIANTES DE NOVENO, DECIMO Y ONCE GRADO DEL COLEGIO MARIO MORALES DELGADO.

INSTITUCIÓN: Colegio Mario Morales Delgado (Nuevo Girón).

AUTOR(ES): JARAMILLO GARCÍA, Ingrid Carolina.
(Ingrid.jaramillo@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GOMEZ, Claudia Liliana.
(Claudia.rico@upb.edu.co).

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGÍA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Psicología de la Salud, Colegio Mario Morales Delgado, Talleres de Orientación Vocacional, Acompañamiento Psicológico.

PROPÓSITOS: Determinar el impacto de la implementación de un programa de acompañamiento y orientación vocacional a estudiantes de noveno, décimo y once del Colegio Mario Morales Delgado

CONTENIDO: Es importante mencionar que para (Santana, L; Feliciano, L. & Santana, A.

2012) proponen: Las características propias de la adolescencia, la situación de incertidumbre que provoca el proceso de toma de decisiones o las demandas de la sociedad en la que vivimos revelan la importancia de crear planes de orientación encaminados a potenciar el autoanálisis en el alumnado. Encontramos que en la sociedad en la que vivimos hoy en día se ha ido perdiendo en los padres la idea de crear en sus hijos el tener objetivos y metas en su vida, en construir un proyecto de vida para su desarrollo como personas que aporten algo dentro de una sociedad, y esto se ve reflejado la indecisión de ellos a la hora de elegir una carrera. Para poder afrontar la sociedad y la vida misma, los jóvenes deben desarrollar su proyecto de vida, según Vargas, R. (2005). El proyecto vital es la misión que el hombre descubre y realiza a través de la vida. Este proyecto de vida se origina en la vocación; pero, a su vez, el proyecto de vida se convierte en vocación del hombre. El proyecto vital responde a la pregunta: ¿Cuál es el propósito de mi vida en el mundo? Por tanto no solo es cuestión de vocación definida como la inclinación a cualquier estado profesión o carrera (diccionario de la lengua española, 2010). Se han encontrado diversas definiciones al concepto de orientación vocacional y uno de ellos es que la orientación vocacional constituye básicamente “un proceso educativo que tiene por objeto ayudar a cada individuo a desenvolverse a través de la realización de actividades y experiencias que le permitan resolver sus problemas al mismo tiempo que adquiere un mejor conocimiento de sí mismo “(Herrera y Montes, 1960). Por lo anterior mencionado se puede concluir la importancia que tiene que los estudiantes tengan la posibilidad de ser orientación en su proceso educativo para así lograr aclarar las dudas e inquietudes que ellos puedan tener frente a su vocación personal y profesional.

METODOLOGÍA: Aplicación de talleres de orientación vocacional a estudiantes de noveno, décimo y once con edades comprendidas entre los 14 y los 18 años, con el fin de Promover en los estudiantes del Colegio Mario Morales Delgado la importancia de construir su proyecto de vida. Los instrumentos utilizados son los siguientes: lapiceros, sacapuntas, video beam, presentación en PowerPoint, carteles, marcadores, temperas, pinceles, colores, papel cartulina y papel bond, fotocopias.

CONCLUSIONES: Teniendo en cuenta las actividades realizadas semana a semana en el Colegio Mario Morales Delgado se puede determinar que se han

alcanzando logros como lo son: Conocer las principales necesidades del Colegio Mario Morales Delgado, haciendo un breve diagnóstico de los temas de interés para la realización del proyecto. Crear una adecuada relación con los docentes, estudiantes y personal administrativo del Colegio, para así tener un buen ambiente laboral. Presentar un plan de trabajo acorde a las necesidades de este para el desarrollo de las actividades planteadas en el cronograma, y la realización de las actividades propuestas en este con el apoyo del personal docente. Finalmente se espera que mediante el

desarrollo de los talleres, los estudiantes aprendan o consoliden la importancia que tiene el plantearse objetivos y metas para la construcción de su proyecto de vida.

REFERENCIAS: 1). Herrera & Montes (1960). Taller breve de actualización “orientación vocacional, proyecto de vida y toma de decisiones en educación secundaria” Recuperado el

30 de julio de 2013, Disponible en:
[http://portalsej.jalisco.gob.mx/psicopedagogia/sites/](http://portalsej.jalisco.gob.mx/psicopedagogia/sites/portalsej.jalisco.gob.mx/psicopedagogia/files/orientacion_vocacional_proyecto_vida.pdf)

[portalsej.jalisco.gob.mx/psicopedagogia/files/orientacion_vocacional_proyecto_v](http://portalsej.jalisco.gob.mx/psicopedagogia/files/orientacion_vocacional_proyecto_vida.pdf)

[ida.pdf.](http://portalsej.jalisco.gob.mx/psicopedagogia/files/orientacion_vocacional_proyecto_vida.pdf) 2). Santana, L; Feliciano, L. & Santana, A. (2012). Análisis del proyecto de vida del alumnado de educación secundaria. Universidad de la Laguna. Revisado el día 5 de febrero de 2013 de la web:

[http://www.uned.es/reop/pdfs/2012/23-1%20-%20Santana.pdf.](http://www.uned.es/reop/pdfs/2012/23-1%20-%20Santana.pdf) 3). Vargas, R. (2005). Proyecto de vida y planeamiento estratégico personal. Lima, Perú. Revisado el día 5 de febrero de 2013 de la web:

[http://www.capitalemocional.com/libros/Proyecto%20de%20Vida.pdf.](http://www.capitalemocional.com/libros/Proyecto%20de%20Vida.pdf)

GPCS-13-04-02-
06

FECHA: Noviembre de
2013

TÍTULO: IMPLEMENTAR EL PROCESO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA INDIVIDUAL Y GRUPAL A LOS PACIENTES DE LA INSTITUCIÓN MASTERCANCER.

INSTITUCIÓN:
MasterCancer.

AUTOR(ES): FLÓREZ REYES, Ana Gabriela.
(ana.florez@upb.edu.co).

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

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGÍA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Psicología de la Salud, Master Cáncer, Psicooncología, Oncología, Atención Psicológica, Ansiedad, Depresión.

PROPÓSITOS: Implementar el proceso de atención psicológica individual y grupal a los pacientes de la institución Mastercancer. Hacer acompañamiento psicológico individual a las pacientes que lo requieran y que sean remitidas por el equipo tratante. Aplicación de la escala hospitalaria de ansiedad y depresión (HAD).

CONTENIDO: Desde que una persona es diagnosticada con cáncer inicia con una serie de cambios, necesita adaptarse a un estilo de vida diferente al que acostumbraba a llevar. (Álvarez, 2002. Citado por Cantú y Álvarez 2009) Los cambios se dan a nivel emocional, social, familiar, laboral, etc. De acuerdo con lo anterior Jennifer Middleton (2008), Psicóloga Clínica describe que “el paciente al recibir el diagnóstico siente que se le detiene la vida abruptamente, queda invadido y paralizado por terribles temores, está desorientado y perdido entre múltiples opciones. Esta persona requiere ser apoyada inmediatamente por un equipo multidisciplinario, y no esperar a que haga crisis de angustia o caiga en un estado depresivo. Todo ello sin dejar de lado la asistencia a los profesionales de la salud, con el objetivo de contar con un cuidado integral y efectivo. (Malca, 2005, Pag 4). Los diversos recursos de afrontamiento y el cómo adoptarlos, es un factor determinante en la iniciación de la enfermedad. (Martínez, 2009). Ante esta situación, la psicooncología, especialidad de la psicología, ofrece soporte a los pacientes afectados de cáncer, a los familiares y profesionales de la salud, ayudando a manejar los cambios que se generan a lo largo de la enfermedad. Se dedica a la prevención, diagnóstico, evaluación, tratamiento, rehabilitación, cuidados paliativos y etología del cáncer. Además del manejo del paciente y de sus familiares, la psicooncología sirve para mejorar las competencias comunicativas y de interacción del personal médico. (Malca, 2005. Pg 1).

METODOLOGÍA: La población cubierta fueron pacientes que reciben atención médica en la I.P.S MASTERCANCER y que solicitaron atención psicológica. En cuanto a la población atendida en atención individual fue de 8 mujeres y 2 hombres. La edad de los pacientes estaba entre los 28 y los 70 años. En la población en que se aplicó la escala hospitalaria de ansiedad y depresión fue de 19 pacientes que recibían quimioterapia. En total fueron 14 mujeres y 5 hombres, entre los 28 y los 70 años. Se aplicó la escala de ansiedad y depresión y posteriormente se analizaron los resultados.

CONCLUSIONES: Es indiscutible la presencia de depresión y ansiedad en

pacientes oncológicos, aunque en algunos el grado es menor, esto no significa que no presenten algunos síntomas propios de dichos trastornos. Es de vital importancia detectar a tiempo este tipo de síntomas para prevenir el riesgo de llegar a un problema clínico. La atención psicológica puede influir positivamente en aspectos como la adherencia al tratamiento, la calidad de vida, el autocuidado, auto concepto y por ende la supervivencia del paciente.

REFERENCIAS: 1). Cantú. R; Álvarez. J. (2009). Sucesos vitales y factores psicosociales asociados: el caso de pacientes con cáncer. *Psicología y Salud*. Vol. 19(1). Pg. 21-32. 2).

Middleton. J (2002). Psico-oncología en el siglo XXI. Revista Actualidad Psicológica. 3). Malca. B (2005). Psicooncología: Un abordaje emocional en oncología. Persona y Bioética. Vol. 9(25). Pg. 64-67. 4). Martinez. M. (2009). Afrontamiento y calidad de vida en pacientes oncológicos. Recuperado el 5 de Agosto del 2013 de: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/12345678/624/1/AFRONTAMIENTOCALVIDAPACONCOLO.pdf>.

ANEXOS: Escala hospitalaria de ansiedad y depresión para pacientes no hospitalizados.

GPCS-13-04-02-07

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: INTERVENCIÓN CLÍNICA EN NIÑOS Y PSICO-EDUCACIÓN A PADRES, EN EL CENTRO DE PROYECCIÓN SOCIAL UPB.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social de Piedecuesta.

AUTOR(ES): MURILLO GUERRA, Gime del Pilar. (gimel.murillo@upb.edu.co).

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

FASE: 2 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	PSICOLOGÍA DE LA SALUD

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Psicología de la Salud, Centro de Proyección Social de Piedecuesta, Crianza, Coeducación.

PROPÓSITOS: ¿Qué impacto puede tener la psi coeducación en pautas de crianza a padres de familia convocados en el Centro de Proyección Social de Piedecuesta?, OBJETIVO GENERAL: Evaluar el impacto de los talleres de pautas de crianza en los padres que asisten al centro de proyección social en Piedecuesta. OBJETIVO DE LA PRIMERA FASE: Evaluar a los pacientes y sus familias consultantes del centro de proyección social a través de la intervención clínica para plantear estrategias de intervención que les permitan mejorar en todos los aspectos que se están viendo afectados en su vida cotidiana. OBJETIVO DE LA

SEGUNDA FASE: Brindar psi coeducación a los padres de familia que acuden al CPS o hacen parte de las instituciones vinculadas al centro de proyección social de Piedecuesta en pautas de crianza, a través talleres reflexivos, y evaluar el impacto de los mismos.

CONTENIDO: según Botero, Salazar & Torres (2010) “Las pautas de crianza, por su parte, son valores y principios que los adultos establecen como fundamento y guía para lo que consideran que debe ser en el cuidado y la formación de los niños”. (p.30) por otra parte La principal preocupaciones al trabajar con la psicología clínica además de encontrar el “problema” del paciente a partir de todo su ciclo vital, también es definir qué tipo de tratamiento se le aplicara y con qué enfoque se trabajara en esa terapia. Particularmente en este trabajo se tomara un enfoque sistémico. Lo más importante para este modelo es la estructura familiar y las interrelaciones entre los miembros que componen el sistema. Una característica básica de los sistemas es que los miembros y estructuras son interdependientes, esto quiere decir que el cambio que realice del sistema modifica también a los otros miembros que componen ese sistema. (Polaino,Lorente & Matinez 2003).asi Algunos estudios como los de Ato, Galián & Huéscar (2007) analizaron las relaciones entre estilos de crianza, temperamento y ajuste socioemocional en la infancia y proponen los modelos interactivos que los estilos de crianza influyen diferencialmente en el ajuste en función del temperamento de los niños y niñas. Además, es importante tener en cuenta otras variables como la etapa evolutiva, el género del niño, los recursos económicos, las características de la personalidad de los padres, entre otros

METODOLOGÍA: este proyecto tiene las siguientes características: enfoque: investigativo, de tipo descriptiva, Los participantes están constituidos por los padres de familia que oscilan entre la edad de 21 a 45 años los cuales asisten al centro de proyección social en Piedecuesta y a las instituciones que hacen parte de las instituciones vinculadas al CPS, instrumentos y recursos: Cartilla, Entrevistas, Historias clínicas, Pruebas psicológicas, Intervención. Procedimiento: Talleres de pautas de crianza: Apertura: Se les dará a los padres la bienvenida al desarrollo de los talleres. Encuadre: se les dará a conocer la temática abordar y las actividades que se desarrollaran durante el modulo del taller. Desarrollo: se abordaran los temas de manera más explícita. Cierre: se les enfatiza a los padres en ciertos puntos importantes del módulo y se realiza la aplicación del cuestionario, Intervención clínica: Se entrevistara a los pacientes con la pasante de la institución, El paciente tendrá cita con la psicóloga practicante, Se

diligenciara la historia clínica del paciente, Se emitirá un diagnostico basándose en el DSMIV, Se realizará una posible intervención terapéutica.

CONCLUSIONES: Dentro de la realización de los talleres se convirtió también en un aprendizaje para el terapeuta ya que conoció cada una de las problemáticas y pudo abordar desde los diferentes puntos de vista los temas a la hora de la aplicación de los módulos. En el

proceso de intervención individual constituyo asumir el rol de psicólogo dentro de un ámbito clínico, además de lograr rapport con algunos de los consultantes y permitir al practicante llegar a la finalización de los procesos terapéuticos planteados por la institución.

LOGROS: se logró conocer y trabajar en el problema central del paciente. Se aplicaron pruebas psicológicas para llegar a los diagnósticos. Se emitió un diagnóstico a partir de las pruebas y de las problemáticas basándose en el dsm iv. se realizaron los talleres de pautas de crianza y otras orientaciones para las problemáticas de los pacientes

REFERENCIAS: 1). Bertalanffy, L. V. (1987). Teoría general de los sistemas. México: Fondo de Cultura Económico. 2). Cuervo, A. (2009). Pautas de crianza y desarrollo socio afectivo en la Infancia. Perspect. Psicol, 6, 112– 115. Recuperado de http://www.usta.edu.co/otraspaginas/diversitas/doc_pdf/diversitas_10/vol.6no.1/articulo_8.pdf 3). Díaz, I. y Núñez, P. (2010). “Psicología Clínica: ¿Qué es? ¿Qué hace? ¿Cómo lo hace? ¿Para qué sirve?”. Módulo Historia y Sociedad. Universidad Autónoma Metropolitana Recuperado el 13 de agosto de <http://dspace.universia.net/bitstream/2024/805/1/PSICOLOGIA+CLINICA+que+es.pdf> 4). Puerta, M. (2011). Investigación sobre Prácticas de Crianza resilientes en familias Desplazadas de Antioquia y Santander. Recuperado el 8 de agosto de <http://corposyc.org/articulos/Maria%20Piedad%20Puerta.pdf> 5). Simarra, J. (2003). Socialización y prácticas de crianza en Colombia 1992-20. Bogotá. Recuperado de <http://www.bogota.unal.edu.co>

GPCS-13-04-02-08

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: ADHERENCIA AL TRATAMIENTO EN PACIENTES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS DE LA UNIDAD DE MEDICINA INTERNA Y CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander.

AUTOR(ES): SANTAMRIA GALEANO, Cristian Leonardo.
(Cristian.santamaria@upb.edu.co).

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

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
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, Enfermedades Crónicas, Adherencia, Tratamiento.

PROPOSITO: Promover la adherencia al tratamiento en pacientes con enfermedades crónicas de la unidad de medicina interna y cuidados intensivos del Hospital Universitario de Santander.

CONTENIDO: Las enfermedades crónicas son consideradas como un creciente problema de salud pública tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo (Secretaría de Salud de Santander, 2011, Lucumí, et al. 2007). Se caracterizan por su larga duración, lenta evolución y por ser la primera causa de muerte y discapacidad en el mundo entero (Organización Mundial de la Salud, 2002), además tienen una etiología múltiple, presentan diversos factores de riesgo, generan una carga social y rara vez alcanzan una cura completa. Entre ellas se encuentran las enfermedades cardíacas, los infartos, el cáncer, las enfermedades respiratorias, la diabetes, el VIH-SIDA, la tuberculosis, entre otras, en Colombia durante los últimos años, estas enfermedades han representado el 25% de la mortalidad (Durán, Valderrama, Uribe, González y Molina, 2009) y en Santander las enfermedades cardiovasculares y el cáncer son las principales causas de muerte (Ministerio de la Protección social, Instituto Nacional de Salud y la Organización Panamericana de la Salud, 2009). Un aspecto importante para lograr el control de la enfermedad crónica es la adherencia terapéutica (Soria, et al, 2009; Arias, Bórquez, Moldenhauer, Ortega y Pérez, 2004; Lifshitz, 2007), entendida como el grado en que el comportamiento del paciente coincide con las recomendaciones acordadas por el personal sanitario (INFAC, 2011). Es decir, es la serie de comportamientos que realiza el paciente en su vida diaria, los cuales coinciden y son coherentes con los acuerdos realizados y las recomendaciones discutidas y aceptadas en la interacción con los profesionales de la salud que lo atienden, en una dinámica de implicación activa del paciente en el control de su enfermedad (Varela, Salazar y Correa, 2008), lo cual incluye

asistir a las consultas programadas, completar los análisis o pruebas solicitadas, tomar los medicamentos como se prescribieron y realizar cambios de estilo de vida recomendados (Silva, Galeano y Correa, 2005). En consecuencia, la adherencia al tratamiento implica un proceso de incorporación (si son nuevos) y perfeccionamiento (si ya existen) de hábitos en el estilo de vida y de modificación de aquellos que facilitan el progreso de la enfermedad (Varela, et al. 2008). Pero dicho proceso depende de diferentes factores personales (variables sociodemográficas, historia

de tratamientos de la persona, variables cognitivas, motivacionales y emocionales, estilos de afrontamiento, indicadores de problemas psiquiátricos, etc.), relacionados con la enfermedad (efectos secundarios del tratamiento, complejidad del régimen terapéutico, interrupción de la rutina diaria y estilo de vida, perfil clínico y progreso de la enfermedad, comorbilidad), sociales (percepción de redes de apoyo, relación entre el médico y el paciente, estigma) y del sistema de salud (acceso, barreras geográficas, afiliación a la seguridad social, continuidad en el cuidado, esperas prolongadas, entre otros) (Varela, et al. 2008; Turk y Meichenbaum, 1991)

METODOLOGÍA: Para los pacientes de la unidad de medicina interna y pacientes de UCI, el presente plan de trabajo, consta de 4 fases interrelacionadas, descritas así: FASE 1: Observación: En esta fase se identificarán las condiciones generales de los pacientes para establecer con quienes se puede establecer un proceso terapéutico y con qué familiares. Se recogerán datos sociodemográficos, percepción de la enfermedad, el tratamiento y la hospitalización, y el nivel de conciencia de enfermedad. FASE 2: Valoración: Durante esta fase se tendrá una entrevista con cada paciente para formular el examen mental de cada uno o su familia, evaluar las áreas cognitiva, afectiva y emocional e identificar los factores desencadenantes de su enfermedad. FASE 3: Formulación de plan de intervención: De acuerdo a la información recolectada en la Fase 2 y con la elaboración del examen multiaxial, se elabora un plan de trabajo para cada paciente, brindando un acompañamiento en su proceso de hospitalización y propiciando la adherencia al tratamiento. FASE 4: Intervención: Se implementa el plan de acción de la Fase

3, implementando la psicoeducación, counselling, y se identifican resultados.

CONCLUSIONES: La adherencia terapéutica depende de factores personales, sociales, relacionados con la enfermedad y del sistema de salud, pues los pacientes con un rol activo dentro de la sociedad y su familia, que preservaban el deseo de continuar con su vida, que tenían metas pendientes por cumplir, que habían estado hospitalizados y tenían experiencias pasadas positivas con el personal médico, que percibieron la hospitalización como una forma de recuperar su salud y encontraban apoyo familiar, así como los que mantuvieron una buena relación con el equipo médico y fácil acceso a los servicios de salud, se

adhirieron más fácilmente al tratamiento, estuvieron más motivados a cumplir con las prescripciones médicas y atendieron a las recomendaciones de los profesionales de la salud. Finalmente, es necesario que la práctica se realice a través del contacto, la comunicación y labor directa con los pacientes, generando situaciones de confianza, comprensión y aprendizaje donde ellos a partir de la reflexión y aprendizaje fortalezcan su compromiso con la recuperación, adquieran los hábitos de vida saludables y generen cambios que favorezcan su salud. Sin embargo es importante asignar un espacio físico al practicante para que pueda realizar el registro de pacientes, hacer las evoluciones y planear las sesiones. De igual forma sería muy favorable poder realizar evoluciones en la historia clínica de cada paciente, al finalizar la sesión.

- REFERENCIAS: 1). Arias, J., Bórquez, S., Moldenhauer, N., Ortega, M. y Pérez, M. (2004). Incrementar el compromiso del paciente crónico y el de su familia en su tratamiento para mejorar su calidad de vida. Disponible en http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/4/Puerto%20Montt%202004/Compromiso_del_paciente_cronico.pdf
- 2). Durán, A., Valderrama, L., Uribe, A., González, A. y Molina, J. (2009). Enfermedad crónica en adultos mayores. Revista Universitas Médica, 51, 16-28.
- 3). INFAC (Información Farmacoterapéutica de la Comarca) (2011). Adherencia al tratamiento farmacológico en patologías crónicas. Disponible en http://www.osakidetza.euskadi.net/r85pkcevi04/eu/contenidos/informacion/cevime_infac/eu_miez/adjuntos/infac_v19_n1.pdf.
- 4). Lifshitz, A. (2007). Importancia y complejidad de la adherencia terapéutica. Revista Médica Institucional Mexicana del Seguro Social, 45, 309-310.
- 5). Lucumí, D., Gutiérrez, A., Moreno, J., Gómez, L., Lagos, N., Rosero, M., et al. (2007). Planeación local para enfrentar el desafío de las enfermedades crónicas en Pasto, Colombia. Revista de Salud Pública, 10, 343-351

ANEXOS: Tablas de registro de las sesiones con los pacientes.

GPCS-13-04-02-09

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: ACOMPAÑAMIENTO PSICOLOGICO EN LA UNIDAD DE PEDIATRIA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander.

AUTOR(ES): CAMACHO RINCÓN, Yetsenia carolina. (Yetsenia.camacho@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: MÉNDEZ MORENO, Lina Patricia.

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
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, Acompañamiento Psicológico, Pautas de Crianza, Ámbito Hospitalario, Vulnerabilidad.

PROPÓSITOS: De acuerdo a lo observado en la Unidad de Pediatría del Hospital Universitario de Santander y los requerimientos recibidos por parte de la Psicóloga del Hospital y de la trabajadora social, se hace necesario desde una postura integradora la intervención desde el ejercicio de la práctica psicológica desde el modelo clínico y de la salud abordando todas las áreas en las que se encuentra inmerso el niño en el ámbito hospitalario. Para esto se realizan actividades que vinculan valoración, intervención, psi coeducación, actividades lúdico –educativas y un trabajo interdisciplinar. Por tanto, dicha intervención tuvo como objetivo brindar acompañamiento psicológico, a pacientes y familiares que se encuentran hospitalizados en la Unidad de Pediatría del Hospital Universitario de Santander, por otra parte se tomó como objetivos específicos brindar psi coeducación al cuidador sobre la enfermedad y tratamiento del niño hospitalizado, por medio de talleres, brindar acompañamiento a nivel grupal e individual en la Unidad de Pediatría, establecer actividades lúdicas con el fin de disminuir el nivel de estrés o ansiedad que puedan presentar los niños hospitalizados y crear un manual de psi coeducación para el niño hospitalizado. Fase 1 de 1

CONTENIDO: Los niños en el ámbito hospitalario conforman una población altamente vulnerable a padecer diversas dificultades, no solo en relación con el estado físico, también a nivel emocional, donde refleja sus miedos y temores, siendo estos, junto con la ansiedad productos de la experiencia que rodea la situación de la hospitalización (Ortiz-Gonzales, 2006). Tanto el niño como su cuidador se están enfrentando a esta nueva experiencia, pues los dos se encuentran inmersos en el ámbito hospitalario, enfrentándose a la separación de su familia, a una ciudad diferente y en ocasiones no contar con redes de apoyo en ese lugar, los factores mencionados anteriormente generan un nivel de malestar para el niño como para el cuidador, necesitando este un abordaje desde el campo de la psicología, se puede identificar la importancia del trabajo desde la psicología de la salud junto con la medicina, también se considera importante introducir en el contexto el cuidado de la salud y de la enfermedad y el abordaje de los aspectos externos a esta. Desde el rol del psicólogo clínico se pretende desarrollar vínculos entre el niño y su cuidador, brindando el acompañamiento necesario durante este proceso, también a nivel de su estadía por el hospital, el afrontamiento ante la

enfermedad y tratamiento. Ante la hospitalización para el niño esta puede representar una situación de vulnerabilidad, al encontrarse inmerso en una serie de estímulos que le generan malestar y que es percibida como una amenaza para su integridad física, lo cual genera alteraciones a nivel emocional, cognitivo y comportamental (Castillo & López citado por Ortiz- Gonzales 2006). La forma en la cual es percibida la hospitalización depende de la edad, experiencias previas, carácter, nivel de desarrollo, personalidad y las habilidades de

afrontamiento que ha desarrollado para las diversas situaciones, otros aspectos es el tiempo determinado para esta, diagnóstico y el estado en el que se encuentra. Por otra parte es importante resaltar el papel que juega el cuidador/ padre ante el proceso de hospitalización, cuando son sus padres por lo general disminuye el estrés ante la enfermedad y por ende a la hospitalización (Suarez-Ramírez 2010), ellos también se ven expuestos a este ámbito lo cual les genera un nivel de malestar aparte del proceso de aceptación del diagnóstico de su hijo o familiar. En el ámbito hospitalario se hace relevante la importancia de fortalecer las pautas de crianza, ya que al ingresar a este espacio estas se están viendo afectadas debido a la influencia de los diferentes factores relacionados con la enfermedad del niño, pues esta pasa a ser una de las principales causas otorgadas a los cambios de comportamiento, tomándola el menor como una excusa para comportarse de una forma determinada.

METODOLOGÍA: La población se encontraba conformada por 68 personas, de los cuales

58 son pacientes y 10 son padres. Para llevar a cabo lo planteado, se realizó un reconocimiento de los pacientes de la Unidad por medio de un encuentro con cada uno en compañía de su familiar con el fin de conocer edad, diagnóstico, conocimiento de la enfermedad y del tratamiento, también indagando e identificando las diferentes necesidades. Embase a los factores identificados durante los diferentes encuentros se realizaron actividades de psicoeducación a nivel individual sobre la enfermedad, implicaciones y cuidados, también se brindó estrategias para el manejo del estrés, ansiedad y del tiempo libre, se realizó una actividad con los pacientes sobre el racionamiento de emociones haciendo referencia a alguna situación específica, se realizaron actividades e bibliotecaria con las cuales se pretendía brindar espacios de esparcimiento para el niño con el fin de disminuir los síntomas de estrés al estar en un espacio cerrado

CONCLUSIONES: De acuerdo a la revisión teórica y en relación con el trabajo con pacientes en el ámbito hospitalario y lo evidenciado en el ejercicio de la práctica, es importante resaltar la importancia de la presencia de un psicólogo en la Unidad de Pediatría, ya que es de gran importancia el trabajo con los pacientes y los familiares que se encuentran allí. Por ende se considera relevante realizar la práctica en el Hospital Universitario de Santander, ya que es una experiencia enriquecedora y gratificante por el trabajo que se puede llegar hacer. Pues se recibe expresiones de agradecimiento por parte de los padres y de los niños,

también es un espacio que permite fortalecer el sentido de pertenencia tanto con los pacientes como con el trabajo de ser psicólogos. Por otra parte se logró un acercamiento óptimo con los pacientes y familiares, mediante los encuentros realizados pues siempre contaban con la presencia de la practicante en la Unidad, también brindándoles la confianza de poder acercarse y buscar el apoyo en el momento que lo consideraran necesario. Se trabajó directamente con los pacientes y familiares con el fin de realizar un mejor abordaje y respectivo a esto acompañamiento.

Teniendo en cuenta los factores identificados se elaboró una cartilla en la cual se brindan pautas de crianza y cuidados para el niño hospitalizado.

REFERENCIAS: 1). Ortiz- Gonzáles, A.L (2006). Ansiedad y miedos en niños ante la hospitalización. Investigación, intervención, programas y técnicas. Revista de la Facultad de Psicología Universidad cooperativa de Colombia. Pensando Psicología. 3, 84 – 100. 2). Suárez- Ramírez, N (2010). El niño hospitalizado: Repercusión psicológica y papel de enfermería. Revista científica de la sociedad española de enfermería de urgencias y emergencias. 11. 3). Méndez., Ortigosa, J., & pedroche, S (1996). Preparación a la hospitalización infantil (I) afrontamiento al estrés. Psicología conductual. 4 (2), 193 – 209.

ANEXOS: Base de datos, Ficha Identificación de emociones y cartilla pautas de crianza y cuidados del niño hospitalizado.

GPCS-13-04-02-10

FECHA: Noviembre de
2013

TÍTULO: ADAPTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO ONCOLOGICO Y ADHERENCIA AL TRATAMIENTO MEDIANTE UN GRUPO DE APOYO EN PACIENTES CON CÁNCER DE MAMA QUE ASISTEN A LA UNIDAD ONCOLÓGICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Hospital Universitario de Santander.

AUTOR(ES): CHAPARRO, Lizeth Tatiana.
(lizeth.chaparro@upb.edu.co).

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

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
-----------	------------------------	------------------------

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, Pacientes Oncológicos, Grupo de Apoyo, Atención Psicológica, Valoración de la Manifestación de Dolor.

PROPÓSITOS: En el periodo de ejecución del plan de trabajo de la práctica por proyectos I de psicología, se pretendía conformar un grupo de apoyo en pacientes con cáncer de mama, para esto se aplicó una encuesta encaminada a conformar un grupo de apoyo, realizando dos encuentros durante el periodo académico; por otra parte se aplicó la escala de Ansiedad y depresión a los pacientes oncológicos que asistían a junta médica, con el fin de evaluar los síntomas depresivos y ansiosos para realizar un proceso de valoración psicológica la cual tenía como objetivo Fortalecer recursos psicológicos individuales que permiten hacer frente al cáncer.

CONTENIDO: El rol del psicólogo en la unidad de Oncología esta direccionado a brindar acompañamiento a los pacientes diagnosticados con cáncer; Desde hace más de 50 años en el mundo se ha permitido la participación del psicólogo en el ámbito de la oncología (Alvarado, Genovés, y Zapata, 2009); en este acompañamiento uno de los objetivos principales debe ir orientado a una aproximación de la representación social del paciente oncológico, analizando el significado que posee del diagnóstico oncológico, y de este modo realizar una intervención adecuada. La depresión y la ansiedad son los trastornos más frecuentes y allí es donde cobra importancia realizar una valoración que incluya aspectos psicológicos, sociales y de comportamiento del paciente con cáncer. (Murillo y Prada, 2006). “Los grupos de apoyo tradicionalmente ofrecidos a mujeres con cáncer de mama alientan el pensar positivo y el proyectarse a futuro, generando espacios que permiten la expresión de emociones y la posibilidad de dar como recibir apoyo de pares; La terapia Grupal de Apoyo es una intervención psicológica grupal desarrollada a mediados de la década de los setenta en la universidad de Stanford, específicamente con cáncer metastasico (predominante cáncer de mama).(O’brien, M., O’brien, T., y Yasky, 2011). Comprender parte de los complejos mecanismos del dolor y desarrollar métodos más adecuados para su control y alivio, es importante ya que el dolor en los enfermos de cáncer genera estragos y sufrimientos tanto en ellos como en sus familias; es una agonía sin defensa ni esperanza que se prolonga hasta el último momento de sus vidas; el dolor en el cáncer está fuertemente relacionado con aspectos somáticos, pero las dimensiones cognitivas, afectivas y conductuales tiene en aquel una considerable influencia. (Gutierrez y Domínguez, 2007).

METODOLOGÍA: Los sujetos que hicieron parte durante este proceso de práctica fueron

86 pacientes oncológicos distribuidos de la siguiente manera: En la valoración psicológica se contó con 30 pacientes oncológicos los corresponden al 39% de la muestra total; la Encuesta para conformar un grupo de apoyo se aplicó a 18 pacientes diagnosticadas con cáncer de

mama, las cuales corresponden al 24% de la población total; en los encuentros del grupo de apoyo se contó con 8 participantes las cuales corresponden al 11%, y por último se le aplicó a

20 pacientes oncológicos la Escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg, el cual corresponde al 26%. En un primer momento se realizó una ubicación institucional, durante este proceso el estudiante en práctica hizo un ejercicio de observación, teniendo como resultado un análisis de las necesidades del sitio de práctica, dentro de esta dinámica se establecen unos objetivos que se desarrollan durante el periodo académico, seguido a esto se determinó un formato para realizar las valoraciones psicológicas que permitieron el registro de cada paciente en los distintos encuentros; se pensó la posibilidad de crear una encuesta encaminada a conformar un grupo de apoyo, donde las pacientes con cáncer de mama manifestaran la disponibilidad e interés de hacer parte de un grupo de apoyo y así mismo ser la misma población la que determinara las necesidades que tenían como paciente a nivel psicoeducativo; de esta manera se estableció el primer contacto con cada una de las participantes que hizo parte de la muestra; por otra parte se procedió a la aplicación de la Escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg a 20 pacientes que asistían a la junta médica mientras se encontraban en la sala de espera. Al mismo tiempo se asiste a consulta de clínica del dolor en dos momentos, los cuales dan pie para establecer un formato de valoración psicológica relacionado a factores psicológicos que influyen en la percepción e intensidad del dolor; por último durante el proceso de práctica se asiste a consulta a pacientes oncológicos realizada por la psicóloga del H.U.S como un ejercicio de observación no participante; se continuó con el proceso de aplicación de la escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg, los pacientes que obtenían como resultado niveles altos de ansiedad o depresión se les sugería programar un encuentro para realizar una valoración psicológica; dentro de esta fase se inició a invitar a la muestra de pacientes con cáncer de mama al primer encuentro del grupo de apoyo, esto con fines de realizar un pilotaje, este proceso de convocatoria se realizó mediante un cartel informativo, volantes y llamadas telefónicas a las pacientes que se les aplicó la encuesta encaminada a conformar un grupo de apoyo. Finalmente se realiza una actividad de cierre con las pacientes que hicieron parte de la conformación del grupo de apoyo, donde se les explica que es un proceso de pilotaje y la idea es dejar la propuesta de continuar con estos espacios dentro de la Unidad de oncología.

CONCLUSIONES: En el proceso de la práctica y en el avance del desarrollo de

los encuentros del grupo de apoyo se evidencia que el generar estos tipos de espacios es de gran importancia ya que permite a la paciente diagnosticada con cáncer de mama afrontar de una manera adecuada su proceso desde la etapa prediagnóstica, recibiendo un apoyo de sus pares. A partir del trabajo realizado durante el periodo de la práctica por proyectos, se puede concluir que las respuestas emocionales frente al diagnóstico médico actual del paciente, son más intensas cuando la persona considera que no tiene conocimiento de su diagnóstico, ni

de los tratamientos y que la intervención psicoeducativa frente a esta necesidad disminuye las conductas de miedo, ansiedad y anticipación.

REFERENCIAS: 1). Alvarado, S., Genovés, S., y Zapata, Ma. (2009) La psicooncología: Un trabajo transdisciplinario. Instituto Nacional de Cancerología en México. 4, 47-53. 2). Murillo, M. y Prada, A. (2006) Tratamientos psicósomáticos en el paciente con cáncer. Revista Colombiana de psiquiatría. 25, 92-111. 3). O'brien, M., O'brien, T., y Yasky, J. (2011) Un novedoso grupo terapéutico para mujeres con cáncer de mama avanzado: Una experiencia Australiana. Revista Argentina de clínica psicológica. 10(3) 247-253. 4). Gutiérrez, C. y Domínguez, B. (2007) Dolor prolongado en enfermos con cáncer: Intervención psicológica. Psicología y salud. 17, 207-219.

ANEXOS: Escala de ansiedad y depresión de Goldberg, Encuesta encaminada a conformar un grupo de apoyo, Formato de valoración psicológica y manifestación del dolor en pacientes oncológicos.

SALUD MENTAL

GPCS-13-05-02-01

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PACIENTES CON DIAGNÓSTICO DE ESQUIZOFRENIA Y DEPRESIÓN.

INSTITUCIÓN: Unidad Clínica Intra-Hospitalaria del Hospital Psiquiátrico San Camilo. AUTOR(ES): BAYONA QUIÑONEZ, Janeth.

(janeth.bayona@upb.edu.co). DIRECTOR/SUPERVISOR: RICO GÓMEZ, Claudia Liliana. (claudia.rico@upb.edu.co). FASE: 2 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
-----------	------------------------	------------------------

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Salud Mental, Unidad Clínica Intra-Hospitalaria del Hospital Psiquiátrico San Camilo, Estrategias de Afrontamiento, Esquizofrenia, Depresión, Proyecto de Vida, Enfoque Cognitivo-Conductual.

PROPÓSITOS: ¿determinar el impacto del programa de desarrollo de estrategias de afrontamiento eficaces para los pacientes con diagnóstico de depresión y esquizofrenia de la unidad de clínica intra-hospitalaria del hospital psiquiátrico san camilo? Desarrollar procesos de evaluación y psicoeducación que estén encaminados al desarrollo de estrategias de afrontamiento que vayan en pro de la evolución y calidad de vida del paciente en sus diferentes contextos.

CONTENIDO: los pacientes por lo general cuando llegan a la hospitalización es porque de alguna u otra manera no tienen estrategias de afrontamiento positivas para abordar sus situaciones problemáticas propias o no de su diagnóstico. Lazarus y Folkman (1980) plantean que “el afrontamiento implica todos los esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar las demandas externas o internas que son evaluadas como algo que grava o excede los recursos de la persona, es decir, para el manejo de una situación estresante y el estado emocional que genera”(p.233). Los pacientes de hospitalización por lo general responden a estas situaciones desbordantes, con estrategias de afrontamiento negativas que van en detrimento de la persona, como por ejemplo: consumo de alcohol, drogas, aislamiento social y familiar, ideación suicida e intento suicida, entre otras. Caballo (1998) expone que el “afrontamiento eficaz depende de tener determinados recursos preparados para alimentar el esfuerzo. Estos pueden ser rasgos personales, sistemas sociales o atributos físicos.” (p.306). lo que se busca entonces, es fortalecer o desarrollar estos recursos en los individuos para que puedan sobrellevar su patología y situaciones propias de su vida. Por otra parte se ha encontrado en muchos de los estudios revisados, es que la eficacia del afrontamiento mejora si los individuos utilizan varias estrategias al mismo tiempo, y por el contrario, los que tienen dificultades para el afrontamiento son aquellos que utilizan solamente una estrategia. (Perona & Galán, 2005). En el caso de las alucinaciones las estrategias de confrontación directa con las voces, basadas principalmente en realizar acciones para su eliminación (el distraerse, hacer relajación, tararear, conversar con otros, etc.), incrementa la angustia y la frecuencia de las voces.

METODOLOGÍA: La investigación realizada es de corte cuantitativo, utilizando

el test de inventario Brief COPE de Carver); en primer lugar se aplicó la prueba pre-test, para identificar las estrategias de afrontamiento mal adaptativas usadas por el paciente. Luego de conocer los resultados se implementa un plan de trabajo para eliminar las estrategias de afrontamiento negativas en cada paciente y desarrollar nuevas estrategias para contribuir a una vida más plena y evitar el riesgo de muerte y detrimento personal; a continuación de aplicar este plan de trabajo, resulta eficaz aplicar el pos- test para verificar que el paciente se

haya apropiado de algunos o la mayoría de elementos propuestos en terapia y los aplique en los escenarios de la cotidianidad.

CONCLUSIONES: en este proceso fue posible evidenciar la carencia de herramientas eficaces en los pacientes para salir de las situaciones estresantes propias o no de su enfermedad, las estrategias de afrontamiento positivas son elementos que están casi extintos en estos sujetos a la hora de la hospitalización. Por este motivo se implementó la psi coeducación que tuvo fines desde aceptar el diagnóstico hasta, desechar las ideas de muerte como posible solución a estas situaciones desbordantes para el aparato psíquico de cada individuo. Se logró evidenciar en las pruebas post-test del inventario Brief COPE de Carver, cambios significativos en cuanto a la modificación del pensamiento de los pacientes, en la mayoría de casos los pacientes respondieron con una visión y perspectiva más positiva respecto a la vida y a su diagnóstico, muchos de los pacientes no sabían de qué se trataba su enfermedad, en qué consistía, ni los síntomas ni el curso de la misma. Fue un proceso bastante gratificante al evidenciar los resultados.

REFERENCIAS: 1). Asociación Americana de Psiquiatría [APA]. (2002). DSM-IV-TR. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. Texto revisado. (4ª Ed.). Barcelona: Masson. 2). Vicente E. Caballo (1998). Manual de trastornos de la personalidad. Editorial. Síntesis S.A. 3). Fernández, M. & Díaz, M. (2001). Relación entre estrategias de afrontamiento, síndromes clínicos y trastornos de personalidad en pacientes esquizofrénicos crónicos. Revista de Psicopatología y psicología clínica, 6 (2), 129-135. 4). Folkman, S. y Lazarus, R.S. (1980). An analysis of coping in a middleaged community sample. Journal of Health and Social Behavior, 21, 219-239. 5). Perona, S. & Galán, A. (2005). Estrategias de afrontamiento en psicóticos: conceptualización y resultados de investigación. Recuperado de http://www.portalsaludmental.com/pdf/Estrategias_Afrontamiento_Psicoticos.pdf.

ANEXOS: Formato de caracterización sociodemográfica, Inventario COPE de Carver y Protocolo de intervención orientado a potenciar Estrategias de afrontamiento.

FECHA: Noviembre de 2013

GPCS-13-05-02-02

TÍTULO: ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES EN LOS PACIENTES DE LA UNIDAD DE INIMPUTABLES DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO.

INSTITUCIÓN: Unidad Clínica del Hospital Psiquiátrico San Camilo.

AUTOR(ES): PRADA SARMIENTO, Leidy Johanna. (leidy.prada@upb.edu.co).

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

FASE: 2 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	SALUD MENTAL

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Salud Mental, Hospital Psiquiátrico San Camilo, Diagnostico, Habilidades Sociales.

PROPÓSITOS: ¿Qué eficiencia tiene el entrenamiento en habilidades sociales de la unidad de inimputables del Hospital Psiquiatrico San Camilo? Evaluar psicológicamente a los pacientes que se encuentran en la Unidad Inimputables del Hospital Psiquiátrico San Camilo con el fin de potencializar habilidades sociales como factor importante en la adaptación al diagnóstico y reinserción social.

CONTENIDO: Según Guardiola, (2003) describe el hecho inimputable como la incapacidad del sujeto para comprender la ilicitud de una acción, ya sea por padecer anomalías o alteraciones psíquicas, por intoxicación, síndromes o por alteraciones en la percepción. Cabe resaltar el concepto de salud mental que se le da a esta unidad la cual maneja personas inimputables que es definida según Baro, (1984) citado por Trull y Phares (2001). Como una característica individual atribuible en principio a aquellas personas que no muestren alteraciones significativas de su pensar, sentir o actuar en los procesos de adaptarse a su medio; así mismo cuando presenta deficiencia la salud mental se cataloga como trastorno mental siendo este un síndrome o patrón conductual o psicológico significativo desde el punto de vista clínico que ocurre en un individuo y que se asocia a una aflicción presente o discapacidad en una o más áreas del funcionamiento importante. El término “habilidades sociales” trae de manifiesto

conductas socialmente habilidosas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de manera adecuada a la situación, respetando esas conductas a los demás, además de resolver problemas inmediatos de la situación, minimiza la probabilidad de futuros problemas (Caballo, 2002 citado por Pérez, 2008). “El entrenamiento de las habilidades sociales puede ser descrito como una forma de intervención psicológica basada en temas dispuestos de ante mano
o

secuencias de temas diseñadas para mejorar el funcionamiento interpersonal de la población a tratar” (L’abate y Milan 1985 citado por Ovejero, 1990, p.12). De aquí parte la necesidad de entrenar al individuo en habilidades sociales, esperando que el aprendizaje de éstas interfiera en las adecuadas e inadecuadas habilidades que estos presentan. La importancia de estos entrenamientos hoy día, es necesaria si se entiende la habilidad social, como la capacidad de desempeñar un rol, ya que resulta más complejo desempeñar cualquier tipo de rol de manera hábil y social para que así el individuo pueda llegar a identificarse con competencias sociales y tener efectividad con relaciones interpersonales, esto se hace necesario en diferentes aspectos psicosociales, como lo son, las relaciones interpersonales que conllevan a un buen desarrollo y funcionamiento psicológico.

METODOLOGÍA: La investigación realizada es de corte cuantitativo, Se trabajara con 32

Sujetos que se encuentran en la Unidad Inimputables. La población está conformada por adultos hombres de la Unidad Inimputables El rango de edad de la población oscila entre los

20 y los 70 años. Para la recolección de la información se trabajara con Formato de Historia Clínica, entrevista semiestructurada y formato de caracterización sociodemográfica. Con los pacientes se trabaja de forma individual, grupal, familiar en el entrenamiento de habilidades.

CONCLUSIONES: A partir de los aportes planteados se debe tener altas intervenciones donde se incluya estrategias que aumenten la aceptación de la enfermedad y las limitaciones que produce, el desarrollo de expectativas reales sobre el tratamiento y la evolución del proceso esquizofrénico, disminución de las conductas desadaptativas, como el abuso de alcohol o sustancias psicoactivas y aumento de la red de apoyo emocional. De igual manera estas estrategias deben implicar la modificación del régimen terapéutico, instruir y preparar al profesional de la salud para desarrollar una mejor comunicación y educación sanitaria al paciente. Asimismo la importancia de continuar implementando el servicio de asesoría psicológica, como complemento favorable y parte del tratamiento a los pacientes psiquiátricos, ya que las evidencias disponibles avalan las intervenciones encaminadas a simplificar el tratamiento. Sin embargo existen relativamente pocos datos sobre la utilización de intervenciones familiares, lo que indica que es importante que se integren al tratamiento terapéutico del paciente, ya que podría ser una estrategia adecuada para facilitar la estabilización del

paciente. De igual manera es conveniente que a través de los programas psicoeducativos se siga entrenando al paciente en habilidades sociales, ya que esto le permitirá elevar la calidad de vida y recuperar la autonomía mediante el empleo de técnicas de aprendizaje para mejorar el funcionamiento social, las actividades de la vida diaria, solucionar problemas de ajuste social y recuperar el funcionamiento cognoscitivo con miras a buscar empleo, mejorar las relaciones afectivas y participar en actividades recreativas y de ocio.

REFERENCIAS: 1). Caballo, V. (1999). Las habilidades sociales marco teórico. Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. (pp10). 2). Madrid: Editorial Siglo XXI. Guardiola, J. (2003). La realización arbitraria del propio hecho. Ediciones Tiran to Blanch. Trull, T. & Phares, E. (2001). 3). Psicología Clínica conceptos, métodos y aspectos prácticos de la profesión. Editorial Thomson. García, P., & Magaritos, M. (2000). 4). Clasificación de los Trastornos Mentales y del Comportamiento. Con glosario y criterios diagnósticos de Investigación. CIE- 10: CDI-10. Madrid: Editorial Médica Panamericana. Ovejero, A. (1990). 5). Las habilidades sociales y su entrenamiento: un enfoque necesariamente psicosocial. Psicothema, 2 (2), 93-112.

ANEXOS: Formato de caracterización sociodemográfica, Tabla de intervenciones individuales, Talleres realizados en grupo.

GPCS-13-05-02-03

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: IDENTIFICAR LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE GENERAN LAS RECAÍDAS EN LOS PACIENTES DE LA UNIDAD AGUDOS HOMBRES DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO.

INSTITUCIÓN: Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San

Camilo. AUTOR(ES): GOMEZ DURAN, Rafael Andrés.

(rafael.gomez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MENDEZ MORENO, Lina Patricia.

(Lina.mendez@upb.edu.co)

FASE: 3 de 3

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
-----------	------------------------	------------------------

PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	SALUD MENTAL
----------	-------------------------------------	--------------

PALABRAS CLAVES: Psicología clínica y de la salud, Salud Mental, Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, Protocolo de Intervención, Adherencia al Tratamiento, Estrategias Educativas.

PROPÓSITOS: Identificar las principales causas que generan las recaídas en los pacientes e investigar sobre los principales factores que potencian la adherencia al tratamiento y disminuyen las recaídas en los pacientes de la Unidad Hombres Agudos del E.S.E Hospital Psiquiátrico San Camilo?. Rediseñar e Implementar un protocolo de intervención orientado a potenciar la adherencia al tratamiento y evitar recaídas en los pacientes de la Unidad Hombres Agudos del E.S.E Hospital Psiquiátrico San Camilo.

CONTENIDO: Uno de los problemas que enfrenta el sector salud es la deserción en el tratamiento farmacológico de los pacientes, esto se observa en la mayoría de las enfermedades de carácter crónico, así como también en las psiquiátricas, por tal razón han aumentado el número de estudios encaminados en identificar las causas por las cuales los tratamientos farmacológicos “disminuyen su efectividad”, evidenciando entre algunas de sus causas la poca adherencia al tratamiento. La Organización mundial de la salud define adherencia al tratamiento como “El grado en que el paciente sigue las instrucciones médicas”, pero incluye también “asistencia a las consultas, administración de medicamentos según la orden médica, cambios en el estilo de vida, realización de exámenes y análisis indicados por parte médica”. Según (Velaques,2000).los problemas psiquiátricos impiden el desarrollo integral del individuo requiriendo una intervención especializada, que permita restablecer la funcionalidad de la persona, para lo que se requiere un proceso terapéutico continuo, que permita su efectividad y posterior alta al cumplirse los objetivos propuestos, por el contrario la poca adherencia y deserción del tratamiento implica no solo un desperdicio de recursos si no también recaídas que lleven a la persona a un cuadro cada vez más incapacitante. Estudios afirman que algunos de los factores predictivos en cuanto a la poca adherencia a los tratamientos son: “ complejidad del tratamiento, efectos adversos de la medicación, inadecuada relación médico/paciente, atención fragmentada, enfermedad asintomática, seguimiento inadecuado o ausencia de plan terapéutico al alta, inasistencia a la citas programadas, falta de confianza en el beneficio del tratamiento por parte del paciente, falta de conocimiento de la enfermedad por parte del paciente, deterioro cognitivo, presencia de problemas psicológicos, dificultades para acceder a la asistencia o a los medicamentos, coste de la medicación (Palop, 2004). En pacientes con enfermedades psiquiátricas que no tienen una buena adherencia al tratamiento se ha observado un deterioro a nivel afectivo y cognoscitivo que implica una distorsión en la percepción del individuo, convirtiéndolo en una carga

para el cuidador, pues depende de la colaboración que el paciente le pueda aportar para llevar un adecuado tratamiento, sin dejar de lado la importancia que tiene el tipo de enfermedad que enfrenta el paciente (Magda, 2008). Se ha encontrado que factores psicológicos, sociales, familiares y culturales influyen en la adherencia al tratamiento, así como los motivos por los cuales los pacientes decidieron abandonar su tratamiento, es el caso de sentir mejoría en cuanto a los síntomas, llevando a un tratamiento inconcluso o simplemente cuando no se cumplen las expectativas, otro de los

factores que se tienen en cuenta son los efectos secundarios de los medicamentos, debido a que no se les brinda una información completa y adecuada de las posible molestias que puede sentir por efecto de los medicamentos ni como poder compensarlas, los pacientes crean una visión catastrófica de la situación, llevándolos a desertar del tratamiento (Grilo, 1998).

METODOLOGÍA: Esta propuesta de trabajo se desarrolló bajo el enfoque Cualitativo, con una población de 70 pacientes con edades comprendidas entre los 13 y 60 años, género masculino, con diagnósticos de Esquizofrenia, Depresión y trastornos del comportamiento, que se encuentran hospitalizados en la unidad de Hombres Agudos del E.S.E Hospital Psiquiátrico San Camilo. La muestra estuvo constituida por aproximadamente 50 pacientes, cuyos criterios de inclusión fueron: Tener más de 2 ingresos a la unidad y tener un nivel de conciencia adecuado para participar y llevar a cabo las actividades propuestas. Se utilizaron talleres grupales que permitieron potenciar el proceso de adherencia en la medida que favorecen a la incorporación del tratamiento al diario vivir del paciente. Para dar cumplimiento a la propuesta investigativa se desarrollaron 3 fases: Fase 1 “Diseño del programa; Fase 2. “Implementación del programa de adherencia al tratamiento” y Fase 3. Evaluación.

CONCLUSIONES: En los resultados de la práctica, se evidencia que la implementación de programas psicoeducativos como el de Adherencia al tratamiento, resultan ser efectivos en la medida que actúan como psicoterapia de grupo, favoreciendo como elemento principal la construcción de una red de apoyo, que durante la hospitalización, actúa como herramienta de afrontamiento y mejoría sintomatológica, pues el paciente en muchas ocasiones, se identifica con personas con historias de vida similares, y a partir de ellos, logra construir nuevas miradas frente a su situación actual. Para concluir, a partir de los aportes planteados con anterioridad resulta conveniente tener en cuenta que para mantener la adherencia al tratamiento es importante que se evalúe la adherencia del paciente en las sucesivas visitas o consultas al profesional, identificando los motivos que han causado suspensión o dificultad del tratamiento para que cada profesional actúe en la dirección correcta. Además las intervenciones deben incluir estrategias que aumenten la aceptación de la enfermedad y las limitaciones que produce, el desarrollo de expectativas reales sobre el tratamiento y la evolución del proceso sobre el trastorno, disminución de las conductas des adaptativas, como el abuso de alcohol o sustancias psicoactivas y aumento de la red de apoyo emocional. De igual manera estas

estrategias deben implicar la modificación del régimen terapéutico, instruir y preparar al profesional de la salud para desarrollar una mejor comunicación y educación sanitaria al paciente. Asimismo la importancia de continuar implementando el servicio de asesoría psicológica, como complemento favorable y parte del tratamiento a los pacientes psiquiátricos, ya que las evidencias disponibles avalan las intervenciones encaminadas a simplificar el tratamiento, buscar la colaboración familiar y potenciar la adherencia al tratamiento.

REFERENCIAS: 1). Asociación Americana de Psiquiatría [APA]. (2002). DSM-IV-TR. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. Texto revisado. (4ª Ed.). Barcelona: Masson. 2). Cirici, R. (2002). La adherencia al tratamiento de los pacientes Psicóticos. Revista de psiquiatría Facultad Medicina- Barna, 29, 232-238. 3). Cirici R, García M, Obiols J. (2001). Estrategias para aumentar la competencia social de los pacientes que sufren esquizofrenia. Rev Psiquiatría Fac Med Barna, 28(1),8-15. 4). García, M. (2007). Relación Médico -Paciente: Adherencia al Tratamiento en Enfermedades Crónicas. Recuperado de http://www.fuedin.org/ArticulosDestacados/Sub_07/Art_04_07.htm 5). Ginarte, Y. (2001). La adherencia terapéutica. Revista Cubana de Medicina General.

GPCS-13-05-03-01

FECHA: Agosto de 2013

TÍTULO: ESTUDIO CORRELACIONAL ENTRE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EN PADRES DE HIJOS CON DIAGNÓSTICO DEL TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA (TEA)

INSTITUCIÓN: Entidad Sin Ánimo de Lucro que Atiende Población con TEA.

AUTOR(ES): REY HERNANDEZ, Leidy Astrid. (leidy.rey@upb.edu.co); JAIMES CAICEDO, Mónica María. (monica.jaimes@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: ALBARRACÍN RODRÍGUEZ, Ángela Pilar; (angela.albarracin@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PROYECTO DE GRADO	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	SALUD MENTAL

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Salud mental, Entidad Sin Ánimo de Lucro que Atiende Población con TEA, Características Sociodemográficas, Estrategias de Afrontamiento, Padres, Trastorno del Espectro Autista.

PROPÓSITOS: ¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas que presentan los padres de hijos con diagnóstico de Trastorno del Espectro Autista? Establecer la relación entre las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas presentes en los padres de hijos con diagnóstico de Trastorno del Espectro Autista.

CONTENIDO: para los padres enfrentar un diagnóstico de TEA, el cual se puede clasificar en síndrome de Asperger, autismo, trastorno desintegrativo infantil, trastorno generalizado del desarrollo no especificado o síndrome de Rett (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007), se presenta como una situación difícil. Según investigaciones realizadas sobre padres de personas con autismo, se ha demostrado que las madres de hijos autistas presentan más elevados los niveles de estrés que las madres cuyos hijos no tenían el trastorno (Cuxart, 1995, citado por Cabanillas, Sarriá & Méndez, 2006). Al constituirse los padres y madres como un sistema cerrado dentro la familia, el cual se encuentra influenciado por la interacción interna y/o externa de sus integrantes con otros sistemas sociales, están expuestos a vivenciar momentos de crisis, donde se hace necesario que cada miembro evidencie habilidades de afrontamiento y solución de problemas, que al no ser utilizadas correctamente aumentan la tensión y las reacciones agresivas provocando así disfunción a nivel familiar (Corsi, 1994). Es por ello que se hace necesario el abordaje de las estrategias de afrontamiento. Lázarus y Folkman (1987) definen las estrategias de afrontamiento como los “esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (p.164). Es decir, el individuo utiliza diversas estrategias para tratar con el estrés, las cuales pueden ser o no adaptativas; por tanto, las respuestas del individuo suelen estar determinadas por una interacción entre las disposiciones personales y las situaciones externas (Sandín & Chorot, 2003).

METODOLOGÍA: El presente estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional con un diseño no experimental transversal. Población: se contó con la participación de 31 padres y madres de niños diagnosticados con algún Trastorno del Espectro Autista (TEA) de una institución especializada, los cuales fueron seleccionados a partir de un muestreo no probabilístico, por conveniencia. Instrumentos: para la realización de la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos, un Cuestionario Sociodemográfico, el cual indagaba aspectos como edad, género, escolaridad, estado civil, número de hijos y,

ocupación antes y después del diagnóstico del hijo. Y la Escala de Estrategias de Coping- Modificada (EEC-M) del año 2006 validación colombiana de Londoño Henao, Puerta, Posada, Arango y Aguirre; la cual consta de 69 ítems, agrupados en 12 factores o estrategias que son: solución de problemas, apoyo social, espera, religión, evitación emocional, apoyo profesional, reacción agresiva, evitación cognitiva, reevaluación positiva, expresión de la dificultad de

afrontamiento, negación y autonomía. Procedimiento: en primer lugar, se estableció el contacto con instituciones que trabajaran con población “TEA”, escogiendo una institución, a la cual se le presentó el estudio y avaló el desarrollo del mismo. Posteriormente, se estableció contacto con los padres de pacientes con diagnóstico TEA, a quienes se les invitó a participar y se les convocó a una reunión, en la que se explicó el propósito del estudio. Los padres que aceptaron participar, se les entregó el consentimiento informado para su diligenciamiento, luego se procedió con el registro del Cuestionario Sociodemográfico y la aplicación de la Escala EEC-M en una sola sesión de 1 hora. Finalmente, se procedió con la realización de informes de resultados para ser entregados a las personas evaluadas. Se elaboró la base de datos para el tratamiento estadístico, y se construyó el informe final.

CONCLUSIONES: la presente investigación demostró que los padres tienden a utilizar las estrategias centradas en la emoción como Religión y en el problema como Solución de problemas, Búsqueda de apoyo social y profesional; es decir, participan en actividades religiosas para tolerar el problema, identifican las dificultades a las que se están enfrentando en el cuidado de su niño y buscan ayuda para mejorar dicha situación, lo que les puede generar menores niveles de estrés, y enfermedades físicas y mentales. También se encontró que las mujeres tienden a usar estrategias como Reacción agresiva, Religión y Espera, por lo que manifiestan ira hacia ellas mismas, objetos y otras personas para aliviar la tensión de la situación, participan en actividades de rezo y oración, y tienden a esperar que el problema se resuelva por sí solo. Se considera, entonces que las madres requerirán de un constante apoyo como cuidador primario, dado que tiene una carga estresora, que puede llegar a repercutir en la salud mental, salud física, vitalidad, y en la salud general. Se evidencia que la ocupación de los padres cambia a razón de conocer el diagnóstico de su hijo, aumentando la categoría ama de casa, por lo cual esta situación presenta la importancia que le atribuyen al rol parental y como cuidador primario de su hijo con TEA. Finalmente, se observa que a mayor número de hijos, los padres utilizan más las estrategias evitativas, lo que puede generar mayor dificultad en la aceptación y adaptación a la situación, así como mayor nivel de estrés afectando su salud mental.

REFERENCIAS: 1). Cabanillas, P., Sarriá, E., & Méndez, L. (2006). Estrés en madres de personas con trastornos del espectro autista. *Psicothema*, 18(3), 342-347. 2). Corsi, J. (1994). Vida en familia. Una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social. Buenos Aires: Paidós. 3). Lázarus, R., & Folkman, S.

(1987). Estrés y procesos cognitivos. México, D.F.: Martínez Roca.

Londoño, N., Henao, G., Puerta, I., Posada, S., Arango, D., & Aguirre, D. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M). *Universitas Psychologica*, 5(2), 327-349. 4). Ministerio de Trabajo y Asuntos

Sociales. (2007). Un niño con autismo en la familia. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO20581/familia_autismo.pdf 5). Sandín, B., & Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), 39-54.

ANEXOS: Consentimiento informado, Cuestionario sociodemográfico.

EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PSICOLÓGICA

GPCS-13-06-02-01

FECHA: Mayo de 2013

TÍTULO: ESTUDIO PSICOMÉTRICO DEL WISC-IV Y EL RAVEN EN POBLACIÓN SANA Y CON SÍNDROME DE ASPERGER.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

AUTOR(ES): ACEVEDO SUÁREZ, Johana. (Johana.acevedo@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: ALBARRACÍN RODRÍGUEZ, Ángela Pilar. (angela.albarracin@upb.edu.co)

FASE: 1 de 2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PSICOLÓGICA

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Medición y Evaluación Psicológica, Universidad Pontificia Bolivariana, Propiedades Psicométricas, Inteligencia, WISC-IV, RAVEN.

PROPÓSITOS: Establecer las propiedades psicométricas de la Escala de Inteligencia de Wechsler para Niños IV (WISC-IV) y el Test de Matrices

Progresivas de Raven en una muestra de niños y adolescentes sanos y con síndrome de Asperger. Ampliar el marco teórico y realizar la aplicación, calificación y sistematización del WISC-IV y el RAVEN en población sana y con síndrome de Asperger.

CONTENIDO: La existencia de diversas capacidades en los seres humanos permite el abordaje del constructo "Inteligencia". Darwin (1977) atribuye esta capacidad a un proceso de selección natural en el que individuo especializa sus órganos y estructuras físicas para su supervivencia y adaptación. Asimismo Weschler (1958, citado por Cohen y Swerdilk, 2006) la refiere como la "capacidad integral o global del individuo para actuar con determinación; de pensar en forma racional y de tratar de forma efectiva con su medio ambiente" (p. 235), logrando evaluar, confrontar y resolver situaciones específicas. Basado en esto, crea la Escala de Inteligencia de Wechsler en sus diferentes versiones, como el WISC-IV, la cual cuenta con 15 subpruebas: 10 principales y 5 optativas evaluando 4 índices: Comprensión Verbal, Razonamiento Perceptual, Memoria de Trabajo y Velocidad de procesamiento, los cuales conforman el CI Total. Por otro lado, Raven (1983) cita a Spearman para hablar acerca de la actividad intelectual afirmando que "es primordial y esencialmente, ideo-presentación, aprehensión de relaciones: toda situación (objeto o idea) se da en la percepción o en el pensamiento con arreglo de determinadas ordenaciones recíprocas que son captadas de un modo inmediato, por el sujeto" (p.18). En este sentido, diseña el test de Matrices Progresivas, Test de RAVEN, compuesto de una Escala General: A, B, C, D, E para personas de 12 años en adelante que no presenten ningún déficit intelectual y la Escala Especial (coloreada): A, Ab, B, esta escala se aplica a niños de 11 años o menos, o personas que presenten algún tipo de déficit en la capacidad intelectual. Cabe resaltar que estas dos pruebas psicométricas (WISC- IV y Raven), han sido aplicadas para evaluar inteligencia tanto en población sana como con Síndrome de Asperger, este último es un trastorno generalizado del desarrollo, en el que se encuentra afectada la habilidad de interacción social, expresión y comprensión de señales no verbales (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales- Texto Revisado- DSM-IV-TR, 2002). En este orden de ideas Muñiz, Fernández, Fonseca, Campillo y Peña (2011) bajo la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (EFPA-SCTT) desarrollan un modelo de evaluación de los test en España, con el propósito de analizar las propiedades psicométricas y contribuir a la inserción de mejoras para futuras ediciones, situación necesaria también en Colombia para hallar la validez y confiabilidad de estas pruebas para el contexto. Un método como el análisis factorial permite dar explicación a las correlaciones en el rendimiento individual en las escalas del test y por ende permite un acercamiento a la estructura del mismo (Meili, 1986). Es decir, permite conocer las características atribuibles a un factor, partiendo del número de tareas distribuidas

en diversas áreas que definen la estructura de la inteligencia. Estos análisis contribuirán al fortalecimiento del campo de la medición en el área de psicología, permitiendo conocer la confiabilidad y validez del WISC- IV y Raven en población sana y con síndrome de Asperger en el contexto colombiano.

METODOLOGÍA: La investigación es cuantitativa de tipo instrumental. Población: la muestra estuvo conformada por 30 hombres y mujeres, de los cuales 29 son sanos y uno con

diagnóstico de síndrome de Asperger, con edades entre los 6 y 16 años de edad, escolarizados del Instituto Santa María Gorettisedes A, B y C. Estas personas fueron seleccionadas de forma aleatoria, teniendo en cuenta criterios de inclusión como rendimiento académico (sin pérdida de materias o año escolar) información recogida con profesores y padres de familia, no presentar antecedentes médicos graves y que cursaran entre 1° de primaria y 11° de bachillerato. Instrumentos: los padres de familia diligenciaron el consentimiento informado y un formato de historia clínica. Se aplicaron las pruebas de inteligencia WISC-IV (con 15 subpruebas que conforman cuatro índices y un CI Total), y RAVEN (Escala general y Escala especial según correspondía). En el caso de síndrome de Asperger se aplicó la Escala Guilliam como criterio de inclusión. Procedimiento: se inició con la revisión literaria, buscando ampliar el marco conceptual de la investigación sobre inteligencia y propiedades psicométricas. Luego se contactó a las instituciones, posteriormente se realizó la selección de los estudiantes. Después, los padres de familia diligenciaron consentimiento e historia clínica, para luego aplicar a los niños las pruebas en dos sesiones para un total de 2 a 3 horas de trabajo por cada niño. Finalmente, se calificaron y sistematizaron los resultados, entregando un informe de resultados a los padres.

CONCLUSIONES: No se encuentran investigaciones que describan la confiabilidad y validez de las dos pruebas manejadas en la presente investigación en el contexto colombiano. En los resultados se evidencia que el 72.84% de la población evaluada con el WISC-IV presenta un coeficiente intelectual en categorías mayor o igual al Promedio referente al rendimiento intelectual de los niños en relación a su mismo grupo de edad en los diferentes índices: Comprensión Verbal, Razonamiento Perceptual, Memoria de Trabajo y Velocidad de Procesamiento, los cuales integran el CIT. A su vez, en el RAVEN el 82,75% de los participantes se encuentran dentro de la clasificación intelectual al Término Medio o Superior al Término Medio en su capacidad para realizar tareas de razonamiento abstracto, analógico y educativo. Igualmente, poseen habilidad comparar formas y razonar por analogía; evocar relaciones entre información visual, percepciones e información conceptual y cultural, puntuaciones que no se alejan del desempeño del niño en las diferentes áreas de la vida a las cuales está inmerso. Continuar con la aplicación de los instrumentos para completar la muestra.

REFERENCIAS: 1). Cohen, R., & Swerdlik, M. (2006). Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas y a la evaluación. México: McGraw – Hill.

Darwin, C. (1977). El origen de las especies. 2). México: Bruguera. Meili, R. (1986). La estructura de la inteligencia: Análisis factorial y psicología del pensamiento. Barcelona: Editorial Herder. 3). Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales [DSM IV-TR]. (2002). Trastornos generalizados del desarrollo: Trastorno de Asperger. Barcelona: Masson S.A. Muñiz, J., Fernández, J., Fonseca, E., Campillo, A., & Peña, E. (2011). 4). Evaluación de tests editados en España. Papeles

del Psicólogo, 32(2), 113-128. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=77818544002>. 5). Raven, J. (1983). Test de matrices progresivas para la medida de la capacidad intelectual (De sujetos de 12 a 65 años: Escala general cuaderno de matrices). Buenos Aires: Paidós.

ANEXOS: Formato de consentimiento informado, Formato de historia clínica, Formato de informe de resultados.

GPCS-13-06-03-01

FECHA: Agosto de 2013

TÍTULO: DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONA INTERNA: PRIMERA FASE.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga

AUTOR(ES): ARIAS CHACÓN, María Claudia. (maria.arias@upb.edu.co); CADENA BOHORQUEZ, Natalia Eugenia. (natalia.cadena@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: ALBARRACÍN RODRÍGUEZ, Ángela Pilar. (angela.albarracin@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PROYECTO DE GRADO	PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD	EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PSICOLÓGICA

PALABRAS CLAVES: Psicología Clínica y de la Salud, Medición y Evaluación Psicológica, Universidad Pontificia Bolivariana, Alfa de Cronbach, Análisis Factorial Exploratorio, Comunicación Organizacional Interna.

PROPÓSITOS: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de un instrumento

para medir comunicación organizacional interna? Construir un instrumento para evaluar la comunicación organizacional interna en empresas de Bucaramanga, primera fase.

CONTENIDO: La comunicación organizacional se define como “aquel instrumento de mediación que permite brindar una conexión a una comunidad corporativa, regida por valores, principios y comportamientos particulares a cada organización” (Correal, Bustos, Cuevas & Bernal, 2008, p.10). Por otro lado, Fernández (1991) concibe la comunicación organizacional como “el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización y entre ésta y los diferentes públicos que tiene su entorno” (p.56). De acuerdo a Fernández (1991) la comunicación se puede clasificar en tres dimensiones: Medios de Comunicación, Tipo de Mensaje y Flujo de Comunicación. Teniendo en cuenta las dimensiones que se utilizaron para la creación del instrumento, se realizó una aproximación y énfasis de acuerdo a las diferentes investigaciones que se encontraron en cuanto a auditorías y pruebas que evalúan la comunicación organizacional, concluyendo que las auditorías y pruebas de comunicación organizacional, se enfocan en evaluar unos cuantos aspectos de la comunicación organizacional interna. Así mismo, dentro de las investigaciones encontradas, el estudio de Ballester (2010, citado por Álvarez, 2011) sobre el “análisis y estudio de las herramientas de comunicación empresarial y su eficacia llevada a cabo en el 2005 sobre una muestra significativa de la realidad española” (p. 84) en medición y evaluación de la comunicación profundizando en comunicación interna, arrojó que al evaluar las actividades que los directivos utilizan o dirigen hacia sus subalternos, las respuestas fueron: siempre se evalúa 10.7%; se evalúa en ocasiones puntuales 47.1% y nunca se evalúa 42.1%, lo que evidencia aún más la falta de planificación de las empresas sobre la comunicación interna. Para obtener la confiabilidad de la prueba en esta primera fase se empleará el método de consistencia interna, coeficiente alfa de Cronbach y así mismo la validez determina, si el instrumento está midiendo realmente el atributo que dice medir (Argibay, 2006), es decir que el instrumento mida las variables, características o dimensiones que se pretende medir en la tesis planteada.

METODOLOGÍA: La investigación es de tipo instrumental, dirigida al desarrollo de pruebas, incluyendo tanto el diseño (o adaptación) como el estudio de las propiedades psicométricas de las mismas (Montero & León, 2002). Población: Para el estudio se tomó una muestra de 120 funcionarios del área administrativa, donde 20 personas fueron trabajadores de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga (UPB), 69 pertenecientes a la alcaldía de Floridablanca específicamente del Programa Desarrollo Económico y Social, y 31 funcionarios del Hospital San Juan de Dios de Floridablanca. Los funcionarios de la UPB,

fueron seleccionados de forma aleatoria para que hicieran parte de la prueba piloto, a quienes se les aplicó la Escala COI. Instrumentos: Escala de Comunicación Organizacional Interna (COI), es una escala psicométrica construida con el fin de evaluar la comunicación organizacional interna en empresas de Bucaramanga. El instrumento se encuentra conformado por dos partes, una primera evalúa los medios de comunicación más utilizados por los

empleados, quienes deben asignar de 6 a 1, desde el medio más empleado al menos empleado, en sus medios Hardware y Software; y una segunda parte que consta de 27 ítems de tipo Likert valorados así 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, y 5: Siempre, y destinada a evaluar dos dimensiones: Tipo de Mensaje y Flujo de Comunicación. El segundo instrumento fue el Formato de evaluación por jueces expertos, elaborado con el propósito de examinar la validez de contenido de la escala COI. Procedimiento: Como primera medida se establecieron las dimensiones pertinentes a evaluar la comunicación organizacional interna, al mismo tiempo se procedió con la construcción de los ítems y se continuó con la primera revisión del instrumento por 5 jueces expertos; en donde cada juez diligenció el formato aportando su respectiva calificación y observaciones; de este modo se modificaron algunos de los reactivos que presentaron falencias y se hizo una segunda revisión por jueces añadiendo un juez más. Posteriormente, se realizó la aplicación piloto de la escala COI y finalmente se aplicó en las otras dos instituciones.

CONCLUSIONES: La Escala COI demostró una alta consistencia interna para medir comunicación organizacional interna en instituciones de Bucaramanga, tanto en las dimensiones Tipo de Mensaje (alfa de Cronbach = 0.85) y Flujo de Comunicación (alfa de Cronbach = 0.79) como para la Escala Total (alfa de Cronbach = 0.93). Los análisis factoriales evidenciaron que la Escala COI, está compuesta por seis factores que explican el 68.25% de la varianza total, los cuales son: Instruccional, Ascendente, Coordinación de Trabajos, Descendente, Motivacional, y Horizontal, mostrando validez de constructo.

REFERENCIAS: 1). Álvarez, A. (2011). Medición y evaluación de la comunicación. Las auditorías. Instituto de Investigación en Relaciones Públicas, 89, 7-110. 2). Argibay, J. (2006). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 8, 15-33. 3). Correal, M., Bustos, M., Cuevas, A., & Panqueva, M. (2008). Lenguaje y la comunicación en los procesos organizacionales de la empresa. *Revista EAN*, 62, 141-153. 4). Fernández, C. (1991). La comunicación en las organizaciones. México, D.F.: Trillas. 5). Montero, I. & León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/ Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 2, 503-508.

ANEXOS: Consentimiento informado, formato de escala COI, formato de

evaluación por jueces.

PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

GPYC-13-01-02-01

FECHA: Abril de
2013

TÍTULO: GESTION DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA FUNDACION
CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA FCV.

INSTITUCIÓN: Fundación Cardiovascular de Colombia.

AUTOR(ES): NOVOA LIZCANO, Silvia Juliana. (silvia.novoa@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: RAMON DUARTE, Mabel
Liliana.
(mabel.ramon@upb.edu.co).

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Fundación Cardiovascular de Colombia, Gestión del Cambio, Organizaciones, Cultura, Fundación Cardiovascular (FCV).

PROPÓSITOS: ¿Conocer cuál es la percepción que tienen los colaboradores de la FCV frente al clima organizacional y cuál es su reacción frente a la gestión del cambio? Generar un cambio en la percepción de los colaboradores frente a la cultura o clima organizacional en la FCV. Identificar los factores que afectan negativamente el clima laboral de los colaboradores. Incrementar a través de las diferentes actividades el sentido de pertenencia de los colaboradores en el lugar de trabajo.

CONTENIDO: las organizaciones deben adaptarse satisfactoriamente a los constantes cambios que genera el ámbito laboral según Calderón, Cuartas y Álvarez (2009) para lograr resultados positivos en la transformación o gestión del cambio que buscan las mismas. Así mismo López, Marulanda e Isaza (2011) citando a Rodríguez (2007) definen la gestión del cambio como: “Un conjunto de transformaciones que sufren las organizaciones influenciadas

por fuerzas externas, que pudieran amenazar su sobrevivencia u ofrecer nuevas oportunidades, y fuerzas internas que promueven la generación y adaptación a los cambios del entorno” (p.

4). Por otra parte Romeo en su tesis doctoral habla de gestión del cambio y explica que: “las organizaciones, al igual que los seres vivos, pueden ser consideradas sistemas abiertos, al concebir que las supervivencias de estas depende de la adecuación en las transacciones entre ellas y el medio” (p.34) Para lograr satisfactoriamente la gestión del cambio es importante conocer la cultura de la organización, como es el clima laboral y la relación de los colaboradores dentro de la misma, por esta razón López, Marulanda e Isaza (2011) explican que: La cultura de la organización se configura a partir de la cultura de los individuos que la componen, pero está influida también a partir de la cultura de la comunidad donde se ubica. Y si además se tiene en cuenta que la cultura no es estática, si no que cambia con el tiempo, entonces su análisis se debe realizar a partir del pensamiento complejo”(p. 14).

METODOLOGÍA: Esta propuesta de trabajo se desarrolló bajo el enfoque cualitativo de tipo descriptivo. La muestra o población seleccionada está conformada por los colaboradores de la Fundación Cardiovascular de Colombia FCV. Las actividades, instrumentos y recursos que se utilizan para llevar a cabo la gestión del cambio organizacional son: el Programa out door, en el cual se desarrollan actividades en un lugar abierto y fuera de las instalaciones de la organización, los participantes son los colaboradores de la Fundación y las diferentes áreas de trabajo, la finalidad de la actividad es Contribuir al proceso de transformación cultura, en la medida que se pueda identificar factores de cambio en los procesos de interacción con los trabajadores, el cual permitirá que se generen planes de acción orientados a la mejora del ambiente laboral e identificar el trabajo de equipo entre los mismos; la entrevista de retiro se lleva a cabo a través de un formato diseñado por el área de gestión humana de la FCV y tiene como objetivo conocer cuál fue la efectividad que tuvo el proceso de selección, la causa de retiro y que oportunidad de mejora que puede aportar el trabajador a la FCV y por ultimo las evaluaciones de seguimiento al personal nuevo que Por medio de un formato que está dividido en dos partes (primera parte consta de 12 preguntas que son respondidas por el jefe inmediato del colaborador y la segunda parte consta de otras 12 preguntas que son respondidas por la persona Evaluada), se evalúan aspectos tanto del colaborador como del jefe inmediato, los compañeros y la institución. Con estos resultados se busca

conocer si el proceso de adaptación del personal nuevo es positivo o negativo y si el mismo ha cumplido con la tarea asignada y tiene como finalidad conocer como fue y ha sido el ingreso del personal nuevo en la fundación.

CONCLUSIONES: La finalidad que tiene el plan de trabajo en la FCV es crear conciencia a los colaboradores del sentido de pertenecía por el trabajo, mejorar el clima laboral de las diferentes áreas y sensibilizar sobre la cultura organizacional. Con las actividades desarrolladas se ha logrado conocer poco apoco al personal de la FCV y tener conocimiento y el manejo

de los diferentes programas que maneja tanto la fundación como el área de gestión humana. El programa outdoor y las evaluaciones de seguimiento han servido para conocer las inconformidades que tienen los colaboradores en cuanto a la fundación y el contexto en el que trabajan. Se a logrado cambiar el contexto laboral en el que siempre se encuentran por un lugar abierto y natural, en el cual se a centrado en el trabajo en equipo. Por medio del programa outdoor se han logrado obtener información sobre los desacuerdos y las inconformidades de los colaboradores en las áreas de trabajo.

REFERENCIAS: 1). Calderón, G., Cuartas, J. y Álvarez, C. (2009). Transformación organizacional y prácticas innovadoras de gestión humana. Revista Innovar, 19 (35), 151-166. 2). López, M., Marulanda, C. e Isaza, G. (2011). Cultura organizacional y gestión del cambio y de conocimiento en organizaciones de Caldas. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (33), 1-23. 3). Romeo, (1999). Un modelo explicativo del cambio organizacional. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona. Barcelona.

ANEXOS: 1). Formato entrevista de retiro y formato evaluación de seguimiento 2). Actividades programa “outdoor”.

GPYC-13-01-02-02

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO
DE
360º POR COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

AUTOR(ES): CARDENAS LEGUIZAMO, Oscar Mauricio.
(oscar.cardenas@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: FORERO CAMACHO, Mónica

FASE: 1 de 3

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Universidad Pontificia Bolivariana, Evaluación 360°, Sistema de Gestión por competencias, Desempeño, Talento Humano.

PROPÓSITOS: Diseñar el modelo de Evaluación de Desempeño Administrativo de 360° por Competencias Organizacionales para el Departamento de Gestión del Talento Humano de la Universidad Pontificia Bolivariana – seccional Bucaramanga. Consolidar fundamentación teórica necesaria para la evaluación de desempeño por competencias organizacionales y establecer los elementos requeridos para este programa. Establecer el formato de evaluación de desempeño administrativo por competencias organizacionales para los trabajadores.

CONTENIDO: El análisis DOFA interno realizado en la Institución en la perspectiva de procesos estratégicos se señala como debilidad la “inexistencia de procesos de evaluación de desempeño en la parte administrativa”. Universidad Pontificia Bolivariana (2010, p.44). A través de la evaluación de desempeño por competencias, se puede encaminar hacia una dirección estratégica de recursos humanos por competencias, para llegar al objetivo de “alinear a las personas que integran la organización en pos de los objetivos organizaciones o empresariales e implica diseñar o, según corresponda, adaptar los distintos subsistemas o de Recursos Humanos para relacionarlos con la estrategia empresarial u organización”. Alles, (2009, p.59). Alles, (2009) define la evaluación de 360° como un “proceso estructurado para medir las competencias de los colaboradores de una organización, con un propósito de desarrollo, en el cual participan múltiples evaluadores”, es decir, en este proceso una persona puede ser evaluada por sus superiores, pares y subordinados, por si misma realizando autoevaluación y por miembros internos y/o externos de la organización si es necesario. (p. 50). Actualmente las organizaciones realizan su proceso de evaluación de desempeño mediante el modelo de gestión por competencias, la cual hace referencia a la metodología que aplica la gestión de recursos humanos, para realizar un proceso de evaluación que permite identificar las diferentes competencias que se requieren para ocupar un cargo incluso desde el proceso de selección. Para emplear este método es necesario conocer este concepto tan amplio como los son las “competencias”. Boyatzis 1982 citado por (Rábago, 2010, p. 24), las define como “características subyacentes en una persona, que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo”. Sin embargo las instituciones

definen las competencias de acuerdo a sus propios principios y valores, misión y visión, para poder emplearlas dentro de su cultura organizacional. La Universidad Pontificia Bolivariana, define las competencias como “conjunto de actitudes, conocimientos y destrezas demostrables en acciones, que aplicadas en un contexto determinado conducen al cabal cumplimiento de la Misión de la Universidad Pontificia Bolivariana”. (Quijano, 2011, p. 75)

METODOLOGÍA: Se plantea una investigación cuantitativa, con el fin de realizar una medición del desempeño del personal Administrativo de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, bajo el modelo de Gestión por competencias. Se plantean 3 etapas para su desarrollo, 1) Diseño del proceso de evaluación, 2) Socialización de los procesos de evaluación, 3) Desarrollo del proceso de evaluación. Se logró desarrollar parte de la etapa de diseño, estableciendo como método para evaluar el desempeño por competencias organizacionales la escala gráfica de calificaciones, según Dessler, D. (2001) esta escala “enumera una serie de características y un rango de desempeño para cada una de ellas”. Esta técnica enumera las características (es decir los comportamientos) y un rango de valores para el desempeño (calificación de 1 a 5) en cada característica, para que el evaluador indique la calificación que mejor describe el desempeño en cada uno de las características; después se suman los valores asignados a las características para obtener un promedio u calificación y así mismo interpretar resultados. (p. 321-359). Los factores o criterios de evaluación elegidos, son factores de comportamiento. Para esto se plantea la redacción de 5 comportamientos para cada competencia, para un total se diseñaron 35 comportamientos, los cuales definen cada competencia organizacional según el grupo de cargo. Se proponen 4 niveles o grados de clasificación para las competencias, así como criterio de interpretación de los resultados, según los datos obtenidos en la evaluación de 360°, el promedio de la evaluación permite clasificar el desempeño en (alto, medio, bajo, insuficiente).

CONCLUSIONES: Se logra documentar y establecer la base teórica para la ejecución del proyecto, así mismo, definir y diseñar el formato con el que se realizará la evaluación 360°, la matriz de valoración, el sistema de calificación y los 35 comportamientos del grupo de cargos “Auxiliares Administrativos”. Teniendo en cuenta, que son siete grupos de cargos, lo ideal, es que para cada grupo, se redacten los comportamientos correspondientes al grupo de cargo, a través de una entrevista semi-estructurada, que cuestione las funciones del empleado desde la competencia misma, es decir; cuestionar ¿cómo el empleado evidencia en sus actos la innovación, ética, identidad y compromiso, excelencia en el trabajo, trabajo en equipo, aprendizaje continuo, y sentido social? Sin olvidar que se interroga desde lo que es el “ser” y desde lo que representan sus actos, para identificar y definir aquellos comportamientos que requieren los grupos de cargos de la Universidad y poder emplear así mismo el sistema de evaluación que permita conocer, desarrollar y/o fortalecer las competencias del

“ser”, creando procesos u herramientas necesarias que faciliten la implementación del sistema de evaluación por competencias en el personal administrativo de la Universidad, sin olvidar, el concepto de competencia organizacional generado por la Institución, el cual menciona que son “aquellas que califican y caracterizan a todas las personas como miembros de una organización.

REFERENCIAS: 1). Alles, M. (2003). Diccionario de Preguntas Gestión por competencias.

Argentina: Granica S.A. 2). Alles, M. (2006). Desempeño por competencias evaluación de 360°.

Argentina: Granica S.A. 3). Alles, M. (2009). Nuevo enfoque diccionario de competencias la trilogía. Argentina: Granica S.A. 4). Dessler, D. (2001). Administración de personal. Evaluación de desempeño. PEARSON EDUCACION: México 5). Rábago, E. (2010). Gestión por competencias un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial. España: Netbiblo, S.L. 6). Universidad Pontificia Bolivariana. (2010). Plan De Desarrollo 2011-2015. Recuperado el 11 de febrero de 2013 de: http://www.upbbga.edu.co/filesupb/planeacion/p2011_2015_5.pdf

ANEXOS: 1). Listado de comportamientos elegidos para formato de evaluación para el grupo Auxiliares Administrativos. 2). Definición de niveles para las competencias, 3). Formato de evaluación de desempeño, 4). Matriz de valoración por competencias, 5). Cuadro de Excel con metodología de valoración de la evaluación.

GPYC-13-01-02-03

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS FAMIEMPRESAS DE LA POBLACIÓN DESPLAZADA DEL CENTRO DE PROYECCIÓN SOCIAL DE PIEDECUESTA.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social de
Piedecuesta.

AUTOR(ES): BARÓN GÓMEZ, Silvia Juliana. (silviabaron@upb.edu.co);
DELGADO CHINCHILLA, Ana Milena. (ana.delgadoc@upb.edu.co)

SUPERVISOR: ÁNGULO RINCÓN, Rosalba.
(rosalba.angulo@upb.edu.co)

FASE: 1 de
2

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
-----------	------------------------	------------------------

PRÁCTICA	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
----------	-----------------------------------	------------------------------

PALABRAS CLAVE: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Centro de Proyección Social de Piedecuesta, Cultura Organizacional, Trabajo en Equipo, Comunicación, Autonomía en la Gestión.

CONTENIDO: De acuerdo a la literatura revisada se hallaron diferentes conceptos acerca de cultura organizacional, sin embargo uno de los autores principales es Chiavenato, quien la define como “un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinadas organizaciones, esto es en definitiva lo que identifica a una empresa puesto que se trabaja en pro de unos objetivos organizacionales, de acuerdo a normas, reglas y actuando con base en unos valores institucionales y un sistema de creencias y hábitos” (Chiavenato, (s.f) citado por Morales, 2010). Así mismo (Morales, 2010) menciona la teoría de las relaciones humanas y la sociología como contribución fundamental para la consideración del hombre como parte importante de una empresa, en donde la motivación y otros rasgos culturales pueden ser incentivos y dar como resultado diversas actitudes dentro de lo afectivo, conductual y cognitivo que pueden hacer que la productividad sea mayor o menor. Esta teoría menciona que de forma inconsciente el hombre va formando una serie de símbolos, creencias, ideologías, valores, ritos, historias, etc. que hacen parte de la conciencia colectiva y que al mismo tiempo direcciona su comportamiento, creando una cultura organizacional. Existen varios tipos de empresa entre ellas las familiares, En particular la empresa familiar está conformada por miembros unidos por vínculos de consanguinidad que procura acumular ahorros e inversiones para asegurar la subsistencia y traspaso a otras generaciones gracias al liderazgo que le imprime su gestor. En el Centro de Proyección Social de Piedecuesta las microempresas están constituidas por familias desplazadas por la violencia y la actividad económica está enfocada hacia las áreas de confecciones, calzado, vidrios, comidas y elaboración de bolsos. (Taboada, 2010). Estudios previos sobre cultura organizacional han demostrado la efectividad y gran contribución de desarrollar programas de investigación y protocolos de acción enfocados al fortalecimiento y estructuración de la cultura organizacional en las empresas, un ejemplo de esto fue un estudio realizado en la ciudad de Bucaramanga/Santander por Albarracín & González, 1998) a 6 empresas metalmecánicas afiliadas a Fedemetal Santander, el objetivo de esta investigación fue analizar los rasgos culturales dominantes identificados existentes en la actualidad (1998) de tal modo que fuese posible proponer un modelo cultural con énfasis en el fortalecimiento en la gestión humana que favorezca el logro de la competitividad en el mercado y óptimo desarrollo empresarial. El método de investigación fue de tipo descriptivo-cualitativo y los resultados obtenidos indican que existen rasgos culturales significativos en estas empresas tales como: la existencia del fundador al frente

de la compañía, las políticas formuladas en el nivel directivo, con escasa participación de personal de otras áreas y una estructura organizacional centrada en el área administrativa. A partir de estos primeros rasgos culturales en las organizaciones se han determinado los procesos de constitución y consolidación de las empresas en la región.

METODOLOGÍA: La población con la que se trabajó consta de 50 personas, las cuales conforman las 23 famiempresas de población desplazada afiliadas al Centro de Proyección

Social que se encuentra en el municipio de Piedecuesta-Santander. Se realizó una investigación mixta en el que se efectuó un análisis estadístico y por categorías de los resultados arrojados por medio de las diferentes actividades manejadas con los participantes. Se realizaron tres encuentros grupales en el Centro de Proyección Social en donde se trabajaron los diferentes rasgos culturales, es importante tener presente que para la creación de la cultura organizacional se debe trabajar en los rasgos culturales de los trabajadores, para esto se realizó observación de los comportamientos presentados en las diferentes actividades. Se llevaron a cabo 18 visitas a las famiempresas con el fin de observar y evaluar cómo están aplicando los temas trabajados en las diferentes actividades grupales realizadas en el CPS y conocer las instalaciones y el ambiente de trabajo. Además se aplicaran los instrumentos desde el enfoque cuantitativo y cualitativo. Se procederá a llevar a cabo actividades las cuales proporcionen reflexionar y autoevaluar como cada trabajador está manejando los diferentes rasgos culturales, mediante las diferentes acciones que definen cada rasgo cultural. Para la creación y reforzamiento de la cultura organizacional se manejaran dos outdoor que consisten en trabajos de campo, al aire libre, con los grupos primarios en donde se trabajan actividades grupales, en las cuales se desarrollan juegos de competencia, destrezas, habilidades y lecturas que invitan a la reflexión y análisis de los diferentes rasgos culturales. Se aplicaran dos instrumentos uno de tipo cuantitativo, denominado “Instrumento para Evaluar Cultura Organizacional” de Olmos & Socha (2006), este fue validado por seis jueces expertos entre ellos: Docentes del Área de Desarrollo Humano en las Organizaciones, Decana de la Facultad de Psicología de la Universidad Piloto de Colombia, Jefes de Departamento de Gestión Humana, Psicólogos Investigadores con experiencia en Psicometría. A cada uno de ellos se le entrego el instrumento con su respectiva interpretación y formatos para que evaluaran la coherencia, pertinencia y la redacción de las preguntas que forman el instrumento para de este modo llevar al primer paso de la validación del mismo. El instrumento para evaluar cultura organizacional (Olmos & Socha, 2006) evalúa los siguientes factores: Valores, Creencias, Clima, Normas, Símbolos, Filosofía. Consta de 18 ítems (ver anexo 1) y para su puntuación se usa un método de calificación manual el cual resulta de la suma que le asigno el participante a las preguntas que conforman cada factor y su valor debe anotarse al final de la hoja de respuesta, en la casilla correspondiente. Las opciones de respuesta son: Nunca que equivale a 1, ocasionalmente 2, Algunas veces 3, frecuentemente 4, y siempre que equivale al 5. (Olmos & Socha, 2006).

Por último se aplicara un instrumento de tipo cualitativo (entrevista semiestructurada) para la caracterización y análisis de los rasgos culturales de las famiempresas.

CONCLUSIONES: El logro de cada uno de los objetivos del estudio, constituye uno de los mayores alcances del plan de trabajo, pues de esta forma, es posible fortalecer la cultura organizacional optimizando el rendimiento de trabajo de las famiempresas y así se incrementara su nivel laboral. Por medio de las actividades realizadas se logró que la población

identifique las falencias y cualidades que tienen cada famiempresa, dando espacio a la reflexión y al replanteamiento de sus conductas, la de sus colaboradores y los procesos que llevan a cabo en su trabajo. Así mismo se evidenció un compromiso significativo en algunos de los participantes al asistir a los encuentros grupales y participar de las actividades de forma asertiva y colaboradora, se ha evidenciado que por medio de estas actividades los diferentes integrantes de las famiempresas han identificado los diferentes rasgos culturales que deben estar presentes en sus empresas, tales como: trabajo en equipo, autonomía de la gestión, comunicación, decisiones y control, valores, liderazgo y en medio de las puestas en común en equipo ellos han manifestado la identificación de ellos y como estos aportan al crecimiento de su negocio.

REFERENCIAS: 1). Albarracín, L., & González, S. (1998) Estudio de la cultura organizacional de seis empresas Metalmecánica afiliadas a Fedemetal Santander. Tesis de grado, Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga. 2). Gálvez, E. (2011) Cultura, innovación, intraemprendimiento y rendimiento en las MIPYME de Colombia. Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Cartagena. 3). Morales, S. (2010) Caracterización de la cultura organizacional empresas Colombianas. Trabajo de Grado, Universidad del Rosario. 4). Taboada, R. (2010) Estudio de la cultura organizacional en la micro y pequeña empresa familiar de los subsectores comercio y servicio en dos subregiones del departamento de Sucre. Revistade Divulgación Académica y Científica dela División de Educación Abierta y a Distancia, 7-25 Recuperado de http://www.cecar.edu.co/publicaciones/docs/Revista_escenarios8.pdf

ANEXOS: fotos, formato de matriz DOFA, listas de asistencia, evaluación de la actividad del 5 de abril.

GPYC-13-01-02-04

FECHA: Mayo de 2013

TÍTULO: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE MAYOR PREVALENCIA EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO ASOPORMEN.

INSTITUCIÓN: ASOPORMEN.

AUTOR(ES): VERA SANDOVAL, Jennifer. (Jennifer.vera@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA Sandra
Rocío.
(Sandra.salamanca@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Asopormen, Riesgo Psicosocial, Prevención, Bienestar Laboral, Evaluación.

PROPÓSITOS: problema de investigación ¿identificar los factores de riesgo psicosocial de mayor prevalencia en los trabajadores del instituto ASOPORMEN permitirá ofrecer estrategias preventivas a las personas con mayores factores de riesgo psicosocial? objetivo general del proyecto identificar los factores de riesgo psicosocial de mayor prevalencia en los trabajadores del instituto ASOPORMEN. Objetivo general de la fase evaluar el riesgo psicosocial en los trabajadores de ASOPORMEN.

CONTENIDO: Para que la fuerza laboral sea saludable y productiva es necesario identificar aquellos factores dentro del ambiente de trabajo que afectan el capital humano de la empresa, como son los factores psicosociales “condiciones presentes en una situación laboral que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y tienen capacidad para afectar el bienestar, la salud y el desarrollo del trabajo”(INSHT, 1997 citado por García, Luseño, Díaz & Rubio,2007, p.95)Los riesgos psicosociales distancian a las organizaciones de su compromiso con la responsabilidad social empresarial (RSE). La preocupación por el estudio de estos surge principalmente por la relación entre factores psicosociales, enfermedad y estrés laboral. (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía, 2009). Para Moreno, García, Díaz y Díaz (2005) “identificar y medir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, constituye el primer paso para intervenir sobre ellos y tomar medidas orientadas a su prevención, es por ello que la evaluación de estos factores cobra gran importancia dentro de la organización”(p.23).Además, las empresas tienen la responsabilidad según el Ministerio de Protección Social (2008) y la Resolución 002646 de “identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanente la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo” (Art.1) y dicha, evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende “la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de

promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora” (Ministerio de Protección Social, 2008, Art.6). La psicología organizacional entiende la satisfacción laboral como “la sensación de bienestar derivada de las condiciones del trabajo, realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y logros profesionales” (Laca, Mejía & Gondra, 2006, p.87). De acuerdo a Kinicki y Kreitner (2003) citados por Laca, Mejía y Gondra (2006) el desempeño

de los trabajadores tendería a incrementarse cuando perciben que sus jefes, compañeros y organización en general tienen interés genuino en su bienestar.

METODOLOGÍA: La investigación realizada es un estudio descriptivo no experimental transaccional, bajo un enfoque cuantitativo. Se seleccionó una muestra a conveniencia constituida por 50 trabajadores pertenecientes a los departamentos de apoyo, educación, IPS y protección 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 el Cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ) una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que se fundamenta en una metodología para la prevención y se encuentra validada internacionalmente. El trabajo en la organización se llevó a cabo en dos etapas, una de evaluación y otra de retroalimentación. En la primera etapa se evaluaron a los trabajadores de Asopormen de manera individual mediante el cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ). Posteriormente, se analizaron los resultados y se identificaron los factores de riesgo psicosocial de mayor prevalencia por departamento y finalmente se ofreció retroalimentación con respecto a la evaluación realizada.

CONCLUSIONES: Uno de los mayores logros obtenidos durante la realización del proyecto fue conocer la prueba ISTAS21 (CoPsoQ) a través de la familiarización con los modelos teóricos que la fundamentan, y la comprensión de su aplicación y utilidad en el campo de la psicología organizacional. Así como la pertinencia de la misma según el régimen de riesgos laborales en Colombia. Por otro lado, se adquirió la experiencia de evaluar riesgos psicosociales al personal de una empresa dedicada a la prestación de servicios de salud pública, y con ello identificar factores psicosociales que representan riesgos para la salud física y mental de los trabajadores en estos contextos. Además, gracias al sistema de evaluación utilizado (entrevista individual con el contenido de la prueba ISTAS21) se logró obtener información de utilidad, la cual sirve de apoyo a los programas de prevención de riesgo y de bienestar laboral que maneja Asopormen como organización en proceso de calidad. Por último, gracias al proceso de socialización de la prueba (objetivo, fundamentación teórica, alcances) dirigido a los trabajadores y directivos, se logró mostrar, ante la organización, la utilidad de este tipo de evaluaciones para la prevención de riesgos en el trabajo como herramienta para favorecer la calidad de vida del trabajador.

REFERENCIAS: 1). Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, S., Uribe, A., & Mejía, C.

(2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. Acta colombiana de psicología, 12, 13-26. 2). García, J., Luseño, L., Díaz, M y Rubio, S (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. Psicothema, 19,95-101. 3). Laca, F., Mejía, J.C., &Gondra, J.M (2006). Propuesta de un modelo para mejorar el

bienestar laboral como componente de la salud mental. Psicología y Salud, 16,87-92. 4).

Ministerio de La Protección Social (2008). Resolución 002646. Publicada en el diario oficial

47.059 de julio 23 de 2008. 5). Moreno, L., García, J., Díaz, M y Díaz, E (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Revista de psicología y psicopedagogía, 4,19-42.

ANEXOS: 1). Método ISTAS21 (CoPsoQ) 2). Manual Método ISTAS21 (CoPsoQ) 3). Aplicación informática Método ISTAS21 (CoPsoQ) 4). Informe preliminar de la evaluación de riesgos psicosociales en el Instituto Asopormen.

GPYC-13-01-02-05

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN POR
COMPETENCIAS EN SERVIENTREGA S.A.

INSTITUCIÓN: Servientrega S.A. Centro de
Soluciones.

AUTOR(ES): ESPARZA DURAN, Marnelly.
(marnelly.esparza@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR:

RAMÓN, Mabel. (Mabel.ramon@upb.edu.co). FASE: 5 de 5

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Servientrega S.A. Centro de Soluciones, Competencias, Competencias transversales, Diccionario por competencias, Selección de personal por

competencias.

PROPÓSITOS: Diseño del proceso de selección de personal por competencias. El objetivo general del proyecto fue Generar una herramienta estandarizada que permitiera evaluar las competencias requeridas por la organización para cada uno de los perfiles establecidos y como objetivos específicos: Seleccionar las competencias con las cuales se realizó el proyecto, crear el diccionario de competencias de SERVIENTREGA teniendo en cuenta las competencias transversales que la caracterizan, instruir a los líderes de la empresa en el nuevo modelo de

selección por competencias y apoyar el proceso de selección de los diferentes sucesores de cargos administrativos.

CONTENIDO: Piloto & Valdés (2005) citado por Durán, Et al (2011) plantea que el objetivo central de la Gestión de recursos humanos es la de integrar y coordinar recursos de la organización, tales como: personas, materiales, dinero, tiempo, espacio, entre otras en un ambiente cambiante. Y así mismo Tejada (2010) citado por Durán, Et al (2011). Plantea que este también permite la construcción y evaluación de competencias específicas que se requieren en un puesto de trabajo, implementando en la organización una nueva percepción del trabajador como actor principal que interviene en los procesos y transformaciones de la empresa. Por tanto se hace esencial que los procesos de selección realizados en la diferentes organizaciones apunten como plantea Alles, (2007). A un nuevo objetivo, el de seleccionar personal de manera íntegra y más efectiva, es decir “buscar personas idóneas en relación al puesto a ocupar”. En donde se evalúen las habilidades de los candidatos, según el perfil específico que se busca, facilitando la evaluación y contratación de personal, cuyos conocimientos y habilidades estén ligados siempre al plan estratégico de la organización.

METODOLOGÍA: En el presente proyecto se implementó el programa de selección por competencias, inicialmente para los líderes administrativos del SERVIENTREGA S.A., utilizando como instrumentos las directrices de selección de talento humano de la organización, la página web e Intranet de Servientrega, una entrevista semi estructurada y una reunión con los diferentes líderes encargados de los procesos de selección de personal a lo que llamamos “mesa de expertos”. Por otro lado el procedimiento que se llevó a cabo para la realización y cumplimiento del proyecto fue la revisión teórica de documentos y artículos relacionados con la selección de personal por competencias con el fin de conocer los beneficios y el valor que le genera a la empresa implementar el nuevo modelo de selección, posteriormente la construcción del diccionario de competencias de SERVIENTREGA, basado en las competencias transversales de la organización, con sus respectivos indicadores y comportamientos, la modificación de la entrevista de selección de personal por una entrevista semi estructurada que evaluara competencias, reunión con los líderes con el fin de capacitarlos en el nuevo prototipo de entrevista y por último se apoya el proceso de selección de los sucesores de los diferentes cargos administrativos.

CONCLUSIONES: Las competencias son un factor de gran importancia para los profesionales y las organizaciones, ya que son estas las que van a permitir medir la efectividad y productividad de los trabajadores para los diferentes cargos, según la planeación estratégica de las empresas. Haciendo más efectiva la contratación y producción. De acuerdo con los objetivos planteados se concluye que, la selección de personal por competencias le permitirá a la empresa contar con personal capacitado y orientado a las necesidades requeridas por la misma. La utilización de

los diferentes formatos y el diccionario de conceptos y comportamientos de las competencias transversales, permitirá que la selección de personal sea más fácil y precisa, generando en la empresa grandes beneficios, que serán de impacto para la competencia, ya que se desarrollara como una empresa certificada en la calidad de sus trabajadores, los cuales pueden adaptarse de manera fácil al cambio, generar soluciones inmediatas y cumplir a cabalidad con las diferentes metas propuestas por la organización.

REFERENCIAS: 1). Alles, M. (2007). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Ed. Granica, 2ª. Ed. Buenos aires. 2). Atehortúa, Ortiz & Rendón, (2009). Sobre la necesidad de un nuevo enfoque para la identificación, medición y desarrollo de competencias. Revista Ciencias Estratégicas. 17(22), 243-250. 3). Durán, C.; Avilán, A. & Morales, J. (2011). Gestión por competencias: Diseño de un proceso operativo en una empresa del sector manufacturero. Suma de Negocios. Vol. 2 N° 1, 115-125. 4). Página Web de Servientrega. Recuperado el 4 de febrero del 2013 de: [http:// www.servientrega.com. co](http://www.servientrega.com.co). 5). Tejada, J.; Rodríguez, M. L.; Serreri, P. & Del Cimmuto, A. (2010). Desarrollo de competencias: teoría y práctica. Laertes, Barcelona. ISBN: 978-84-7584-659-0.

ANEXOS: 1). Diccionario por competencias de Servientrega S.A. Centro de Soluciones 2). Formato de entrevista selección por competencias. 3). Formato de entrevista de selección para líderes.

GPYC-13-01-02-06

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: PLAN DE MEJORAMIENTO EN EL PROCESO DE REACREDITACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga. AUTOR(ES): JAIMES RIVERA Erika Paola.

(erika.jaimes@upb.edu.co) SUPERVISOR: ÁNGULO RINCÓN,

Rosalba. (rosalba.angulo@upb.edu.co) FASE: 2 de 3

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

PALABRAS CLAVE: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga, Reacreditación, Cultura de Autoevaluación, Estudiantes, Programa de Psicología.

CONTENIDO: Con el paso del tiempo la universidad en América Latina y el Caribe ha transformado su función social, ya que su misión, visión y objetivos, están fundamentados en el desarrollo integral del hombre y su contexto. Por lo tanto, esto, significa responder a la sociedad que lo rodea y sustenta, ello indica, evaluar la labor como institución, teniendo en cuenta, su relevancia social, económica y educativa, comprobando que está cumpliendo sus compromisos con la comunidad (CINDA, 1993). Por esta razón, las universidades actualmente, detectan como una necesidad primordial, implementar sistemas de evaluación, tanto eficaces como eficientes, para lograr acreditar ya sea la institución o un programa de esta, consiguiendo reconocimiento social, por la calidad y excelencia de la educación que ofrecen. En este sentido, Martínez (1991) describe cuatro finalidades de la acreditación de instituciones que ofrecen el servicio de Educación Superior: 1. Dar fe ante la opinión pública de las condiciones internas de operación de cada una de las instituciones acreditadas, garantizando con ello el que dichas instituciones cumplen los requisitos mínimos de calidad y realización en la práctica sus propósitos y objetivos. 2. Brindar criterios para generar políticas sectoriales de carácter financiero y para conformar estrategias de apoyo y fomento a la Educación Superior. 3. Garantizar unos estándares mínimos de calidad del servicio educativo.

4. Ofrecer información al usuario para su proceso de toma de decisión sobre instituciones y programas (párr. 45). Por tanto, este proceso conmina a las instituciones de Educación Superior, a identificar sus fortalezas y debilidades, con el fin de implementar acciones de mejoramiento, buscando el progreso de la educación, como respuesta a los retos actuales.

METODOLOGÍA: La población a la cual está enfocado el trabajo es la comunidad estudiantil del programa de psicología de 1º a 10º semestre. El procedimiento que se llevó a cabo se desarrolló en las siguientes fases: Etapa diagnóstica: se

inició con la recopilación y conocimiento de los documentos del proceso de acreditación del año 2003, posteriormente se revisaron los documentos del proceso de autoevaluación, las acciones de consolidación y mejoramiento para obtener la reacreditación en el año 2008 y en la segunda fase se llevó a cabo el diseño de actividades para el plan de mejoramiento.

CONCLUSIONES: Conocer los documentos sobre el proceso de acreditación, el proceso de autoevaluación, permitió llevar a cabo junto con el equipo, el diseño de las acciones de consolidación y mejoramiento, como foros, diseño de folletos, concursos, exposiciones, capacitaciones y encuentros de socialización, las cuales se socializaron ante el comité de facultad, y a partir de esto se creó el presupuesto para llevar a cabo dichas actividades, pues el desarrollo de estas actividades con la comunidad estudiantil, son claves, obtener la reacreditación del programa.

REFERENCIAS: 1). Centro Interuniversitario de Desarrollo (1993). Situación actual. En, Acreditación universitaria en América Latina, antecedentes y experiencias (pp.25-53).Santiago: Tierra Mía Ltda. 2). Consejo Nacional De Acreditación (2011). El sistema de mejoramiento continuo del consejo nacional de acreditación. Bogotá. 3). Martínez, A. (1991) La evaluación académica e institucional de la educación superior en Colombia. En, Acreditación universitaria en América Latina, antecedentes y experiencias (pp.219-231). Santiago: Tierra Mía Ltda. 4). Universidad Pontificia Bolivariana- Seccional Bucaramanga (2008). Renovación de la acreditación del programa de Psicología. Bucaramanga.

GPYC-13-01-02-07

FECHA: Octubre de
2013

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DE LA POBLACIÓN DE ASPIRANTES A OFICIALES DE ARMAS PARA EL INGRESO A LA ESCUELA DE FORMACIÓN MILITAR CADETES GENERAL JOSÉ MARÍA CÓRDOVA.

INSTITUCIÓN: Quinta Zona de Reclutamiento. Quinta Brigada. Distrito Militar No. 32 de Bucaramanga.

AUTOR(ES): GÓMEZ DÍAZ, Daniela Melissa. (Daniela.gomez@upb.edu.co); CÁRDENAS LEGUIZAMO, Oscar Mauricio. (Oscar.cardenas@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERÓN, Juan
Manuel.

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Quinta Zona de Reclutamiento, Perfiles de Cargo, Aspirantes a Oficiales de Armas en el Departamento de Santander, Pruebas Psicométricas, Selección De Personal.

PROPÓSITOS: ¿Cómo el análisis de las pruebas psicométricas utilizadas en el proceso de incorporación a Oficiales de Armas en el departamento de Santander, desde una perspectiva psicológica, puede contribuir en la comunicación organizacional? El objetivo general del proyecto de investigación es Caracterizar los perfiles de la población de los aspirantes a Oficiales de Armas del Ejército Nacional en el departamento de Santander, a través de los resultados obtenidos en las pruebas psicométricas MMPI -A, BAIREs y EFAI, para realizar una estrategia de comunicación organizacional.

CONTENIDO: El ejército ha sido definido según Saucedo (2003) como una Institución de ejercicio constante, dinámica pura y de preparación habitual para cumplir con las tareas que se tienen encomendadas en una organización político – jurídica como el Estado. A partir de esto, el poder militar constituye la eficiencia del ejército que, según la Asamblea Nacional Constituyente (1991) “Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional” (Art 217). Los elementos que definen al ejército como una institución de derecho son la estructura jurídica, la organización y hombres. Dentro de la estructura jurídica, se encuentra la Constitución Política de Colombia y la Ley 48 de 1993; la organización, define las funciones y jerarquías; los hombres, cuerpo heroico de la institución. Una de sus funciones se orienta a la selección de personal, que se inicia con la definición de las características del perfil determinado por la Institución y continúa con el reclutamiento. Para Salgado y Moscoso (2008), la selección de personal es uno de los procesos críticos de la gestión integrada de los recursos humanos en las organizaciones, ya que condiciona la eficacia de los procesos de gestión que se producen después de efectuada la selección “si, la selección de personal está correctamente realizada permitirá incorporación de

alto rendimiento, aprovechamiento de la formación, excelentes posibilidades de promoción y en general, un adecuado nivel en los procesos finales que tienen que ver con éxito de la organización”(p.17). Desde la perspectiva psicológica, el proceso selectivo debe suministrar no solo un diagnóstico, sino también un pronóstico respecto a los rasgos de personalidad y el desarrollo de trastornos mentales; lo cual

determina si el aspirante es apto o no cumple con el perfil, lo que le impide la incorporación a la Institución (Salgado & Moscoso, 2008).

METODOLOGÍA: Esta investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal y no experimental (Hernández, Fernández & Baptista, 2003). Se propone describir las falencias en el perfil de la población de aspirantes a Oficiales de Armas no apta en el segundo período del año 2013, a través de los resultados obtenidos en las pruebas psicométricas se determinó la frecuencia absoluta, media aritmética y desviación estándar para evaluar y correlacionar las escalas más significativas en el proceso de incorporación. Se utilizó para el análisis de datos estadísticos el programa SPSS versión 19 (2012). El proyecto de investigación es no experimental debido a que los participantes se encuentran en su contexto natural y no se manipularon variables que afectaran sus condiciones. A partir de la información adquirida se propuso una estrategia de comunicación organizacional, que contribuyera al incremento de aspirantes aptos en futuras incorporaciones. Los participantes del proyecto de investigación fueron los aspirantes a Oficiales de Armas que se inscribieron en la convocatoria de la Escuela de formación militar de Cadetes General José María Córdova (ESMIC) durante el segundo período del año 2013 (4 de agosto al 1 de noviembre). Estos candidatos inscritos (hombres y mujeres) tienen como requisitos: Edad: Mayor de 16 años y menor de 21 años al momento de ingresar a la Escuela, Nacionalidad Colombiana, raza, credo, estado civil no discrimina a los aspirantes para su ingreso, no registrar antecedentes disciplinarios en las diferentes fuerzas, ser bachiller con todos los logros aprobados o estar cursando último grado con fecha de graduación en el mes de diciembre, certificado del Examen de Estado Icfes para los aspirantes que ya se graduaron. Una vez terminada la fecha acordada, 30 de Septiembre del 2013, se obtuvo una muestra de 70 sujetos escolarizados con un estrato socioeconómico medio- alto, entre ellos 38 mujeres y 32 hombres con edades que oscilan entre 15 – 20 años, quienes participaron en el desarrollo del proyecto de investigación. Para el análisis de las pruebas psicométricas aplicadas a la población de aspirantes a Oficiales de Armas de la ESMIC, se llevaron a cabo los siguientes pasos: Conocer la convocatoria generada desde la Escuela de formación militar de Oficiales, para establecer los requisitos del ingreso a la Escuela y conocer la fecha límite del proceso de incorporación, clasificar las pruebas psicométricas aplicadas a los aspirantes a Oficiales de Armas, determinando su nivel de importancia en la incorporación desde una valoración psicológica, aplicar las pruebas psicométricas MMPI-A, BAIRES y

EFAI a los aspirantes para el proceso de incorporación, analizar y clasificar los resultados obtenidos en las pruebas psicométricas a partir de la creación de una matriz de datos en el programa estadístico SPSS, consolidar el número total de aspirantes inscritos en la convocatoria a Oficiales de Armas, con el propósito de determinar la población participante, definir las variables a desarrollar en la investigación, que son las escalas pertenecientes a cada prueba psicométrica. Posteriormente se realizó el análisis estadístico de los datos (SPSS), para

identificar las escalas que invalidaron las pruebas psicométricas en el proceso de selección, la escala más significativa en cada prueba y que tan dispersos se encuentra la muestra del perfil requerido por la Institución Militar.

CONCLUSIONES: A través del análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de las pruebas psicométricas utilizadas en el proceso de incorporación a Oficiales de Armas, se contribuye a la comunicación organizacional de la institución, generando estrategias comunicativas, que forman y motivan a los jóvenes frente a la promoción de la vida militar, facilitando la búsqueda de candidatos que cumplan con el perfil requerido y lograr asimismo, vincular de forma voluntaria, efectiva y exitosa. Se logró identificar las escalas que invalidan con mayor frecuencia las pruebas psicométricas empleadas debido al exhaustivo proceso de selección. Los resultados obtenidos en las pruebas psicométricas BAIRES y EFAI, indican que estas pruebas se encuentran en término de evaluación medio, es decir, que no representaron un riesgo para el aspirante en el momento de continuar en el proceso de selección. En la prueba psicométrica MMPI-A se determinaron las escalas con mayor probabilidad de invalidar a los aspirantes a Oficiales de Armas, las cuales fueron: MF, HEA, HY, BIZ y CYN. Este resultado corresponde al 30% de la población no apta durante el proceso de incorporación, determinada por 21 aspirantes que no aprobaron el MMPI-A, y por tal motivo, no continuaron en el proceso de selección. Los resultados contribuyeron a definir estrategias de comunicación que se orientan desde una perspectiva psicológica al aspirante en el proceso incorporación.

REFERENCIAS: 1). Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución política de Colombia. 2). Bogotá: Atenea. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: McGraw – Hill. International Business Machines (2012). SPSS STATISTICS. Recuperado de [www.-01.ibm.com/software/co/analytics/spss/](http://www-01.ibm.com/software/co/analytics/spss/). 3). Jefatura de Reclutamiento (2012) Escuelas de Formación Militar. Recuperado de <http://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=324293> 4). Salgado, J, & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: De la visión tradicional a la visión estratégica. Papeles del Psicólogo, 29, 16- 24. Saucedo, A. (2003). 5). Teoría jurídica y análisis filosófico del ejército. Teoría jurídica del ejército y sus lineamientos constitucionales (pp. 65-98). México: Universidad Nacional Autónoma de México.

ANEXOS: Formato y perfil de entrevista estructurada de Oficiales de Armas,

formato de inscripción de aspirantes a Oficiales de Armas, base de datos ESMIC del año 2013, matriz, tablas y gráficos del programa SPSS.

GPYC-13-01-02-08

FECHA: Octubre de
2013

TÍTULO: EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN
CENTRO DE SOLUCIONES SERVIENTREGA REGIONAL ORIENTE.

INSTITUCIÓN: Servientrega S.A. Centro de
Soluciones.

AUTOR(ES): ESPARZA DURAN, Marnelly.
(marnelly.esparza@upb.edu.co). DIRECTOR/SUPERVISOR:

RAMÓN, Mabel. (Mabel.ramon@upb.edu.co). FASE: 4 de 4

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Servientrega S.A. Centro de Soluciones, Factores de Riesgo Psicosociales, Factores Intralaborales, Factores Extralaborales, Estrés.

PROPÓSITOS: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en los colaboradores de Servientrega Centro de Soluciones Regional Oriente?, El objetivo general del proyecto fue Evaluar los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de Servientrega Centro de Soluciones Regional Oriente: Seleccionar los colaboradores de Servientrega con 1 año de antigüedad de forma aleatoria para que hagan parte de la investigación, Evaluar por medio de La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, los factores intralaborales, extralaborales, puesto de trabajo y estrés laboral, que se presentan en los colaboradores de Servientrega, Centro de soluciones, Apoyar los procesos de capacitación en los temas de riesgo psicosocial en Servientrega Centro de Soluciones.

CONTENIDO: Los factores de riesgo psicosociales han sido definidos como la

probabilidad de ocurrencia de un evento que genera enfermedad, lesión o daño en un grupo determinado; llevando este concepto a los escenarios laborales se encuentra la definición presentada por Parra, Echavarría y Castillo (2003) quienes definen el riesgo ocupacional como una situación que puede romper el equilibrio físico, mental y social del colaborador. Citado por Sierra (2012). Desde la clasificación de los factores de riesgo psicosocial se encuentran varios aspectos que

definen la importancia dentro de la organización. “El comité mixto OIT-OMS (organización Internacional del Trabajo- Organización Mundial de la Salud) en 1989 clasifica los riesgos psicosociales derivados del trabajo en cinco categorías, a saber: el medio ambiente físico del trabajo, los factores propios de la tarea (sobrecarga de trabajo, cualitativa y cuantitativa), la organización del tiempo de trabajo (horarios, pausas, turnos, jornadas), la modalidad de gestión (funciones, responsabilidades, participación, relaciones interpersonales) y finalmente los cambios tecnológicos” (Sierra, 2012), Por tanto con la promulgación del Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007, se planteó que todos los actores del sistema: trabajadores, empleadores, aseguradores y el Gobierno nacional, se deben comprometer con fortalecer la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, fomentar una cultura del autocuidado y la prevención de los riesgos profesionales (Ministerio de la Protección Social, 2004 citado por Peña, Colina y Vásquez, 2009).

METODOLOGÍA: En el presente proyecto se implementó el programa del ministerio de la protección social para evaluar riesgo psicosocial, la población de estudio son trabajadores de Servientrega centro de soluciones de la Regional Oriente (Bucaramanga, Cúcuta y Barranca). Se realizara con una muestra no probabilística aproximada de 76 colaboradores de Servientrega, a través de una selección por conveniencia, teniendo en cuenta como criterios de inclusión que el colaborador labore en la organización con mínimo un año de antigüedad y que pertenezca a algunas de las sedes de la regional, utilizando como instrumentos la planta de trabajadores de talento humano de la organización, la batería del ministerios de la protección social dirigida a evaluar el riesgo psicosocial, diapositivas y material extra que permita la sensibilización de los colaboradores en la diferentes temáticas relacionadas con el riesgo psicosocial. Por otro lado el procedimiento que se llevó a cabo para la realización y cumplimiento del proyecto fue la revisión teórica de documentos y artículos relacionados con los factores de riesgo psicosocial, posteriormente el acercamiento a la población, selección de la muestra y aplicación de la batería a 76 participantes que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión de la investigación y por último el apoyo de los procesos de capacitación en los temas de riesgo psicosocial en Servientrega Centro de Soluciones a los colaboradores.

CONCLUSIONES: Se hace necesario implementar programas que permita la evaluación, identificación y seguimiento a los factores de riesgos psicosocial y sus efectos en los colaboradores, crear planes de acción y realizar seguimiento

pertinente, cumpliendo así con los lineamientos propuesto en la resolución 2646, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, salud y bienestar de sus colaboradores. La intervención, prevención y monitoreos que deben realizar las organizaciones frente a los factores de riesgo psicosocial, tienen un bajo costo, comparado con los beneficios que recibe la empresa, pues existe un mejoramiento en aspectos como la atención a clientes externos e internos, calidad en el trabajo, generación de confianza y credibilidad, entre otros. Las acciones que realice la organización deben estar

dirigidas a nivel individual, grupal y organizacional con el fin de crear intervenciones en la cultura organizacional y rediseños del ambiente psicosocial, ya que estos son factores que pueden influir en el riesgo psicosocial.

REFERENCIAS: 1). Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Perú Médica Exposición en Salud Pública*, 29(2), 23-41. 2). Jaramillo, V., & Gómez, I. (2008). *Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia*. *Pensamiento Psicológico*, 4, 9-25. 3). Ministerio de la Protección Social. (2011). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia. 4). Sierra, Y. (2009). *Modelo para la prevención y protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales*. Universidad de los Andes. Recuperado de <http://cifa2012.uniandes.edu.co> 5). Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). Burnout: “Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT)”. *Acta Colombiana de Psicología*, 10, 117-125.

ANEXOS: 1). Consentimiento informado. 2). Batería del ministerio de la protección social.

3). Diapositivas de temáticas referentes a riesgo psicosocial.

GPYC-13-01-02-09

FECHA: Octubre de
2013

TÍTULO: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE TRABAJADORES Y
PROVEEDORES DE SERVICIO ASISTENCIAL DEL INSTITUTO A SOPORMEN
DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: ASOPORMEN.

AUTOR(ES): VERA SANDOVAL, Jennifer.
(Jennifer.vera@upb.edu.co).

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

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Evaluación, Desempeño, Competencias, Recurso Humano.

PROPÓSITOS: ¿Evaluar el desempeño de los funcionarios del Instituto Asopormen permitirá identificar las competencias a fortalecer? Evaluar el desempeño de los trabajadores y proveedores de servicio asistencial del instituto Asopormen durante el primer semestre del año 2013.

CONTENIDO: El desempeño del recurso humano en la organización es un área en la cual el psicólogo organizacional se ocupa principalmente de la identificación de criterios o normas para determinar que también desempeñan los empleados sus puestos de trabajo y la utilidad del puesto para la organización. Según González (2010) El desempeño profesional corresponde al comportamiento real del trabajador para desarrollar competentemente deberes u obligaciones propios a un puesto de trabajo. Comprende preparación, eficacia en las decisiones, destreza en la ejecución de los procedimientos y buenas relaciones interpersonales. Para Salas (2010) La evaluación de desempeño en la organización puede definirse como el procedimiento mediante el cual se analiza el nivel de competencia del trabajador, las habilidades, actitudes y valores, así como las condiciones de trabajo en que labora, sobre las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, con el fin de determinar los problemas existentes, y el tipo de intervenciones requeridas. De acuerdo a la distinción realizada por Grados, Beutelspacher y Castro (2006) citados por Gil (2007) se podría afirmar que la evaluación de desempeño en el trabajo tiene como objetivos fundamentales: El desarrollo individual y la adaptación de las personas al ambiente laboral. De esta manera, la medición de la productividad pretende conocer el rendimiento, conducta, cualidades, deficiencias, logros y potencial de los trabajadores. Siendo de trascendencia tanto para la toma de decisiones sobre incrementos salariales o la puesta en marcha de acciones formativas. Reis (2007) afirma que entre los factores críticos de éxito del sistema de evaluación de desempeño se encuentran: “una cultura organizacional favorable, comunicación eficaz, utilidad percibida por la dirección, jefes y subordinados, presupuesto que soporte las dediciones de premio y apoyo a los evaluadores” (p.6) Teniendo en cuenta lo anterior, la evaluación de desempeño no debe reducirse al juicio exclusivo del jefe con respecto al comportamiento del subordinado “es necesario ir a un nivel de mayor profundidad, ubicar causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si debe modificarse el desempeño, el evaluado que es el mayor interesado, debe adquirir conocimientos del cambio planeado”

(Chiavenato, 1999, p.18).

METODOLOGÍA: El proyecto realizado corresponde a un estudio descriptivo no experimental transaccional, bajo un enfoque mixto. Se seleccionó una muestra a conveniencia constituida por 150 trabajadores pertenecientes a los departamentos de apoyo, educación, IPS y protección 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 que evalúa el desempeño de los trabajadores. Este instrumento funciona bajo un sistema de escala, que permite valorar en qué grado se posee un determinado rasgo o se manifiesta una conducta. A través, de la escala pueden reflejarse los diferentes niveles de desarrollo alcanzados en cada una de las competencias objeto de evaluación. El instrumento contiene una serie de ítems, basados en el manual de responsabilidades, en las normativas y manuales de manejo interno. 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: McGraw Hill. 2). Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. Educación, 10,83-106. 3). González, M. (2010). Propuesta metodológica para la evaluación del desempeño profesional de los especialistas en Medicina General Integral de la República de Cuba. MEDICIEGO, 16,1-7. 4). Reis, P. (2007). Evaluación de desempeño. Madrid: VERLAG DASHOFER. 5). Salas, R. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Revista cubana de Educación Médica Superior, 24,387-417.

ANEXOS 1). Formato de evaluación de desempeño de trabajadores y proveedores de servicio asistencial del instituto Asopormen. 2). Formato de

evaluación de desempeño de proveedores de servicio asistencial de tutorías en casa o colegio. 3). Formato: criterios de evaluación de trabajadores y proveedores de servicio asistencial del instituto Asopormen. 4). Resultados generales evaluación de desempeño Asopormen.

GPYC-13-01-02-10

FECHA: Octubre de
2013

TÍTULO: DISEÑO DE REVISTA INSTITUCIONAL.

INSTITUCIÓN: ASOPORMEN.

AUTOR(ES): RIBÓN SÁNCHEZ, Stefany Alejandra. (Stefany.ribon@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA, Sandra
Rocio.
(Sandra.salamanca@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Asopormen, Gestión del Conocimiento, Revista institucional, Bienestar laboral.

CONTENIDO: En una organización se aborda con gran importancia, el bienestar laboral, lo cual, posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva

–valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad. Es entonces, la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Ahora bien, en la organización se maneja de la misma manera la gestión del conocimiento, entendiéndose así, como un sistema para administrar la recopilación, organización, pulcritud, análisis y separación del conocimiento de cualquier tipo dentro de una organización, no solo soportando las funciones de la organización si no también, encargándose de satisfacer las necesidades del trabajador de conocimiento.

METODOLOGÍA La población con la que se trabajó fue Funcionarios de Asopormen (en general) por una parte algunas personas interesadas en publicar sus conocimientos y experiencias en la revista institucional y por otra parte los demás funcionarios que participaron en varias actividades de bienestar laboral. Así mismo, el procedimiento incluyó la Planificación del proceso a seguir de la gestión de la revista institucional, la sensibilización a través de una campaña de expectativa sobre la revista institucional en las diferentes sedes,

el desarrollo de una campaña de promoción de participación. (Recursos, publicar posters, generar formato-reglas de publicación, recopilar datos de las personas que están interesadas en participar, motivar a las personas interesadas), la recopilación de información (estrategias), recursos, entrevistas, generando preguntas de interés para cada área y apoyar la redacción de los artículos y organización de información. (Corrección de redacción, ortografía, bosquejo, diseño). En cuanto a bienestar laboral, se debe resaltar la implementación de la semana cultural - Asopormen Tiene Talento, a partir de una encuesta realizada sobre bienestar laboral, al 25% de la totalidad de funcionarios pertenecientes al instituto (180 funcionarios en total).

CONCLUSIONES: A través de la exploración de las experiencias y conocimientos de los funcionarios de Asopormen, se incrementa el sentido de pertenencia pues cada uno de ellos, muestra lo vívido y el valor dado en cada práctica de su vida laboral. La Gestión Del Conocimiento realizado para la realización de la revista institucional fue el punto principal, pues se ejecutan ciertas acciones que dan pie a metas propuestas. El manejo corporal, la comunicación efectiva, las estrategias utilizadas, los medios para transferir el conocimiento, etc, son partes muy importantes, las cuales no se pueden dejar de lado a la hora de recoger dicho conocimiento de quienes quieren compartirlo.

REFERENCIAS: 1). América Grau. (2010).Herramientas de gestión del Conocimiento. Recuperado el 6 de Agosto de 2013 de http://docencia.udea.edu.co/ingenieria/semgestionconocimiento/documentos/Mod7_HerrTec.pdf 2). Monroy-hoyos, A. y Restrepo-Ceballos, I. (2009). Comunicación organizacional. Recuperado el 30 de Julio de 2013 de http://www.ciaf.edu.co/ciem/proyectos/comunicacion_organizacional.pdf 3). Pérez Rodríguez Y, Coutín Domínguez A. (2005). La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. Acimed, 13, 6.

GPYC-13-01-02-11

FECHA: Octubre de
2013

TÍTULO: DISEÑO DE PERFILES DE CARGO PARA EL PERSONAL DOCENTE
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TECNOLÓGICA FITEC.

INSTITUCIÓN: Tecnológica FITEC.

AUTOR(ES): MURIEL TORRES, Angélica. (angelica.muriel@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERÓN, Juan
Manuel. (juan.castillo@upb.edu.co)

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Tecnológica FITEC, Educación, Docencia, Perfil, Competencias.

PROPÓSITOS: ¿Cuáles son las características y requisitos que deben tener quienes desempeñan un cargo docente en la institución Tecnológica FITEC? El objetivo general es diseñar el perfil de cargo docente para la Institución Educativa FITEC, para la optimización de los procesos de selección de candidatos, así como para la formación continua de los docentes.

CONTENIDO: Las universidades deben garantizar una educación de calidad, con procesos orientados al progreso y una continua modernización de métodos y procedimientos; esta calidad hoy se suele entender como “la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo, de tal modo que pueda adaptarse y contribuir al crecimiento y desarrollo económico de la sociedad con su incorporación al mercado laboral” (Chirinos & Padrón, 2010, p. 483). En la actualidad la educación debe atender a 4 aspectos complementarios: las relaciones complejas que se establecen entre los saberes; su especificidad; el momento histórico; y el uso social del conocimiento. Es por esto que los cambios en la sociedad, las reclamaciones de los distintos contextos, los acelerados logros tecnológicos y científicos piden cada vez más al docente de hoy un perfil que se adecue a dichas condiciones sociales, académicas, cognitivas, etc. presentes en su comunidad de referencia (Andrade & Muñoz, 2003). Se le pide al maestro convertirse en facilitador del uso de estrategias cognitivas, a partir del uso eficiente de las teorías, conceptos y tecnologías que respondan a las exigencias del contexto sociocultural y a los avances científicos. Pero también incentivar la iniciativa y la creatividad de los educandos, como elementos indispensables para su participación proactiva en la solución de los problemas y retos presentes en las diversas profesiones (Andrade & Muñoz,

2003). Dado que el agente de la actividad educativa es el docente, todo intento de mejoramiento universitario debe ir encaminado al mejoramiento del docente como tal (Chirinos & Padrón, 2010). Comenzando por la realización de procesos de reclutamiento de calidad, que permitan vincular a la institución, personas con la idoneidad suficiente. El levantamiento de este perfil requiere un adecuado análisis de cargo, proceso que Chiavenato (2000) entiende como la realización de una especie de inventario de los aspectos, tanto

intrínsecos como extrínsecos, que conforman y definen cada cargo dentro de la organización. Los aspectos intrínsecos se relacionan con elementos como por ejemplo el contenido del cargo (tareas asignadas), mientras que los aspectos extrínsecos se refieren a los requisitos que debe cumplir el aspirante. Una vez convenientemente analizado el cargo, en función de dicho análisis de estructura el perfil del posible aspirante, convirtiéndose este perfil en pieza clave para el reclutamiento de los candidatos más adecuados para el puesto. Este tema está muy relacionado con el trabajo de Martha Alles, quien se ha especializado en el área de las competencias. Esta autora define la competencia como “una característica subyacente de un individuo, causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación determinados” (Alles, 2008. p. 19). No es sencillo abordar el tema de las competencias docentes, dada la complejidad de significado que en la literatura es posible encontrar sobre los dos términos involucrados: docencia y competencia. La literatura sobre las competencias en general ha aumentado considerablemente en los últimos tiempos así como también las diversas conceptualizaciones sobre la esencia de la actividad docente (Tejada, 2009).

METODOLOGÍA: Para la construcción del perfil se utilizarán técnicas de recolección de información tales como la entrevista, la encuesta y la observación directa. El análisis de la información así reunida se hará de forma cualitativa, buscando la construcción de categorías inductivas que permitan definir las características del docente FITEC. Se hará un formato de encuesta “ad hoc”, semiestructurada. Para la observación directa se contará en todo momento con lápiz y papel, como herramientas necesarios para la consignación de la información que vaya pareciendo relevante. A partir de la información reunida se procederá a su desglose en categorías que permitan la descripción del docente FITEC.

CONCLUSIONES: La definición de calidad dada por Chirinos y Padrón (2010) nos indica ya la justificación de contar con un cuerpo docente no solo idóneo en su área de conocimiento específico, sino con suficientes competencias personales, técnicas y humanas, que lo conviertan en un profesional integral, con capacidad para aportar desde su docencia, en la formación de los futuros profesionales del país. Este esfuerzo requiere como paso previo que cada institución cuente con un perfil definido de las características globales deseables en quien desea hacer parte de su cuerpo docente. De manera que sea como un primer criterio de selección de aspirantes, así como una norma para quienes de

hecho ya forman parte de él. A manera de conclusión cabe reafirmar la importancia, a veces pasada desapercibida, de contar en cada institución con adecuados perfiles de cargo, ya que esto permitiría una homogeneidad en sus miembros, en el sentido de una identificación con el perfil de la institución misma, lo cual es elemento predictor de logro de objetivos, ya que cuando todos tiran en una misma dirección, se avanza más fácilmente.

REFERENCIAS: 1). Alles, M. (2008). Diccionario de preguntas. Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica. 2). Andrade, M., & Muñoz, C. (2003). ¿Perfil o rostro para el docente? Tabula Rasa, 1, 213-218. 3). Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Santafé de Bogotá: Mc Graw Hill. 4). Chirinos, N., & Padrón, E. (2010). La eficiencia docente en la práctica educativa. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XVI (3), 481-492. 5). Tejada, J. (2009). Competencias docentes. Profesorado, 13(2), 1-15.

ANEXOS: 1). Formato de consentimiento informado. 2). Formato de encuesta. 3). Formato de diario de campo.

GPYC-13-01-02-12

FECHA: Octubre de 2013

TÍTULO: INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SUBPROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Universidad Industrial de Santander – Campus central.

AUTOR(ES): VELANDIA CASTRO, Laura.
(laura.velandia@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: RAMON DUARTE, Mabel
Liliana.
(Mabel.ramon@upb.edu.co)

FASE: 2 de 4

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Universidad Industrial de Santander, Salud Ocupacional, Riesgo Psicosocial, Bienestar Integral, Calidad del Trabajo.

PROPÓSITOS: ¿La implementación del programa integral y sistemático de identificación, control e intervención de riesgo psicosocial de la oficina de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Industrial de Santander disminuirá los trastornos de salud asociados,

contribuirá al mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los trabajadores?, los objetivos de este trabajo son: implementar el programa integral y sistemático de identificación, control e intervención de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad Industrial de Santander con el fin de disminuir los trastornos de salud asociados; contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los trabajadores, promover en los trabajadores de la institución el desarrollo de actitudes y conductas de autocuidado frente a su salud, dentro y fuera del trabajo; participar en actividades programadas por el proceso Calidad de Vida y Ambiente de Trabajo; obtener un panorama general de los riesgos psicosociales que afectan a la población objeto de estudio.

CONTENIDO: La evolución de la actividad laboral ha traído consigo el aumento en la oferta de trabajo y en la variedad de este; además debido a que las exigencias del trabajo moderno son con frecuencia distintas a las capacidades y necesidades de los trabajadores surge la aparición de fenómenos en las organizaciones como lo son los “Riesgos Psicosociales”, los cuales como mencionan Davis (1998) y Robbins (2004) citados por Barahona y Prowesk (2008) son problemáticas a tener en cuenta en las organizaciones, por ejemplo: “la motivación con su antecedente sobre la satisfacción laboral; la participación, que facilita y promueve una comunicación efectiva; el estrés producido por las condiciones del medio ambiente físico del trabajo o por condiciones disfuncionales en el puesto de trabajo” (p.186). Así mismo Marulanda (2007) propone que: “en general, un factor de riesgo es una condición interna o externa que aumenta la probabilidad de ocurrencia de un evento en particular, como pueden ser una enfermedad o un accidente” (p.13). “El concepto de riesgo ha sido definido como la probabilidad de ocurrencia de un evento que genera enfermedad, lesión o daño en un grupo determinado; llevando este concepto a los escenarios laborales se encuentra la definición presentada por Parra, Echavarría y Castillo (2003) quienes definen el riesgo ocupacional como una situación que puede romper el equilibrio físico, mental y social.” Citado por Sierra, Guecha & Rodríguez (2009). Desde la clasificación de los factores de riesgo psicosocial se encuentran varios aspectos que definen la importancia dentro de la organización. “El comité mixto OIT-OMS (organización Internacional del Trabajo- Organización Mundial de la Salud) en 1989 clasifica los riesgos psicosociales en cinco categorías, a saber: el medio ambiente físico del trabajo, los factores propios de la tarea (sobrecarga de trabajo, cualitativa y cuantitativa), la organización del tiempo de trabajo (horarios, pausas, turnos, jornadas), la modalidad de gestión

(funciones, responsabilidades, participación, relaciones interpersonales) y finalmente los cambios tecnológicos” Sierra, Guecha & Rodríguez (2009).

METODOLOGÍA: El enfoque es de tipo cualitativo, y el tipo de investigación es descriptivo; la población cubierta son los funcionarios de la Universidad Industrial de Santander (250), no se tuvieron en cuenta en cuenta, la edad, ni el género, solo se tuvo en cuenta el vínculo laboral que tiene con la empresa. Para la implementación del programa se emplearan formatos como:

cuestionario intralaboral, extralaboral y estrés, -Consentimiento informado funcionarios que acceden al acompañamiento individual, y el procedimiento se dio en 4 fases: Fase 1: Socialización de recomendaciones cuestionario de estrés, realizar la socialización con los funcionarios evaluados, sobre algunas recomendaciones sobre su estado físico, emocional, comportamental y laboral, de manera que se pueda realizar seguimiento permanente, especialmente de aquellos casos con altos niveles de estrés. Fase 2: Formación artística, apoyar en el diseño y ejecución de programas de formación artística, cultural y deportiva para los funcionarios de la Universidad. Fase 3: Prevención control y uso sustancias psicoactivas, ejecutar actividades que orientadas a la prevención y control de uso y consumo de sustancias psicoactivas, con el fin, de fortalecer la cultura de autocuidado en los funcionarios, contratistas y visitantes de la Universidad Industrial de Santander, Fase 4: Brigada de Salud, apoyar en el desarrollo de las Brigadas saludables UIS: Ofrecer a los funcionarios atención primaria en: Medicina general, Nutrición, Fisioterapia, Oftalmología y Odontología, así como espacios de actividad física. Esto se realizará una vez cada semestre.

CONCLUSIONES: El objetivo general de este proyecto (implementar el programa integral y sistemático de identificación, control e intervención de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad Industrial de Santander) fue cumplido parcialmente, ya que se realizó la socialización de recomendaciones cuestionario de estrés, donde se realizaron sugerencias frente al estado físico, comportamental, emocional e intelectual, además de sugerir el acompañamiento individual con la psicóloga Francia Castellanos; se realizó apoyo en la brigada de salud, durante este mes, se realizaron informes individuales de los factores de riesgo psicosocial – intralaboral forma A-B, y de estrés, de la sede de Barbosa y Barrancabermeja, también sugerencias individuales sobre estrés. En conclusión, durante la realización del proyecto se logró alcanzar los objetivos parcialmente, permitiendo un desarrollo profesional del estudiante a cargo; todos los documentos generados permitieron contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los trabajadores, promoviendo en ellos el desarrollo de actitudes y conductas de autocuidado frente a su salud, dentro y fuera del trabajo. No expongo ninguna sugerencia, la universidad realiza sus actividades con orden y claridad, en cuanto a mi práctica, se presentaron dificultades en cuanto a la comunicación con la dirección cultural; todos los funcionarios se presentaron dispuestos en la socialización de sugerencias, y mis compañeros de trabajo se mostraron amables y colaboradores.

REFERENCIAS: 1). Barahona, J.A. y Prowesk, K.S. (2008). Percepción de los Factores de Riesgo Psicosocial en una Entidad Financiera Fusionada. *Pensamiento Psicológico*, 4, 183-198

2). Sierra, Y., Guecha, J y Rodríguez, J. (2009). Diseño de un Programa de Prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario en *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Reflexiones y Experiencias de Investigación*, Editores, 477-508

3). Ministerio de la Protección Social. Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación*

de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de: <http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Contenido/Default.aspx?Id=568>.
4). Marulanda. I. (2007). Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Bogotá: Ediciones Uniandes.

ANEXOS: 1). Consentimiento informado.

GPYC-13-01-02-13

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: REFORZAMIENTO DE LA IDENTIDAD CORPORATIVA EN LA FACULTAD DE PISCOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga.

AUTOR(ES): REMOLINA RUEDA, Adriana Marcela.

(adriana.remolina@upb.edu.co) SUPERVISOR: CASTILLO CALDERÓN, Juan Manuel. (juan.castillo@upb.edu.co)

FASE: 3 de 3

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

PALABRAS CLAVE: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga, Reacreditación, Identidad Corporativa, Estudiantes, Programa de Psicología.

PROPÓSITOS: La pregunta de investigación es ¿Cuáles son las características que debe tener un programa dirigido a reforzar la Identidad Corporativa en la

Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana? El objetivo general del proyecto es: Reforzar la Identidad Corporativa en la comunidad estudiantil de la Universidad Pontificia Bolivariana. Esto se creó a partir de proceso de renovación de la acreditación de alta calidad de la facultad el cual se llevó a cabo en el mes de septiembre del presente año. Este proyecto va encaminado a fomentar el sentido de pertenencia de los estudiantes del programa de Psicología.

CONTENIDO: Todas las personas que hacen parte de una empresa, necesitan identificarse con ella, por esto se vio la necesidad de Reforzar la identidad corporativa en la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana y el factor más importante fue la Comunidad estudiantil. La identidad corporativa según Costa (1993, p.15) es “un sistema de signos visuales que tiene por objeto facilitar el reconocimiento y la recordación a una empresa u organización de las demás” y la investigación realizada por Castaño & Burchardt (2011) afirman que conocer la identidad corporativa permite a la organización conducirse mejor en su entorno debido a un mejor autoconocimiento de sus características y le posibilitará asumir y atender sus responsabilidades en términos de calidad, eficiencia, utilidad, servicio e investigación. De acuerdo con lo anterior, cabe resaltar que aquello que le permite a una organización tener fuerza, tener un nombre y un punto focal hacia dónde dirigir los esfuerzos de la marca que se tiene, es la Identidad Corporativa, ya que no es secreto que el exceso de información que brindan los medios de comunicación hoy en día, dificultan la toma de decisiones de las personas, ya que elegir dónde comprar los productos, donde trabajar y donde estudiar, hace que las personas necesiten simplificar y este proceso lo ayuda hacer la identidad corporativa. Para que una empresa sea sólida debe tener en cuenta que una Misión y Visión estratégica le van a permitir un mayor reconocimiento ante el mundo, por esto, Thompson (2007) considera que el desarrollo de una visión y misión estratégica debe tener los siguientes componentes: relacionar las labores administrativas para diseñar un plan a futuro en la empresa, explicar claramente hacia dónde se dirige, tener presente las necesidades del cliente que se pretenden satisfacer, los grupos de consumidores, mercados a los que se van a dirigir, y la clase de compañía en la que se está tratando de convertir. Cabe resaltar que al hablar de Identidad Corporativa se hace necesario hablar de cultura organizacional, la cual juega un papel importante dentro de una empresa, ya que facilita la comunicación entre trabajador- jefe y permite conocer los diferentes patrones de comportamiento de las personas que hacen parte de esta. Según Shein (1983) citado por Contreras & Uribe (2012) Robbins (2004) “la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras, y es ella la que marca las pautas y comportamientos que se evidencian en una organización”.

METODOLOGÍA: El trabajo está enfocado a la comunidad estudiantil del programa de psicología de 1º a 10º semestre. El procedimiento que se llevó a

cabo se desarrolló en las siguientes etapas: Etapa 1: Se realizó un análisis descriptivo de cada uno de los resultados que arrojó la autoevaluación realizada por la institución. Etapa 2: Se trabajó en las brechas identificadas en cuanto a la apropiación que tiene la comunidad estudiantil sobre los elementos institucionales. Etapa 3: Por último, se hizo el informe final con sus respectivas conclusiones y sugerencias.

CONCLUSIONES: Se logró tener acceso a los resultados de la autoevaluación realizada por la facultad de psicología, así mismo se realizó un análisis descriptivo de los factores involucrados en la Identidad Corporativa, con el fin de trabajar en las brechas identificadas.

Se socializó en cada uno de los salones los elementos institucionales, con el fin de preparar a la comunidad estudiantil para la visita de los pares a académicos del CNA en el proceso de la renovación de la acreditación de la Facultad de Psicología.

REFERENCIAS: 1). Castaño, F. & Burchardt, S. (2011) Análisis de la Identidad Corporativa de la Universidad Tecnológica de Pereira y su Repercusión en sus públicos internos. Recuperado el 18 octubre de 2013 de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2572/1/6584063C346.pdf> 2). Contreras, F. & Uribe, A. (2012) Desarrollo Organizacional Perspectivas e Investigación Psicológica. Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana. 3). Costa, J. (1993). Identidad Corporativa. México D.F: Trillas. 4). Thompson, A., Strickland, A., Gamble, J. (2008) Administración Estratégica: Teoría y casos. México D. F: Mcgraw Hill.

GPYC-13-01-02-14

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE ORIENTACIÓN A LOS USUARIOS DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO.

INSTITUCIÓN: Agencia Pública de Empleo, Seccional Bucaramanga.

AUTOR(ES): SUAREZ MEJIA, Jhon Fred. (jhon.suarez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERON, Juan Manuel. (juan.castillo@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
-----------	------------------------	------------------------

PRÁCTICA

PRODUCTIVIDAD Y
COMPETITIVIDAD

DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Agencia Pública de Empleo, Sena, Orientación Vocacional, Orientación Ocupacional, Guías de Orientación.

PROPÓSITOS: ¿Cómo influyen los talleres de Orientación Vocacional a los usuarios de la Agencia de Servicio Público del Sena? **Objetivo General:** Realizar un análisis conceptual del contenido de los talleres de Orientación Ocupacional que se realizan a los usuarios de la Agencia de Servicio Público del Sena. **Objetivos específicos:** Realizar un análisis del concepto de orientación vocacional del modelo de la Agencia Pública de empleo del Sena.

CONTENIDO: La Orientación Vocacional es el proceso de elección de una profesión, ocupación u oficio, donde el individuo se incentiva a través de los intereses, conocimientos, habilidades y destrezas académicas en rol a sus funciones que realiza en el contexto laboral y situacional en que se encuentre. Los pioneros teóricos de la Orientación Vocacional son los autores John Holland, Donald Súper y John Krumboltz, que bajo sus postulaciones implementaron diferentes teorías con respecto a la Orientación Vocacional. John Holland (1975) citado por Díaz (2010) en su teoría tipológica sobre la elección de una profesión, carrera o vacación profesional, configura el interés, la motivación y/o la especialidad de cada individuo. Clasifica la personalidad del ser humano en seis tipologías de personalidad llamada Riasec, que son las siguientes: personalidad realista, personalidad intelectual, personalidad social, personalidad convencional, personalidad emprendedora y personalidad artística. Donald Súper (1980) citado por Uhlig (2008) en su teoría vocacional, basada en tres principios básicos de la personalidad como es: el conocerse a sí mismo, conocer el medio, toma de decisiones. Clasifica varias etapas de desarrollo: etapa de crecimiento (0 – 14 años de edad), etapa de exploración (15 – 24 años de edad), etapa establecimiento (25 – 44 años de edad), etapa de sostenimiento (45 – 64 años de edad), etapa de declinación (65 años en adelante). John Krumboltz (1999) citado por Uhlig (2008) en su teoría de decisión vocacional, se enfatiza en siete fases: definición del problema, establecimiento de plan, identificación de alternativas, evaluación de sí mismo, investigación de resultados posibles, eliminación de alternativas y fijación de acción. La Agencia Pública de Empleo del Sena, apoyado por el gobierno nacional, ha planteado la orientación y asesoría a personas con desplazamiento forzado, originado por la violencia, madres cabeza de familia, personas con escasos de recursos económicos, discapacitadas, reinsertados, bachilleres e individuos en general, generando

expectativas de vida en las personas en colaboración con las empresas de la forma de conseguir empleo. De acuerdo a lo establecido por María Castañeda (2011): El asesoramiento al buscador/a de empleo colombiano, de acuerdo a las políticas activas o programas desarrollados por el estado para contribuir a la mejora de la situación en el mercado laboral de las personas desempleadas y que además pertenezcan a colectivos vulnerables o discapacitados, personas con baja ocupabilidad como son los jóvenes menores de 25 años, mujeres, desempleados de

larga duración, personas mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes. Por otro lado, el asesoramiento es para que el/la buscador/a de empleo identifique habilidades más valoradas por las empresas, desarrollo de competencias, actitudes y valores del trabajador colombiano, así como para el diseño de un plan de acción acorde con su entorno, que contenga además, formación y desarrollo profesional.

METODOLOGÍA: Este proyecto se desarrolla bajo una investigación cualitativa de tipo Descriptivo-exploratorio, en el cual se establece un contacto directo con los usuarios de la Agencia Pública de Empleo del Sena, donde se hizo un análisis conceptual de las Guías de Orientación de Hoja de Vida y Carta de Presentación y Pruebas de Selección y Entrevista sobre el Manual de Orientación Profesional para Orientadores, en una población de formación de bachilleres, aprendices, desempleados, profesionales y de caracterización especial como: indígenas, afro descendiente, víctimas de desplazamiento, reinserción, madres cabeza de familia, bachilleres, personas de escasos recursos económicos, en edades que oscilan entre los catorce y setenta años de edad. Como instrumento utilizado se basó en La realización de los talleres de Orientación Profesional a los usuarios de la Agencia Pública de Empleo del Sena que se encuentra en medios magnéticos como diapositivas, etc. El procedimiento utilizado en el plan de trabajo se llevó a cabo en tres fases: la primera fase, se orientara a los usuarios en las inquietudes o dudas que tengan sobre el proceso en las vacantes de empleo. La segunda fase, se realizara talleres individuales o grupales a los usuarios que soliciten en la Agencia del Servicio Público de Empleo orientación. La última fase se hará el informe final con las recomendaciones y conclusiones sobre el plan de trabajo.

CONCLUSIONES: Durante el análisis y el proceso de investigación del proyecto, se estableció que el análisis conceptual del contenido del Manual de Orientación a Profesionales sobre las Guías de Orientación de Hoja de Vida y Carta de Presentación y Pruebas de Selección y Entrevista de la Agencia Pública de Empleo del Sena, requiere una mayor búsqueda de análisis conceptual, el cual se advierte que no se aborda el soporte teórico de la información con respecto al concepto de orientación vocacional, ocupacional que se requiere. Como logros alcanzados en el Plan de Trabajo se hizo con el fin de orientar a los usuarios de la Agencia Pública de Empleo del Sena, por medio de Talleres Ocupacionales a brindarle las herramientas necesarias para una mejor asesoría en las vacantes de ofertas de empleo, de las necesidades funcionales y laborales que las

empresas necesitan y la manera en que los usuarios se postulen al perfil de cargo que más se asemeja con la preparación de conocimiento académico y empírico que cada individuo manifiesta en cada postulación al cargo que la empresa solicita y el aumento en la probabilidad de cubrir las ofertas laborales que solicitan las empresas.

REFERENCIAS: 1). ALLES, M. 200 Modelos de Curriculum. Ediciones Garnica S.A. Buenos Aires, 1998. BERNAL, C; Betancourt, M; Aurora, E; Castañeda, M. 2). Manual de Orientación Profesional para Orientadores. Sena. Bogotá, 2011. SANTOS, A. Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. Eco ediciones. Bogotá, 2010. p.p 309 – 329. Tomado de, http://www.sie.es/crl/archivo_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf. Tomado de, <http://sne.sena.edu.co/>.

ANEXOS: 1). Guías de Orientación de Hoja de Vida y Pruebas de Selección. 2). Entrevista sobre el Manual de Orientación Profesional para Orientadores.

GPYC-13-01-02-15

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: EVALUACIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO DE LOS SERVICIOS DE LA INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD MASTER CÁNCER.

INSTITUCIÓN: Institución Prestadora de Servicios de Salud Master Cáncer.

AUTOR(ES): BLANCO DE DURÁN, Carmen Dolores. (Carmen.blanco@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERÓN, Juan Manuel. (juan.castilloc@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional,

Master Cáncer, Prestación de Servicios de Salud, Calidad en Atención al Paciente, Satisfacción del Paciente con el Servicio, Evaluación de Servicios Prestados.

PROPÓSITOS: ¿Cuál es el nivel de satisfacción del usuario de los servicios de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) Master Cáncer? Determinar el nivel de satisfacción del usuario de los servicios de la IPS Mater Cáncer mediante la aplicación de una entrevista

semiestructurada cuya información permita orientar políticas destinadas a mejorar la calidad de la atención. Construir una herramienta (entrevista semiestructurada) para conocer la percepción del usuario y con base en ella proceder al diseño de estrategias destinadas a mejorar la satisfacción del usuario.

CONTENIDO: La definición de calidad en salud, según el Instituto de Medicina de la Academia de Ciencias de los Estados Unidos de Norteamérica, dice lo siguiente: “calidad es el grado por el cual los Servicios de Salud aumentan la probabilidad de obtener los resultados deseados y éste grado es consistente con el conocimiento profesional actual” (García, 2001, p.2). Al indagar sobre la historia de la evaluación de la atención en salud, se encontró que Ramírez-Sánchez, Nájera-Aguilar y Nigenda-López (1998), mencionan el modelo del médico Avedis Donabedian, como uno de los más estructurados para evaluación de servicios de salud. Donabedian, estableció en 1966 las dimensiones de estructura, proceso y resultado de la atención en salud, con indicadores para evaluarla. Otro aspecto relevante, según afirman Rodríguez y Do Muíño (2010), es que “uno de los factores más importantes relacionados con calidad en salud es la satisfacción del paciente/usuario con los servicios prestados, y por tanto, cualquier organización que pretenda mejorar su calidad debe orientar sus servicios hacia la satisfacción de sus clientes” (p. 92). Por esta razón, los reclamos de los usuarios constituyen una herramienta fundamental “para conocer las expectativas de los pacientes, al tiempo que constituyen una garantía de los derechos y deberes de los usuarios del Sistema de Salud y sirven como indicador de la calidad percibida y del grado de satisfacción de los mismos” (p.

92). Así mismo, de acuerdo con Juárez, Soriano y Velásquez (2011), la calidad en salud si debe ser bien planificada, pero ella no es un grupo de pautas o normas que deban imponerse desde la dirección, porque “eso puede generar un fracaso en la implementación de las mismas si no se cuenta con el compromiso y la motivación de cada una de las personas que laboran en la institución” (p. 84).

METODOLOGÍA: Investigación Cualitativa. Diseño No Experimental / Transeccional. Participaron 60 pacientes (30 hombres y 30 mujeres), con edades comprendidas entre los 13 y los 81 años, todos ellos usuarios de los servicios médicos de la IPS MASTER CÁNCER en calidad de pacientes oncológicos, los cuales se seleccionaron a conveniencia teniendo en cuenta la duración del tratamiento y la frecuencia de asistencia a la institución. Se descartaron los pacientes que acudían por primera vez a una cita, al considerar necesaria la existencia de una prolongada relación paciente-institución, para ser incluidos en

el estudio. Para la evaluación de la calidad del servicio se creó una entrevista semiestructurada la cual fue administrada a cada participante de forma individual y anónima. Para el desarrollo de la investigación se siguieron los siguientes pasos: 1. Definición de la forma de recolectar los datos de acuerdo con el planteamiento del problema, 2. Construcción del instrumento y su respectiva validación

por expertos, 3. Aplicación del instrumento, 4. Obtención de datos, 5. Codificación de datos, y 6. Archivo de datos y preparación para el respectivo análisis.

CONCLUSIONES: Se cumplió con el objetivo general de medir la satisfacción del usuario de la IPS Master Cáncer mediante la aplicación de una entrevista semiestructurada. La información obtenida permitió inferir que la mayoría de la muestra tiene una percepción muy buena del servicio prestado en la institución. Se considera pertinente evaluar nuevamente la variable estudiada, con el fin de descartar el efecto techo (tendencia a que la distribución de las respuestas de los participantes se dirija hacia las puntuaciones más altas) en los hallazgos reportados. Se logró una buena caracterización de la muestra obteniendo información sobre ocupación, escolaridad, regiones geográficas de procedencia, tipo de tratamiento recibido. Se evidenció una necesidad de ajustar el instrumento a diferentes niveles de escolaridad y zonas geográficas de procedencia de los participantes. El instrumento permitió conocer una dimensión más íntima, y por ende, más humana del paciente oncológico. Esta información obtenida debe convertirse en las bases para diseñar, a corto plazo, un protocolo de intervención destinado al fortalecimiento y optimización del servicio al cliente. La posterior implementación de este protocolo representaría la materialización del impacto que la ejecución de esta investigación haya podido generar. Se pretende, que a través de su implementación se pueden modificar algunas conductas del personal (administrativo y/o de salud) que atiende al paciente, en la búsqueda de la optimización del servicio mediante el logro de una verdadera y auténtica cultura de la calidad en el servicio al paciente.

REFERENCIAS: 1). García, R. (2001). El concepto de calidad y su aplicación en Medicina. *Revista Médica de Chile*, 129(7), 1-3. 2). Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill. 3). Juárez, C., Soriano, G., & Velásquez, E. (2011). Análisis de los factores que inciden sobre la evaluación del nivel de cobertura y calidad de la atención médica brindada por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) período 1999-2009. Tesis de Licenciatura no publicada. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Antiguo Cuscatlán, Salvador. 4). Ramírez-Sánchez, T., Nájera-Aguilar, P., y Nigenda-López, G. (1998). Percepción de la calidad de la atención de los servicios de salud en México: perspectiva de los usuarios. *Revista de Salud Pública de México*, 40(1), 1-10. 5). Rodríguez, A., y Do Muíño, M. (2010). Análisis de las reclamaciones de los usuarios de un área de Atención Primaria. *Cuadernos de Atención Primaria*, 17, 92-96.

ANEXOS: 1). Formato de Entrevista
Semiestructurada.

GPYC-13-01-02-16

FECHA: Noviembre de
2013

TÍTULO: EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE USUARIOS DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DEL SENA REGIONAL SANTANDER.

INSTITUCIÓN: Agencia Pública de Empleo
SENA.

AUTOR(ES): CÉSPEDES MARÍN, Sulay Andrea.
(sulay.cespedes@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: CASTILLO CALDERÓN Juan
Manuel.
(juan.castilloc@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Agencia Pública de Empleo SENA, Servicio Nacional de Aprendizaje, Capacitación y Formación Ocupacional, Evaluación, Efectividad, Empleo.

PROPÓSITOS: La pregunta problema en la presente investigación es ¿Cuál es la efectividad de los talleres de orientación profesional en la inserción laboral de los usuarios de la Agencia Pública de Empleo SENA Regional Santander? Para dar respuesta a esta pregunta se planteó un objetivo general, el cual consiste en analizar la efectividad de los talleres de orientación profesional ofrecidos por la Agencia Pública de Empleo del SENA Regional Santander. De igual manera, se plantearon cuatro objetivos específicos que pudieran dar cumplimiento al objetivo principal. En primer lugar se propuso realizar una revisión teórica del contenido de las herramientas para la búsqueda efectiva de empleo establecidas por el

SENA. Luego desarrollar las herramientas para la búsqueda efectiva de empleo establecidas por el SENA, en los espacios de orientación profesional a usuarios de la Agencia Nacional de Empleo SENA Regional Santander. En tercer lugar aplicar una encuesta a los usuarios de la Agencia Nacional de Empleo SENA Regional Santander, que refleje el estado de los criterios de evaluación de efectividad de la orientación profesional. Y por último analizar mediante un proceso cualitativo los datos obtenidos en las encuestas aplicadas a los usuarios de la Agencia

Nacional de Empleo SENA Regional Santander, luego de participar en cualquier proceso de orientación profesional.

CONTENIDO: Cuando se habla del acceso al empleo es importante conocer que estrategias de intervención podrían implementarse para lograr un grado favorable de empleabilidad. Según Chacaltana y Sulmont (2003) deben desarrollarse “políticas activas”, que apuntan básicamente a mejorar la empleabilidad de las personas que se encuentran en situación de desventaja para incorporarse o reincorporarse en el mercado laboral. Por otro lado están las “políticas pasivas” que se proponen garantizar, en la medida de lo posible, los medios de subsistencia a quienes se encuentran temporalmente o durablemente excluidos del mercado laboral. Implementar estas políticas solo se logra en la medida en que las organizaciones enfrenten los retos de productividad, calidad y excelencia de hoy, integrando y aplicando en la estructura organizacional un modelo educativo integral, donde se forme y transmita la cultura de productividad (Siliceo, 2009). Es por esto que se habla de “la capacitación laboral que constituye una fórmula educativa, diferenciada de la educación regular, mediante la cual los individuos tienen la posibilidad de adquirir determinadas habilidades, conocimientos, destrezas y competencias laborales o empresariales” (Chacaltana & Sulmont, 2003, p. 232). En Colombia el Servicio Nacional de Aprendizaje emplea la orientación ocupacional para asesorar a las personas desempleadas de acuerdo a las políticas activas o programas desarrollados por el estado para mejorar la situación en el mercado laboral de estas personas y que además pertenezcan a colectivos vulnerables y diversamente hábiles. De esta forma, el desempleado podrá identificar las habilidades más valoradas por las empresas, las competencias, actitudes y valores del trabajador colombiano, así como herramientas para el diseño de un plan de acción acorde con su entorno, que contenga además, formación y desarrollo profesional. (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2011, p.8). Para conocer el impacto de estos talleres de capacitación la evaluación es un elemento imprescindible porque permite un proceso de retroalimentación de los participantes sobre el taller, la metodología, el aprendizaje o el ambiente del taller. Según Stufflebeam (1971 citado por Abdala, 2004, p.26) “la evaluación es un proceso que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas”.

METODOLOGÍA: El tipo de investigación realizada es descriptivo con un enfoque cualitativo. La población objeto de la investigación fueron los usuarios de la Agencia

Pública de Empleo SENA. Para la selección de la muestra no se tuvieron en cuenta criterios de exclusión o inclusión ya que esta entidad presta sus servicios a todas las personas sin discriminación. La muestra está compuesta por 202 participantes de los talleres de orientación ocupacional ofrecidos por la Agencia Pública de Empleo SENA, de los cuales el 20.79 % eran mujeres y el 79.2 % eran hombres; el promedio de edad fue de 22 años y en promedio el estrato socioeconómico de los participantes fue de 2. Se elaboró una encuesta de evaluación de

impacto taller de orientación ocupacional para conocer la opinión de los usuarios respecto a los criterios de evaluación de efectividad de la orientación ocupacional y así establecer la efectividad de los mismos.

CONCLUSIONES: Se puede concluir que para los participantes los talleres de orientación ocupacional representan herramientas efectivas para la búsqueda de empleo ya que podrían ser de gran utilidad para tener éxito en la búsqueda de empleo y en un proceso de selección de personal. Sin embargo, no es pertinente decir que los talleres de evaluación ocupacional fueron efectivos para estos participantes porque no se conoce el resultado final que es lograr que estas personas ingresen al mercado laboral y por tanto aumentar el grado de empleabilidad de la región. Para lograr este objetivo es relevante hacer seguimiento del de impacto de la orientación profesional en la consecución, inserción o mejoramiento del empleo, de acuerdo al perfil de los participantes y a la dinámica de ocupaciones que ofrece el mercado laboral en Santander - Colombia.

REFERENCIAS: 1). Abdala, E. (2004). Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. Montevideo: CINTERFOR; 2). Chacaltana, J., & Sulmont, D. (2003). Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo. *Economía y Sociedad*, 75, 225-292; 3). Díaz-Granados, S., García- Herrero, A., Gómez, H., Córdoba, R., & Ramírez, H. (2012). ¿Cómo poner a Colombia en la senda decrecimiento acelerado? *Debates de Coyuntura Económica y Social*, 92, 1-29. Bogotá: Fedesarrollo; 4). Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (2003). *Gestión de calidad. Directrices para la formación*. Bogotá: ICONTEC; 5). Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013: Una generación en peligro*. Ginebra. Recuperado de <http://www.ilo.org>.

ANEXOS: 1). Encuesta de evaluación de impacto taller de orientación ocupacional.

GPYC-13-01-02-17

FECHA: Noviembre de
2013

TÍTULO: DISEÑO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
POR COMPETENCIAS “ISNOR S.A”.

INSTITUCIÓN: Instituto del Sistema Nervioso del Oriente S.A. “ISNOR”.

AUTOR(ES): RUEDA VARGAS, Magdalena. ([magdalena.rueda@upb.edu.co](mailto:magdalenarueda@upb.edu.co))

DIRECTOR/SUPERVISOR: RAMÓN DUARTE, Mabel
Liliana.
(mabel.ramon@upb.edu.co)

FASE: 2 de 2

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Instituto del Sistema Nervioso del Oriente S.A. ISNOR, Manual de funciones, Competencias Desempeño.

PROPÓSITOS: ¿Qué importancia tiene la implementación del instrumento de evaluación de desempeño por competencias en el Instituto del Sistema Nervioso del Oriente ISNOR S.A.? Implementar el instrumento de evaluación de desempeño por competencias en el Instituto del Sistema Nervioso del Oriente ISNOR S.A. Intervenir las variables problema del clima organizacional evidenciados en ISNOR S.A. Elaborar el instrumento de evaluación de desempeño por competencias para cada uno de los cargos existentes en el Instituto. Intervenir en los aspectos negativos percibidos en el clima organizacional de ISNOR. S.A a través de talleres de sensibilización y cambio y estrategias al interior de la organización. Fortalecer actividades de socialización y sensibilización con los trabajadores para incrementar conocimientos reales del sobre el clima organizacional, incrementando esquemas asertivos.

CONTENIDO: Las organizaciones actuales asumieron el reto de mejorar y tener estándares de calidad en la producción y prestación de los servicios que vende, con el propósito de ser altamente competitivas y sostenibles en el tiempo. Para ello, entre otras estrategias, iniciaron un proceso que apunta al mejoramiento continuo, en donde se destaca entre otras, la evaluación del desempeño por competencias. Con este instrumento se realiza una medición y evaluación objetiva del rendimiento real y el nivel de compromiso del trabajador, permitiendo identificar falencias, debilidades y desde luego, abre la posibilidad de poder plantear alternativas de intervención que apunten al mejoramiento del

desempeño del trabajador y al éxito de la empresa. Se entiende por “desempeño”, las conductas mediante las cuales el trabajador participa de la ejecución de los proyectos estratégicos de su área o de las actividades de apoyo para el cumplimiento de los cometidos misionales que se haya trazado la organización, produciendo unos resultados específicos, los cuales están condicionados por factores institucionales. Existe una tendencia moderna a considerar el desempeño laboral,

necesario para los propósitos estratégicos de la entidad, por tanto, está centrado en el puesto de trabajo y se fundamenta en el cumplimiento del plan operativo anual o semestral de cada una de las dependencias de la compañía, mediante el ejercicio de las funciones esenciales y compromisos comportamentales previstos para cada cargo en el Manual de Funciones y Competencias ya implementados y socializados en la organización (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, 2007). Las competencias surgen como un modelo de gestión buscando maximizar precisamente las capacidades cognitivas, psicomotoras y afectivas del individuo; parafraseando a Saracho (2005), éstas son las que permiten obtener un resultado o un desempeño superior al de otra persona en situaciones similares y con los mismos recursos disponibles; son importantes además, porque jalonan el crecimiento personal y organizacional, permitiendo el progreso del individuo dentro del mundo laboral, demostrando a través de ellas, lo que sabe (conocimientos), el hacer (habilidades y aptitudes) y lo que Es (valores y actitudes). La evaluación de desempeño por competencias es un proceso de confrontación de evidencias de trabajo de un empleado contra el estándar definido en la norma de competencia, con el objeto de saber si una persona es o no competente en un campo determinado. En la práctica, puede suceder que las organizaciones contraten los servicios especializados de los expertos para efectuar esta tarea semestral o anualmente, o los mismos miembros de la organización los ejecutan de acuerdo a las tendencias más utilizadas, por ejemplo, puede evaluarse bajo el modelo 360° Según Alles (2006), la evaluación de 180° es una opción que permite no sólo identificar los aspectos débiles sino además contribuye al desarrollo personal de los trabajadores porque se tienen en cuenta aspectos relacionados con la satisfacción, la motivación y las necesidades. Dentro de las estrategias que iniciaron las empresas, bajo la influencia del modelo por competencias, fue la de la “Evaluación del Desempeño por Competencias”.

METODOLOGÍA: Investigación cualitativa con diseño descriptivo en la cual participaron

60 trabajadores del Instituto del sistema nervioso del oriente ISNOR S.A jerarquizados en

4 niveles así: Nivel directivo, profesional, asistencial y ocupaciones elementales.

Para la presente fase el trabajo se organizó en las siguientes etapas: 1 Revisión teórica: Implica la lectura de la documentación relacionada con evaluación de desempeño por competencias., 2. Revisión de la documentación de la Empresa.

(Manual existente, plan de cargos, diccionario de competencias y organigrama),
3. Socialización con expertos del tema para definir valores y directrices del formato evaluador, 4. Digitación del formato previamente revisado y aprobado. Redacción y digitación del manual explicativo y de soporte escrito del instrumento. Socialización del formato a jefes inmediatos, coordinadores y gerencia.

CONCLUSIONES: El Instrumento de Evaluación de Desempeño por Competencias reforzará el ciclo de calidad y talento humano de ISNOR S.A. constituyéndose en un valioso soporte técnico, que justifica la necesidad de invertir en el desarrollo del Talento Humano

actual de la organización. El instrumento inicialmente, tiene en cuenta (competencias transversales y comportamentales) acordes al cargo, las cuales están claramente consignadas en los Manuales de Funciones y Perfiles por Competencias. Además, el instrumento, es uno de los requisitos exigidos por el sistema de calidad, normatividad ISO y elemento requerido en las auditorías de acreditación, que es una meta a la cual apunta la organización ISNOR S.A. Por otra parte, la evaluación de desempeño por competencias, tiene como objetivos fundamentales contribuir al seguimiento y desarrollo de las labores, cumplimiento de tareas y compromisos adquiridos en aras de lograr las metas y objetivos trazados en el plan estratégico de la empresa. Desde el punto de vista psicosocial, la evaluación contribuye al desarrollo individual y a la adaptación de las personas al ambiente laboral, destacando el rendimiento, la conducta, las cualidades, su potencial de desarrollo entre muchas otras fortalezas y desde el punto de vista administrativo es un soporte para la adecuada selección del personal que entra a formar parte de la empresa, a la toma de decisiones sobre incrementos salariales o la puesta en marcha de acciones formativas, entre otros propósitos.

REFERENCIAS: 1). Alles, M. (2006). Desempeño por Competencias: evaluación de 360°. Buenos Aires: Ediciones Granica. 2). Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (2007). La evaluación del desempeño con base en el modelo de competencias laborales. En línea: <http://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/04/evaluacion-de-desempeno.pdf> 3). Giraldo, C. (2004). Creación de un modelo de evaluación de desempeño bajo la teoría de las competencias. (Tesis no publicada). Medellín: Universidad de Antioquía. 4). Juárez, A., & Hernández, S. (2007). Manual de procedimientos para intervenciones en sitio de clima organizacional. Ciudad de México: Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 5). Saracho, J. (2005). Un modelo general de gestión por competencias: modelos y metodologías. Chile.

ANEXOS: 1). Formato de Evaluación por Competencias según el cargo.

GPYC-13-01-02-18

FECHA: Noviembre de
2013

TÍTULO: DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.
INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana, Seccional
Bucaramanga. AUTOR(ES): RUIZ VECINO, Hugo Armando.
(ruiz.vecino@upb.edu.co) DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO
DÍAZ, Claudia Milena.
(Claudia.serrano@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Universidad Pontificia Bolivariana - Seccional Bucaramanga, Cultura Organizacional, Desempeño, Fortalezas.

PROPÓSITOS: A través de la aplicación del Denison Organizacional Culture Survey (DOCS) se proporciona un diagnóstico de la cultura organizacional en la Clínica Materno Infantil San Luis S.A. Determinando los elementos que la componen; evaluando y determinando cuales son los puntos críticos de la clínica, fortaleciendo las falencias, a través de un plan de acción frente a las debilidades encontradas; y como estos elementos encontrados dentro de la cultura están influyendo en la productividad y desempeño de los empleados de la clínica.

CONTENIDO: La cultura es un sin número de símbolos y representaciones en las que se encierran: las tradiciones, la religión, la política, entre otros; abarcando en plenitud lo que respecta a las instituciones, las tecnologías, los valores y la obras. Benveniste (1971). La cultura organizacional es toda una mezcla de comportamientos, de la cual se refleja el actuar de las personas y la forma de integrar las metas y objetivos que se tienen para con la organización. Schein (1992). La cultura organizacional aporta valores y creencias que permanecen en el colectivo por el hecho de tener sentido para los miembros de una organización. Las creencias son el centro de esta cultura a los cuales se suman los valores, normas, símbolos y comportamientos. Es decir en la cultura se incluyen las conductas que refuerzan cada una de las creencias. Denison (1990). Según Ott (1989) citado por Grueso y Anton (2012) es una fuerza social que controla el comportamiento organizacional, modelando los aspectos cognitivos de sus miembros y las percepciones, los significados y realidades, llevando e identificando lo que debe ser hecho o no" modelando la forma de pensar y actuar de los empleados, dándole un enfoque con sentido social y de favorecimiento a la misma organización. (p.98). La importancia del conocimiento

de este aspecto organizacional (cultura) como competencia con el fin de mejorar el liderazgo para la empresa. Por tal motivo se resalta la importancia de conocer y realizar un diagnóstico en materia de cultura con el fin de realizar cambios y diseñar estrategias que se necesiten para mejorar el desempeño. Baker (2004) ; porque podría implementarse como herramienta gerencial teniendo en cuenta que es

un recurso gestionable importante para la consecución de objetivos organizacionales debido a que las características que engloban el contexto son las que determinan la ejecución de planes de acción para el beneficio de la empresa.

METODOLOGÍA: Se aplicó el Instrumento Denison Organizational Culture Survey (DOCS) constituido por 73 preguntas cerradas en función del desempeño a la población de la Clínica Materno Infantil San Luis. La encuesta de Denison ha sido diseñada para generar un análisis directo, sistémico y comprensible de la cultura organizacional por medio de la evaluación de los comportamientos o prácticas culturales que influyen en el desempeño. Para el caso de esta investigación, la encuesta registra las percepciones de cada miembro sobre 60 comportamientos o prácticas específicos que manifiestan los índices constituyentes de las características básicas del perfil cultural de su organización. La investigación fue de tipo descriptivo ya que se identificaron las características o rasgos y demás componentes del fenómeno objeto de estudio. En este caso, se describen las características, los índices e ítems que muestran en detalle la constitución de la cultura propia de la Clínica Materno Infantil San Luis. El muestreo se hizo por conveniencia en donde se seleccionó de manera directa y especialmente a los participantes de la investigación; por lo tanto se contó con la colaboración de los jefes de cada área y sus respectivos compañeros de área, a quienes consideramos importantes para llevar a cabo la aplicación del instrumento, dependiendo del área de desempeño.

CONCLUSIONES: Este proyecto nos permitió proponer una cultura basada en el estudio de la misma para conocer en qué estado se encontraba y como nosotros como organización nos basamos en el resultado de la investigación para el mejoramiento de los factores que se encontraron en el estudio ; promoviendo la identidad entre los miembros de la organización , fomentando la unión para que la clínica funcione de manera ordenada y coordinada ; sirviendo de marco de referencia para los miembros de la organización, proporcionando las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta, fomentando que cada una de las áreas de la organización funcionen en forma clasificada o interdependiente; empleando reglas, reglamentos y supervisión directa por parte de los jefes de área, de esta manera vigilar y controlar la conducta de los empleados. Permittiéndonos a partir de los resultados obtenidos revisar que tan acorde está el direccionamiento estratégico de la clínica con el diagnostico obtenido con el estudio realizado y por ende realizar los correctivos pertinentes

para darle un apropiada dirección a la cultura que posee y representa a la institución; motivar el interés y compromiso en cada de los sujetos que conforman el personal de la Clínica Materno Infantil San Luis.

REFERENCIAS: 1). Grueso, M. (2007). Antecedentes y consecuentes de las prácticas de recursos humanos: revisión y analisis desde la perspectiva de género. Tesis de doctorado para

la obtención del título de Doctor en Psicología Social, Departamento de Psicología Social, Universidad de Salamanca, España. 2). Paramo, D. (2001). Hacia la construcción de un modelo de cultura organizacional orientada al mercado. Revista Colombiana de Marketing, 2, 1-26.

Schein, Edgar H. Organizational Culture and Leadership. (1985). San Francisco. Jossey-Bass 3). Deninson, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. Academy of Management Review, 21, 619-654.

GPYC-13-01-03-01

FECHA: Febrero de 2013

TÍTULO: PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN EMPLEADOS DE ORGANISMOS DE SOCORRO DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Cruz Roja Colombiana Seccional Santander, Defensa Civil Colombiana Seccional Santander y Cuerpos de Bomberos de Bucaramanga.

AUTOR(ES): DOMINGUEZ SILVA Henry. (henry.dominguez@upb.edu.co); OSORIO CALDERON Julieth Tathyana. (julieth.osorio@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO DIAZ, Claudia Milena. (claudia.serrano@upb.edu.co)

FASE: 4 de 4

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PROYECTO DE GRADO	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Competitividad y productividad, Desarrollo Organizacional, Cruz Roja Colombiana Seccional Santander, Defensa Civil Colombiana Seccional Santander, Cuerpo de Bomberos de Bucaramanga, Síndrome de Burnout, Prevalencia, Organismos de Socorro, Estresores.

PROPÓSITOS: Teniendo en cuenta la pregunta problema, ¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal empleado de los Organismos de Socorro (Cruz Roja Colombiana, Defensa Civil Colombiana y Bomberos) de Bucaramanga? Y el objetivo general, Evaluar la prevalencia del Síndrome de Burnout en empleados de los organismos de socorro de Bucaramanga, tiene como propósito la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory para medir la prevalencia del síndrome de Burnout en los organismos de socorro de Bucaramanga.

CONTENIDO: El concepto de Burnout ha sido definido y ampliado actualmente por Maslach, (2009) como un “síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. Las tres dimensiones... son un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros.” (p.37). Estas dimensiones se miden en escalas, la cuales son: El agotamiento emocional, referido al excesivo esfuerzo físico junto a la sensación de tedio emocional, producto de las continuas interacciones que los trabajadores mantienen entre ellos y con sus clientes “el cual describe los estados afectivos y las sensaciones del individuo, caracterizado por una carencia de energía y de recursos emocionales. (Hernández, Terán, Navarrete, & León, 2007, pp. 52-53). La despersonalización, percibida como el desarrollo de respuestas cínicas que pone de manifiesto un cambio negativo hacia los clientes o beneficiarios de su propio trabajo refiriendo actitudes negativas e indiferentes hacia el entorno laboral acompañado de un incremento en la irritabilidad y la pérdida de la motivación hacia el mismo. (Moreno, Oliver, & Aragoneses, s.f.); y Baja realización personal, manifestada en sentimientos de fracaso, pérdida de confianza en sí mismo y negativo auto concepto que conlleva a sentimientos de incompetencia en el trabajo. Una investigación relacionada con el estudio del Burnout en bomberos fue desarrollado por Morales, Gallego y Rotger, (2008) llamando a su investigación “síndrome de Burnout en diversas muestras de profesionales en el ámbito de los servicios humanos.” (p.14), desde un estudio transversal, aplicaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), en España, entre ellos a personas que se encuentran vinculadas a organismos de socorro. En este estudio se concluyó que el grupo de protección civil (Organismo Gubernamental encargado de estudiar y prevenir el riesgo muestra menores puntuaciones en todas las escalas, siendo para Agotamiento Emocional la media (12,26), Despersonalización (4,83) y Realización Personal (35,39).

METODOLOGÍA: La presente investigación es de tipo descriptivo, ya que se pretende describir las características del síndrome de Burnout en un contexto específico, en este caso en los empleados de los organismos de Socorro de Bucaramanga. Con una tipología cuantitativa, no experimental, y de corte transversal basado en la recopilación de la información en un único momento y sin realizar intervención en las variables que se presenten medir. Teniendo en cuenta los criterios de inclusión, (mayor de edad, antigüedad laboral mayor de dos meses

y contrato laboral excepto contrato por proyecto), se contó con una población inicial de 108 participante, siendo la muestra final de 91 empleados de organismos de Socorro, donde se aplicó el consentimiento informado, formato de datos sociodemográficos y el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Finalmente se procedió al análisis de los datos por medio del software estadístico SPSS v.19 y la realización del libro y su posterior socialización.

CONCLUSIONES: Se concluye que hay prevalencia baja, pues no se presenta una puntuación determinante que indique la presencia de este Síndrome en las tres escalas que mide el instrumento. La presencia de factores estresores están relacionado principalmente con las relaciones interpersonales entre empleado-cliente medidos por la escala de despersonalización. La mayoría de los empleados no manifiestan sentimientos de fracaso, ni pérdida de confianza, por lo tanto se hacen más competentes en su trabajo. Estos resultados es de importancia para los programas de Salud Ocupacional, respecto a los factores de riesgos psicosociales establecidos en la resolución 2646 de 2008 y resoluciones posteriores como la conformación del comité de convivencia, (652 de 2012), pues permite a la organización realizar el plan de mejora continuo, aportando a la calidad de vida del trabajador.

REFERENCIAS: 1). Hernández, J., Terán, O., Navarrete, D. & León, A. (2007). El síndrome de Burnout: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista la nueva gestión organizacional*, 3 (5), 50-68. 2). Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. En J. Mares (Eds.), *Metodología de la investigación* (pp.76-88). México: Mc Graw Hill. 3). Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11 (32), 37-43. 4). Morales, G., Gallego, L. Rotger, D. (2008). Entre crisis, traumas y "Burnout". *Cuadernos de Crisis*, 2 (7), 8-19. 5). Moreno, B., Oliver, C. & Aragoneses, A. (s.f). El Burnout, una forma específica de estrés laboral. *Manual de psicología clínica aplicada*, 271-284.

ANEXOS: 1). Consentimiento informado. 2). Formato de datos sociodemográficos. 3). Cuestionario Maslach Burnout Inventory.

FECHA: Abril de
2013

TÍTULO: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y BIENESTAR
A TRANSPORTADORES.

INSTITUCIÓN: Colombiana de Comercio Corbeta y/o Alkosto S.A.

AUTOR(ES): GONZÁLEZ GIL, Andrea Juliana. (andrea.gonzalez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO DÍAZ, Claudia
Milena.
(claudia.serrano@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Colombiana de Comercio Corbeta y/o Alkosto S.A, Transportadores, Entrenamiento, Capacitación, Bienestar.

PROPÓSITOS: El proyecto busca fidelizar la flota de transportadores que prestan sus servicios en Colombiana de Comercio Corbeta y/o Alkosto mediante un programa integral de capacitación, entrenamiento y bienestar, con el fin de fortalecer sus competencias laborales y personales; creando espacios de reflexión, comodidad y aprendizaje en los que el contratista mejora el sentido de pertenencia con la empresa, logrando a su vez una inspiración a superarse y tener éxito integral en sus áreas de ajuste.

CONTENIDO: La capacitación se define como un proceso educacional por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus cargos. Su fin es la formación y preparación de las personas y está orientado hacia el desempeño del cargo ya sea actual o futuro en la empresa (Chiavenato, 1993), este concepto es indispensable dentro de una organización y se le debe dar un manejo adecuado, para evitar una pérdida de tiempo y credibilidad, por esa razón los temas de capacitación deben ser coherentemente definidos en función de los aprendizajes que se quieran promover (Jordan, 1989) y de este modo, los teóricos y las estrategias desarrolladas dentro de la psicología del trabajo intentan relajar la tensión que existe entre la eficiencia, las ganancias y el bienestar de los trabajadores en una manera ética y dentro de un proyecto de disfrute del trabajo que corresponde y se enmarca en los principios de la sociedad liberal. (Pullido, 2011), teniendo en

cuenta el éxito que han presentado los psicólogos dentro de las organizaciones se han incrementado las necesidades de desarrollar nuevas estrategias como el entrenamiento el cual se basa en el acompañamiento de otro individuo a reconocer la aventura de su héroe y apoyarlo en ella. (Muradep, 2009), es decir es un modelo de aprendizaje social basado en la acción y resultado,

guiando y retroalimentando al trabajador a conseguir el desarrollo de las habilidades propias de sus funciones; pero tiene un consecuente y es que su validación no es a corto plazo por esa razón es necesario direccionarlo a quienes son un activo importante, duradero y eficaz para la empresa (Roman & Fernandez, 2008). La integración de estos tres temas, entrenamiento, capacitación y bienestar logran interrelacionarse de un modo interesante, dando lugar a un programa con bases fuertes para la empresa.

METODOLOGÍA: Este proyecto se desarrolla bajo una investigación cuantitativa de tipo descriptivo-exploratorio, en el cual se establece un contacto directo con los transportadores, con el fin de fortalecer a partir de las necesidades de colombiana de Comercio Corbeta y/o Alkosto S.A la dinámica de un servicio adecuado y el desarrollo de competencias de los proveedores de carga. La muestra que se tomó fue 50 transportadores, los cuales están en edades de 20 a 60 años, y los Criterios de inclusión fueron transportadores que manejaran carros de 1.0 y 3.0 toneladas y que su foco de atención fueran tiendas y mayoristas, y para el desarrollo del programa de utilizaron talleres con temáticas para el desarrollo de sus competencias y entrevistas estructuradas para el conocimiento total de la población.

CONCLUSIONES: Los logros alcanzados en el proyecto fueron positivos, ya que la empresa quiere que se desarrolle la secuencia del proyecto, y construcción de la fase número dos, la cual implicaría el seguimiento de la fase uno y es necesario para poder aumentar la efectividad de los indicadores de gestión, como se conoce el entrenamiento y la capacitación permanente, genera resultados satisfactorios.

REFERENCIAS: 1). Chiavenato, I. (1993). Iniciación a la administración de personal. Mexico: Ed MC Graw Hill. 2). Jordan, F. (1989). Capacitación y participación campesina – Instrumentos metodológicos. Costa Rica: Ed MC Graw Hill. 3). Mudarep, L. (2009). Coaching para la transformación personal: un lenguaje integrado para la PNL y la ontología del lenguaje. Buenos Aires: Ed Granica. 4). Pulido H, (2011). “Psicología y Trabajo, una elación bajo examen” Psicología Y Politicas Publicas. Aportes Desde La Academia. En: Colombia ISBN: 978-958-716-442-8 ed: Editorial Pontificia Universidad Javeriana, v., p.123 – 144 ,2011. 5). Roman, J & Fernandez, M. (2008). Liderazgo y coaching. España: Amertown international S.A.

ANEXOS: 1). Entrevista estructurada para datos demográficos. 2). Actas de capacitación. 3). Actas de asistencia. 4). Formato de evaluación conductas de

salida. 5). Formato de evaluación de conceptos, brochure y memorias.

GPYC-13-01-03-03

FECHA: Julio de
2013

TÍTULO: SELECCIÓN DE PERSONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LA
EMPRESA VENTAS Y SERVICIOS S.A

INSTITUCIÓN: Ventas y Servicios S.A

AUTOR(ES): RODRIGUEZ NAVARRO, Marly
Verónica.
(verónica.rodriiguez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA, Sandra
Rocío.
(sandra.salamanca@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Ventas y Servicios S.A, Selección de Personal, Capacitaciones, Colaboradores.

PROPÓSITOS: Realizar y ejecutar procesos de selección en la empresa Ventas y Servicios S.A. Aplicar las técnicas para realizar los procesos de selección de personal establecidos de la empresa Ventas y servicios S.A, Apoyar las diferentes actividades propuestas para promover el bienestar laboral de los empleados, Realizar la inducción empresarial a las personas que ingresan laboralmente en la compañía, Elaborar el proceso de contratación a todas las personas que ingresan a laborar en la compañía Ventas y Servicios S.A.

CONTENIDO: Teniendo en cuenta a los planteamientos de Blasco (2004) se afirma que: “el reclutamiento y la selección de personal son actividades

fundamentales a las que se enfrenta toda organización. El ser humano necesita hacer predicciones sobre las futuras acciones de los demás, sobre todo cuando tiene que contar con su colaboración para lograr sus objetivos” (p.93). Por otro lado Castellanos, (2005) afirma que la selección de personal es toda una serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para satisfacer las necesidades de la organización y específicamente del puesto, y desde la gestión de competencias necesarias para el buen desempeño de los cargos requeridos de una organización, contribuyendo con ello el posicionamiento de la empresa y el cumplimiento de la visión corporativa. El objetivo de

la selección de personal es cubrir un vacante en la organización con el candidato adecuado. En el marco referencial descrito, la selección de personal adquiere gran relevancia, dado que es el procedimiento ordenado y secuencial cuyo objetivo es cubrir los puestos de trabajo de las organizaciones laborales (Pisco, 2001, p.137). De acuerdo a lo anterior se determina la importancia del bienestar laboral dentro de las empresas, siendo este un factor elemental el cual debe ser llevado a cabo con los trabajadores en pro de mejor rendimiento laboral y crecimiento empresarial, lo cual lleva que los empleados de una organización se incentiven y logren cumplir de manera eficaz su rol, de esta manera se establece la motivación laboral la cual se designa como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro y más allá del individuo para iniciar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración. (Muchinsky, 2005). En concordancia a lo anterior se debe tener en cuenta que para lograr un bienestar psicológico en los empleados se debe establecer el bienestar laboral en la compañía y para ello se debe tener en cuenta el diseño previo de actividades de esparcimiento y capacitación de temáticas de vital interés que toquen temas que contribuyan al mejoramiento laboral para promover la participación de los empleadores, trabajadores y otros actores sociales interesados en la realización de acciones conjuntas para controlar, mejorar y mantener el bienestar de los trabajadores; y la realización de procesos orientados a lograr el empoderamiento de empleados y empleadores es por ello que un ambiente laboral saludable asegura el bienestar de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, por lo tanto, la calidad de vida de toda la población, logrando su satisfacción laboral (Barrios & Paravic, 2006). Por otro lado Gonzales, (2006) habla de las necesidades de seguridad del ser humano las cuales son las que aparecen parcialmente las anteriores, no se satisfacen de forma inmediata, sino en el futuro y hace referencia a la necesidad de protección que desea tener el individuo, en este caso se relacionan a lo laboral, ya que el individuo entre más seguro se encuentre más motivado estará. Por lo tanto la conducta laboral puede estar guiada, en principio por satisfacción de las necesidades fisiológicas y de protección. De ahí que el individuo al sentirse satisfecho con su remuneración, y tener unas condiciones mínimas de equilibrio laboral. De esta manera se relaciona directamente con la motivación siendo esta la conducta dirigida hacia una meta cuando se activa una necesidad y el sujeto, ante este estado de tensión o desequilibrio, actúa para reducirlo. (Martínez, 2006). Finalmente dentro del proceso de pasantías se logró apoyar el área de talento humano logrando culminar los procesos de selección otorgados

durante el primer semestre de 2013, de igual manera se ejecutaron todas las actividades planeadas desde bienestar social con todos los trabajadores de la compañía, donde la finalidad última era dar mejoramiento y mantenimiento en esta área en la medida de satisfacer sus necesidades en relación al bienestar social y productividad dentro de la empresa Ventas y servicios S.A.

METODOLOGÍA: La investigación es de enfoque cualitativo de tipo no experimental, de diseño transversal. La muestra tomada para la selección de personal fueron todas aquellas personas que se postularon en las diversas páginas de reclutamiento existentes tales como el empleo.com y computrabajo.com; la muestra para el bienestar laboral fue de 50 empleados pertenecientes a la compañía Ventas y servicios S.A. Los instrumentos utilizados: La encuesta de satisfacción, que consta de 3 ítems 2 pregunta cerrada y 1 pregunta abierta, para el proceso de selección de utilizaron las pruebas psicotécnicas: 16 pf, valanti, frases incompletas, lpv, bta 1, bta 8 y b 53.

CONCLUSIONES: El Bienestar Laboral constituye una necesidad primordial para el logro de los objetivos de cualquier organización empresarial y para sus directivos. Por medio de estrategias y herramientas aportadas a los empleados se obtuvieron grandes utilidades, que permitieron establecer un plan de intervención en los trabajadores el cual se dirigió a superar las insuficiencias detectadas que obstaculizan la integración y compromiso de los trabajadores en la misión empresarial de la empresa Ventas y servicios S.A. Se concluye la importancia del área de talento humano desde el campo de la psicología organizacional como elemento esencial en las organizaciones donde se utilizan las diversas estrategias que permiten dar soporte y mantenimiento a los procesos llevados a cabo con los empleados, optimizando el rendimiento del personal y así manteniendo un buen clima laboral dentro de la organización, fortaleciendo los lazos de comunicación entre los trabajadores de cada área se logró transmitir mensajes claros y pertinentes de una manera comedida cumpliendo objetivos y metas, y mejorando su rendimiento laboral dentro de la empresa.

REFERENCIAS: 1). Blasco, J., Espuny, M., Gala, C. & Artiles, A. Organización y cultura. Teoría de las Relaciones laborales. P.p. 67-69. Ed. OUC (2003). 2). Barrios, S., & Paravic, T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Rev Latino-am Enfermagem, 14(1), 136-141 Recuperado de www.eerp.usp.br/rlae (2006). 3). Castellanos, R. Reclutamiento, Selección e Inducción. Universidad de la Habana. Extraído el 15 de febrero del 2011 desde: <http://www.gestipolis.com/recursos5/docs/rrhh/reclusen.htm> (2005). 4). Gonzales, M. Habilidades directivas. Innova. (2006). Martinez, M. Motivación. Recuperado el 28 de mayo de 2013, disponible

en:<http://books.google.com.co/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es&sa=X&ei=6HyqUaicELTJ0gH-m4DQDw&ved=0CDoQ>

6AEwAg#v=onepage&q=motivacion&f=false. (2012) 5). Muchinsky, P. Psicología aplicada al trabajo. Recuperado el 2 de mayo de 2013, disponible en <http://books.google.com.co/books?id=jcaCWGc-LNsC&printsec=frontcover&dq=psicologia+aplicada+al+trabajo&hl=es&sa=X&ei=5F6FUdiBF5SI4APutoDgAg&ved=0CDAQ6AEwAA#v=onepage&q=psicologia%20aplicada%20al%20trabajo&f=false> (2005).

ANEXOS: 1). Encuesta de satisfacción.

GPYC-13-01-03-04

FECHA: Julio de
2013

TÍTULO: OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL
PERSONAL.

INSTITUCIÓN: PIMPOLLO S.A.S.

AUTOR(ES): FLÓREZ GÓMEZ, Leydi Tatiana. (leidy.florez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO DÍAZ, Claudia
Milena.
(claudia.serrano@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Pimpollo S.A.S, Selección de Personal, Optimización, Rotación, Productividad.

PROPÓSITOS: ¿Cómo optimizar los procesos de selección del personal? Optimizar los procesos de selección de personal en Pimpollo S.A.S para el mejoramiento de los procesos internos y externos de la empresa.

CONTENIDO: Dentro de los procesos internos que las organizaciones deben adelantar para garantizar su eficacia están los procesos relativos a la selección del personal. La selección de personal es esencialmente un proceso en que se busca decidir cuál o cuáles aspirantes a determinado cargo son más aptos para ocuparlo, se trata por lo tanto de buscar un ajuste entre el aspirante y el cargo que quiere ocupar en la organización. Para esta selección se utilizan instrumentos que ofrecen criterios de decisión suficientes, instrumentos que requieren de un profesional preparado en su aplicación e interpretación (Hernández, 2012; Salgado & Moscoso, 2008). Lo que se espera de estos instrumentos es que sean

un filtro capaz de brindar al encargado del área de recursos humanos, una información veraz, que le permita a éste realizar de forma conveniente el proceso de selección para un cargo. No obstante, se debe reconocer que buena parte de los instrumentos utilizados están sujetos a distorsión a la hora de ser diligenciados por los interesados, en el sentido de que hay respuestas que son evidentemente más deseables que otras y son, por lo tanto, seleccionadas por el sujeto; razón por la cual se han ido diseñando escalas para el control del fingimiento en la respuesta a estos instrumentos,

con el fin de aumentar la validez de los mismos (Strucchi, 2001). Cabe aclarar que, contrario a la impresión que pudieran ofrecer para los ajenos a la disciplina psicológica, en los procesos de selección de personal los encargados no llevan a cabo una selección perfecta de personas superiores o algo por el estilo; pues de lo que se trata es de aprovechar las herramientas de la psicología para optimizar los procesos de incorporación de trabajadores a las empresas; o en palabras de Ganga y Sánchez (2008) “No se trata de reclutar, seleccionar y contratar a una multitud de superdotados, sino de hacer que el conjunto funcione sinérgica e inteligentemente” (p. 272); pues lo que está en juego no es tanto el desarrollo de cada persona en particular, sino el logro conjunto de unos objetivos organizacionales que beneficien tanto a la empresa como tal, como a los trabajadores mismos. Afirman Fernández, Castresana y Fernández (2006) que “La competitividad de las empresas se debe, en gran medida, a la calidad de sus recursos humanos” (p. 64); y un proceso de selección exitoso garantiza la incorporación a la empresa de personal de alto rendimiento, que llegue a aportar a la organización, con posibilidades de promoción y con bajos niveles de rotación laboral (Salgado & Moscoso, 2008), es por ello que en los últimos años las empresas han ido tomando conciencia de la necesidad de invertir en este aspecto de su estrategia de negocios, para garantizar el ingreso a la organización de personal con las competencias requeridas por el cargo. Todo lo anterior se enmarca dentro de la administración de los recursos humanos de una empresa, la cual sin embargo, no consiste solamente en el proceso de selección del personal, sino que engloba otros procesos igual de fundamentales para la buena marcha de la organización, como afirman Arango y Cardona (2011): El proceso de gestionar en recurso humano, implica una serie de proyecciones como son la descripción de cargos, el reclutamiento, la inducción, el entrenamiento, el reclutamiento y otras actividades, procesos que se relacionan y que permiten tener un adecuado plan de gestión humana (p. 15). De este adecuado plan de gestión humana se espera que broten procesos de eficacia para la organización, dentro de los cuales uno de los más importantes, después de los procesos de selección, es todo lo relacionado con los esfuerzos por garantizar el bienestar del trabajador. Los programas de bienestar realizados dentro de las organizaciones tienden de suyo a mejorar la calidad de vida del trabajador, lo cual incide en su satisfacción laboral, ayudando a disminuir la rotación, junto a otras consecuencias de la insatisfacción laboral. En palabras de Calderón, Murillo y Torres (2003) “se ha establecido una relación directa entre la satisfacción de la gente con su trabajo, los resultados económicos de la empresa, la satisfacción de los clientes y las

condiciones internas para la dirección empresarial” (p. 111). Como resultado de los programas de bienestar se espera impactar en el bienestar percibido del trabajador, entendido como sentimiento positivo que posee el trabajador en relación con su cargo en la organización (Laca, Mejía, Yáñez & Mayoral, 2011). Sentimiento que permeará su actitud en la organización, determinando su nivel de compromiso y productividad en la misma. Es conveniente e incluso necesario, que dentro de los planes estratégicos de las organizaciones, se le conceda un lugar de importancia a los programas de bienestar, pues estos

no son solo parte de la responsabilidad social de la organización como tal, sino que también influyen positivamente en los logros de los objetivos comunes, meta final de toda asociación humana y razón de ser del trabajo en equipo.

METODOLOGÍA: La población con la que se realizó el trabajo de pasantía es de 630, quienes se postularon a los diferentes procesos de selección del personal en pimpollo SAS. Los aspirantes se caracterizaban por ser hombres (con situación militar definida o casos excepcionales por edad, núcleo familiar o evaluación de aptitud desfavorable.) y mujeres entre los 18 a 55 años, con estado civil indiferente, preferiblemente con conocimiento y experiencia en diversos procesos de avicultura. Sumado a esto, se enuncia que participaron en las actividades de bienestar laboral alrededor de 250 trabajadores activos de la compañía. Adicionalmente, se refiere que 125 operarios se indagaron por medio de la entrevista de retiro de la planta de proceso. Así pues, se reconoce como un estudio no probabilístico por conveniencia, siendo una investigación de tipo no experimental, con diseño transversal y cualificación descriptiva. Por último, los instrumentos y recursos que se emplearon fue: las pruebas psicológicas: EMA, Cambios, Kostic, BAC Y Formas idénticas, además de video beam y formato de entrevista de retiro.

CONCLUSIONES: Se evidencia que la optimización de los procesos de selección en el Pimpollo SAS posibilita el mejoramiento de los procesos internos beneficiando directa e indirectamente a los trabajadores. Durante la realización de los procesos de selección se determina, que siempre debe existir valores centrales como: profesionalismo, responsabilidad y compromiso en los procesos de selección, ya que esto abre la posibilidad de tener éxito en los mismos, garantizando la incorporación a la empresa de personal de alto rendimiento, que llegue a aportar a la organización y con bajos niveles de rotación laboral. Los procesos de inducción continúan siendo un elemento importante ya que si estos son efectivos, evidencian el conocimiento que el empleado tiene sobre la empresa y su cultura organizacional (políticas, reglamento, procesos etc...) facilitando una intervención adecuada de las situaciones laborales.

REFERENCIAS: 1). Arango, A., & Cardona, D. (2011). Pruebas técnicas para el proceso de selección de personal de los cargos asistenciales y administrativos del instituto neurológico de Antioquia. Recuperado de http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/monografias/pruebas_tecnicas_para_el_proceso_de_seleccion_

de_personal. pdf 2). Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración, 16(25), 109-137.3). Fernández, R., Castresana, J., & Fernández, N. (2006). Los Recursos Humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de propiedad. Cuadernos de Gestión, 6(1), 63-80.4). Ganga, F., & 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(2), 271-297.5). Hernández, B. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. Semestre Económico, 15(31), 173-186.

ANEXOS: Instrumento, formato de historias clínicas, Estructura de Talleres

GPYC-13-01-03-05

FECHA: Julio de
2013

TÍTULO: COMPETENCIAS LABORALES Y COEFICIENTE EMOCIONAL:
ANÁLISIS Y EJECUCIÓN DESDE UN PROGRAMA PSICOSOCIAL EN LA
EMPRESA.

INSTITUCIÓN: Cooperativa de Transportadores del Sur.

AUTOR(ES): ANGEL CHACON, Mayra Alejandra. (mayra.angel@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO DIAZ, Claudia
Milena.
(claudia.serrano@upb.edu.co)

FASE: 4 de 4

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Cooperativa de Transportadores del Sur, Competencias Laborales, Coeficiente Emocional, Desempeño, Clima Laboral.

PROPOSITO: El presente estudio se propone con el fin de desarrollar y mejorar algunas de las competencias institucionales y específicas en los empleados de la cooperativa de transportadores del sur, COTRASUR, a través de la intervención y realización de talleres grupales, esto con el propósito de implementar el buen

desarrollo de competencias de los trabajadores, mejorar sus relaciones laborales y coeficiente emocional, lo cual aporte tanto en el crecimiento de la empresa como en el proceso individual de cada persona que hace parte de ella, para esto es necesario tomar como referencia los objetivos de trabajo de la organización, su clima laboral y las necesidades presentes en su capital humano.

CONTENIDO: Los seres humanos somos por naturaleza seres sociales, no podemos subsistir aislados y la integración a una colectividad garantizaría de cierta manera nuestra subsistencia en diferentes medios, siendo entonces seres sociales estamos casi que obligados a saber convivir en comunidad, por esto es importante enfatizar en un ambiente positivo dentro de las organizaciones, ya que estas están formadas por grupos de personas que desde diferentes campos tienen en común los resultados de producción y crecimiento de una misma empresa. El crear un ambiente laboral positivo en una organización muestra la importancias que ésta le está dando a su capital humano, lo cual le permite además al trabajador unas condiciones adecuadas para desarrollar mejoras en su trabajo o producción, lo cual está favoreciendo directamente el crecimiento de esta organización pero sin frenar el desarrollo y crecimiento de la persona individual; para esto es importante aplicar temas como inteligencia emocional y desarrollo de competencias ya que si todos los integrantes de una organización hacen uso de ellas el clima laboral va a ser más cómodo y como resultado el desempeño de sus trabajadores va a aportar positivamente para mejoras y crecimiento de la empresa. Según Valls (1997) "investigaciones en el campo de la medicina y la psicología han puesto de manifiesto la fuerte conexión entre la mente racional y emocional de la persona, llegándose a establecer la existencia de una relación físico-evolutiva entre ambas funciones del cerebro" (p.11). Son estas investigaciones y realidades las que han dado que pensar y han dejado al descubierto el enorme potencial que brinda también el considerar el factor emocional de los empleados. Desde la perspectiva del trabajo, los sentimientos tienen importancia en la medida que faciliten o dificulten la búsqueda del objetivo común. Para Goleman (1999), quien ha sido un gran aportador con sus investigaciones en esta teoría, nos dice en su libro "La inteligencia emocional en la empresa" que una manera de medir la viabilidad de una organización es observar los estados emocionales de sus trabajadores, lo cual está siendo frecuentemente ignorado, dejando de ver que "Sondear la profundidad de las corrientes emocionales de una organización puede rendir beneficios concretos", concluyendo así que la inteligencia emocional puede proteger la salud y fomentar el crecimiento de las organizaciones.

METODOLOGÍA: Los participantes fueron 11 mujeres y 2 hombres que se encuentran vinculados en el área de secretaría y/o desempeñan una labor de atención directa de personal, sujetos con edades entre los 20 y 60 años que tenían un tiempo de trabajo mínimo de 3 años dentro de la cooperativa. Para

la selección de estos se tuvo en cuenta la evaluación de desempeño realizada anualmente, donde se reconoció el personal que sería vinculado al programa psicosocial y las competencias institucionales a reforzar. En la presente exploración se empleó un enfoque de investigación cuantitativo, donde se aplicó un pre-test y pos-test a los participantes, logrando así los resultados esperados y visualizar a gran medida el impacto positivo que forjó el programa en la organización

CONCLUSIONES: Para concluir, el fortalecimiento de las competencias institucionales en los trabajadores de COTRASUR fue de gran importancia pues estas se comprueban a diario en el trabajo que desarrollan y desempeñan cada uno de los integrantes de la cooperativa, siendo evidente en la buena atención que brindan a sus asociados y clientes; lo cual se dio gracias a que se logró generar conciencia en los participantes del programa, siendo este, el principal impulso al cambio.

REFERENCIAS: 1). Brunet, L. (2005). EL CLIMA DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES: Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas. 2). Goleman, D. (2002). Inteligencia Emocional. Barcelona: Kairos. 3). Goleman, Daniel. (2007). La Inteligencia emocional en la empresa. Buenos Aires: Zeta Bolsillo. 4). Muchinsky, P. M. (2007). Psicología aplicada al trabajo, 8a. Ed) (Valls, Antonio. (1997). Inteligencia emocional en la empresa. España: Gestion 2000.

ANEXOS: Cuestionario PRE y POS, evaluación de desempeño e invitaciones al programa de fortalecimiento de competencias.

GPYC-13-01-03-06

FECHA: Julio de
2013

TÍTULO: APOYO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL
BANCO POPULAR ZONA ORIENTAL.

INSTITUCIÓN: Banco Popular Zona Oriental.

AUTOR(ES): RODRÍGUEZ RINCÓN, Leiny Daniela.
(Leiny.rodriquezr@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SERRANO DÍAZ, Claudia
Milena.
(Claudia.serrano@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
-----------	------------------------	------------------------

PASANTÍA

PRODUCTIVIDAD Y
COMPETITIVIDAD

DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Banco Popular, Organización, Procesos de Selección, Asistencia de Personal.

PROPÓSITOS: Apoyo en el proceso de selección de personal del Banco Popular. Objetivo general, realizar procesos de selección de personal, teniendo en cuenta el reclutamiento, la aplicación de pruebas de conocimiento y psicológicas, la entrevista, la verificación de referencias y las visitas domiciliarias.

CONTENIDO: Toda organización está compuesta por personas que dirigen y controlan las empresas, para que su funcionamiento sea el más pertinente frente al servicio que prestan, además una organización está compuesta por las personas indicadas para alcanzar el éxito y mantener la continuidad y desarrollo de la misma (Chiavenato, 2000; Atalaya, 2001). Por ello es pertinente realizar los procesos de selección respectivos, Atalaya (2001) "Proceso mediante el cual se elige a la persona adecuada para el puesto adecuado". Logrando de esta manera optimizar el desarrollo de la organización. Esta es la razón por la cual el Banco Popular (2009) junto con su misión "satisfacer integralmente las necesidades financieras de los clientes" y su visión "Lograr que nuestros clientes actuales y potenciales nos prefieran entre todas las entidades financieras", reclutan e inician proceso con el fin de encontrar a las personas adecuadas, que conlleven a que la organización y/o entidad logren sus objetivos con el fin de llegar al éxito. Es importante dar a conocer el concepto general sobre, Procesos de selección y Reclutamiento. En primera instancia, el constructo Proceso de Selección es entendido por Atalaya (2001) como: "Proceso mediante el cual se elige a la persona adecuada para el puesto adecuado, se busca el equilibrio puesto persona. El objetivo de la selección de personal es cubrir una vacante en la organización con el candidato adecuado" (p. 132). En segunda instancia el término Reclutamiento es definido según Barber (1988); Ganga (2008) como: "todas las actividades y prácticas llevadas a cabo por la organización con el objetivo principal de identificar y atraer empleados potenciales" (p.12). Ya conocidos los significados de estos dos constructos, es pertinente dejar plasmada la diferencia que existe entre estos dos términos. La primera es que el Reclutamiento se encarga de realizar la Búsqueda de los candidatos, mientras que el Proceso de Selección hace referencia a realizar la comparación entre los candidatos, con el fin de escoger a los más adecuados para el cargo. Para finalizar, cabe resaltar que el proceso de selección es una herramienta muy importante en

las organizaciones, pues por medio de esta se logra buscar a la persona idónea para que se desempeñe en determinado cargo, llegando así a obtener resultados positivos para la institución

METODOLOGÍA: Este proyecto estuvo basado bajo el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo, la población estuvo constituida por los candidatos que se presentaron a las diferentes vacantes existentes. Se realizó proceso de selección con 302 candidatos, en un rango del 21 de diciembre del 2012 al 27 de julio del 2013. El proceso de selección da inicio

con el reclutamiento, en donde las hojas de vida deben ser enviadas al perfil asignado en cada una de las páginas web, en donde se publican las vacantes existentes en la institución, o deben ser entregadas directamente en el área de Asistencia de Personal. En este mismo orden de ideas, se continúa la aplicación de pruebas, aquí los participantes deben en primera instancia diligenciar un formato de hoja de vida. Se continúa con la aplicación de respectivas pruebas de conocimiento, las cuales varían dependiendo del cargo al cual están aplicando (BAC, BPA, DISC, TISD, IC) y LAS PRUEBAS proyectivas (Wartegg y el Machover) las cuales son aplicadas a todos los cargos. Se prosigue con la calificación de las pruebas, los candidatos que pasen estas pruebas, son llamados a presentar entrevista psicológica y si el cargo lo amerita se realiza entrevista técnica. Una vez finalizado este proceso se continúa con la verificación de referencias, lo cual consiste en realizar la confirmación de los datos y la información proporcionada por los candidatos. Por último se realiza la visita domiciliaria con el fin de identificar si se presenta o no algún factor de riesgo que pueda afectar el Banco Popular. De igual manera a medida que se va realizando el proceso de selección se deben diligenciar todos los formatos, como lo son el cuadro control, las requisiciones y los respectivos informes de las personas que quedan como desfavorables o en banco hoja de vida.

CONCLUSIONES: Asistencia de personal, es el área del Banco Popular, que se encarga de realizar los procesos de selección a nivel de zona oriental, teniendo en cuenta que aborda diferentes oficinas para estos procesos y para el reclutamiento, se percibe la cantidad y la responsabilidad del trabajo que se realiza allí. Por ello, por medio de la pasantía se busca apoyar el reclutamiento y los procesos de selección, haciendo uso de los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación académica y poniéndolos en práctica en el ámbito laboral. El tipo de reclutamiento usado en el Banco Popular es mixto, teniendo en cuenta que el reclutamiento de las personas para formar parte del proceso de selección puede ser, interno o externo, es decir, un funcionario de la entidad, puede presentarse y formar parte del proceso de selección que se realiza para determinada vacante, solo con la condición de que este funcionario cumpla con el perfil. Mientras que el de tipo externo, hace referencia a las personas que son ajenas a la entidad que desean formar parte de la misma, con el objetivo de cubrir la vacante (Landino, Orozco. 2008). Para concluir, a pesar de no haberse realizado el cumplimiento del cubrimiento de cada una de las vacantes disponibles mes a mes, se logró realizar un proceso de selección favorable en cada uno de

los cargos y para cada una de las dependencias que lo requerían

REFERENCIAS: 1). Atalaya, M (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. Recuperado el 19 de Agosto del 2013 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v04_n2/pdf/a10v4n2.pdf.pdf 2). Banco Popular. (2009). Informe final de valor social. Recuperado el 26 de Agosto del 2013 de: https://www.bancopopular.com.co/pls/portal/docs/PAGE/WEB_BCOPOPULAR/CONTEND/ADMINISTER/PDFFILES/INF

FINAL VALOR SOCIAL.PDF. 3). Ganga, F. (2008). Estudio en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comunidad de Puerto Montt, región de lagos chile. Recuperado el 15 de diciembre del 2012. Dispñible en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/336/33614205.pdf>. 4). Landino, A., Orozco, D. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para los niveles jerárquicos directivos, ejecutivo y profesional de la empresa de telecomunicaciones de Pereira S.A.S.E.S.P. Recuperado el 29 de julio del 2013 de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/902/1/6583L155.pdf>.

ANEXOS: 1). Formato hoja de vida, 2). Autorización centrales de riesgo, 3). Formato de entrevista, 4). Formato de Verificación de referencias, 5). Formato visitas domiciliarias, 6). Formato informes desfavorables, 7). Formato informe banco hoja de vida, 8). Formato cuadro control y 9). Formato de requisiciones.

GPYC-13-01-03-07

FECHA: Agosto de 2013

TÍTULO: APOYO AL PROCESO DE CAPITAL HUMANO Y DESARROLLO INTEGRAL EN LA EMPRESA EFICACIA Y EXTRAS S.A.

INSTITUCIÓN: Extras y Eficacia S.A.

AUTOR(ES): SERRANO SEPULVEDA, Laura Pilar. (Laura.serrano@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA Sandra Rocío.
(Sandra.salamanca@upb.edu.co)

FASE: 5 de 5

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Extras y

Eficacia S.A, Outsourcing, Selección de Personal, Capacitaciones, Colaboradores.

PROPÓSITOS: Apoyar el proceso de Capital Humano y Desarrollo Integral en la empresa Eficacia y Extras S.A. Realizar el proceso de selección (reclutamiento, aplicación y

programación de pruebas psicotécnicas, verificación de referencias, entrevistas, entre otros, del personal interno de la empresa), diseñar y ejecutar las actividades del plan de bienestar de la empresa, realizar capacitaciones al personal externo perteneciente a la empresa.

CONTENIDO: Capital humano en las empresas es uno de los factores mas importantes para apoyar el incremento de la productividad, para impulsar la innovacion y la competitividad, es por esto que se crea la importancia de apoyar este aspecto en la empresa Eficacia S.A. ya que, no está de mas, promover el crecimiento en esta area de trabajo. Los trabajos realizados sobre este tema, siempre han llevado a que con el desarrollo de capital humano crezca la productividad, centrandose en todos los aspectos que conlleva, como tambien en los integrantes que hacen posible esto. De la misma forma, desarrollo integral es fundamental para que el personal tenga mas capacitaciones mediante entrenamiento en aspectos que tengan que ver con mejorar la productividad y el rendimiento, para que las empresas crezcan mediante todos los beneficios que se les brinda a los trabajadores. Según el estudio realizado por Añes y Nava (2009), es importante que en las empresas se trabajen estrategias para el mejoramiento de la productividad y la competitividad, mejorando de esta manera el incremento de las aptitudes de la fuerza del trabajo y el desarrollo de la innovación para esto es necesario implementar procesos que produzcan cambios dentro de la cultura organizacional, motivando e incentivando al personal.

METODOLOGIA: Se trabajó en el proyecto con los colaboradores internos y externos de la empresa Eficacia. Como instrumentos se utilizaron para capital humano entrevistas para recoger datos de identificación y de perfil adecuado para el ingreso a la empresa y pruebas psicotécnicas, las cuales eran: prueba Eros: Evalúa el potencial en cuanto a factores de personalidad, intereses ocupacionales y competencias cognitivas de los colaboradores en cuanto servicio al cliente; prueba antes: Evalúa comportamientos que demuestran confiabilidad y honestidad en un empleado; prueba Wartegg: Evalúa personalidad, manejo de relaciones interpersonales, dinamismo y energía vital para el logro de objetivos; prueba IPV: Evalúa las características de la personalidad del vendedor. Los instrumentos utilizados para desarrollo integral fueron las capacitaciones sobre temas de desarrollo emocional, obstáculos que detienen el progreso, trabajo en equipo, marketing emocional, merchandising, programación neurolingüística, entre otros para mejorar el bienestar en los empleados. De igual manera se utilizó un listado de asistencia y la evaluación de

satisfacción, la cual buscaba identificar la conformidad de las capacitaciones en los empleados. En capital humano se utilizó un procedimiento diferente al de desarrollo integral, el cual constaba de cinco etapas: etapa 1 – convocatoria: se realizó por vía web, situando la información de la vacante que se quería cubrir, etapa 2 - filtro: Se seleccionaban a las personas que cumplían con el perfil asignado a través de las hojas de vida que enviaban en las convocatorias, etapa 3 - contacto: se ubicaba al personal seleccionado y se le asignó cita para la entrevista, etapa 4 – entrevista: se evaluó el perfil de las personas y se aplicaron las pruebas psicotécnicas, etapa 5 - selección:

se escogía la terna y se hacía verificación de referencias, escogiendo a la persona con el perfil adecuado para cubrir la vacante. El procedimiento utilizado en desarrollo integral constaba de tres etapas: etapa 1 – asignación del tema: desde la ciudad de Cali se enviaba en tema correspondiente para trabajar en la semana, etapa 2 – estudio del tema: se prepara el tema asignado para tratar con los colaboradores externos en las capacitaciones, etapa 3 – aplicación del tema: se realizaban las capacitaciones, tomando asistencia, abordando el tema y evaluando la satisfacción del colaborador hacia la capacitación.

CONCLUSIONES: Se concluye que capital humano es uno de las áreas más importantes en las empresas ya que sin este departamento no es posible realizar selección de personal y así se llega a tener un mejor nivel empresarial. Para Capital Humano, es importante tener en cuenta la calidad humana que distingue esta área, el manejo con las personas es continuo, razón por la cual es esencial el buen trato que se debe mantener. Por otro lado, es importante el buen desarrollo plasmado en el momento de entrevistar a las personas de los diferentes procesos, para direccionar la entrevista de una forma adecuada y pertinente. Para desarrollo integral se concluye que las capacitaciones beneficiaron a todo el personal tratado creando una satisfacción laboral más adecuada.

REFERENCIAS: 1). Añez, C & Naca, Y. (2009). Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas. *Omnia*, 15 (1), 162 – 177. Bachenheimer, H. Selección de Personal. 2). Universidad Pontificia Javeriana de Cali, Departamento de Psicología de las Organizaciones. Recuperado el 7 de febrero de 2013: http://drupal.puj.edu.co/files/OI050_Herman_0.pdf 3). Hernandez, B.Y. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre económico*, 15 (31), 173 – 186. 4). Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento y gestión*, 32. 83 – 114. Santos, N. (2012). 5). El capital humano en empresas peruanas de generación eléctrica. *Industrial Data*, 15 (1), 63 – 69.

ANEXOS: 1). Evaluación de la formación para Capital Humano. 2). Evaluación de la formación para Desarrollo Integral.

TÍTULO: DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL DICCIONARIO DE COMPETENCIAS
LABORALES DE LOS CARGOS OPERATIVOS DE SEVICOL LTDA Y APOYO
AL PROCESO DE SELECCIÓN.

INSTITUCIÓN: Sevicol Ltda. Bucaramanga.

AUTOR(ES): QUINTERO JARAMILLO, Adriana
Milena. (adriana.quintero@upb.edu.co).

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA Sandra
Rocío.
(Sandra.salamanca@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Sevicol Ltda. Bucaramanga, Competencias Laborales, Cargos Operativos.

PROPÓSITOS: Diseñar y elaborar el diccionario de competencias laborales de los cargos operativos de Sevicol Ltda., a través del análisis del Manual de funciones y perfiles de cargo y la entrevista, con el fin de determinar las habilidades necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo. Identificar las competencias organizacionales, misión, visión y valores institucionales de Sevicol Ltda. Establecer las competencias propias del perfil de cargo del personal operativo de la empresa (guarda de seguridad, supervisor, operador de medios tecnológicos, escolta, guía canino, guarda móvil o supervisor de alarmas). Apoyar el proceso de selección que se lleva a cabo en Sevicol Ltda.

CONTENIDO: En la literatura es posible encontrar diferentes definiciones sobre las competencias, tal es el ejemplo de autores como Carrillo & Iranzo que definen las competencias organizacionales como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un profesional debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, un trabajador actúa

asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros (Carrillo & Iranzo, 2000, p. 181-184). Partiendo desde los anteriores supuestos, es indispensable retomar la definición que presenta Alles (2009) sobre el termino competencia el cual se encuentra relacionado con “características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un esempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.18). Teniendo en cuenta que

una empresa debe estar direccionada en pro de los objetivos organizacionales, surgen los diferentes modelos por competencias, los cuales responden o son el resultado del desarrollo de habilidades y conocimientos orientados a los procesos de trabajo de las personas que integran dicha institución (Alles, 2009, p.p. 18-19). Las competencias se definen en función de la misión, la visión y la estrategia de la organización. Aunque no se defina un modelo de competencias, el mero sentido común indica que para alcanzar los objetivos estratégicos será necesario que las personas que integran la organización, tanto directivos como colaboradores.

De todos los niveles, posean ciertas características (Alles, 2009, p. 22). Para finalizar, según el Ministerio de Educación de Colombia (2004) “las Competencias Laborales Generales son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se deben desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo” (p.6). Es indispensable determinar que según las habilidades demostradas del trabajador en un entorno laboral, puede llegar a permitirle ascender o aspirar a actividades de mayor remuneración. A su vez, cabe la pena resaltar que cada una de las labores realizadas por los empleados en una empresa determinada es vital e indispensable, pues cada uno aporta de diferente forma al surgimiento y cumplimiento de las metas propuestas.

METODOLOGÍA: El enfoque de la investigación es cualitativo, de tipo descriptivo, estuvo constituida por 6 participantes pertenecientes a los cargos operativos de Sevicol Ltda. En la investigación se aplicó una entrevista estructurada al jefe inmediato y a la persona perteneciente a dicho cargo.

CONCLUSIONES: La pregunta de investigación y la recolección de la información por medio de la entrevista que permitió la identificación de las siguientes competencias laborales en los cargos operativos: Integridad, Autocontrol, Iniciativa-Autonomía, Preocupación por el orden y la claridad, Comunicación, Liderazgo, Trabajo en equipo, Tolerancia a la presión y Modalidades de contacto. En cuanto al proceso de selección realizado entre los meses de Enero a Julio en Sevicol Ltda, se puede concluir que la mayor parte del personal que se presenta son de género masculino hombres, el cargo que más se presentan es de guarda de seguridad.

REFERENCIAS: 1). ALLES, M. Diccionario de competencias. p.p. 9-60. Ed. Granica s.a. 2000 2). CARRILLO, J. & Iranzo, C. Clasificación y competencias laborales en América Latina. Recuperado el 29 de abril de 2013.

Disponible en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanodesociologiadeltrabajo/Calificacionycompetencias.pdf.2000> 3). GALLART, M. & Jacinto C. Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. Biblioteca digital de la OEI educación técnico profesional. p.1. 2000 4). IRIGOIN, M. & VARGAS, F. Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones zen el sector salud. Recuperado el 10 de Julio de 2013.

Disponible en:
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf. 2002
5). RODRIGUEZ, M. La gestión de recursos humanos por competencias.
Recuperado el 10 de Julio de 2013. Disponible en:
[http://www.ccee.edu.uy/ensenian/
catadmper/materiales/Gestion_por_Competicencias.pdf](http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadmper/materiales/Gestion_por_Competicencias.pdf)

ANEXOS: 1). Ficha de entrevista – Competencias laborales. 2). Formato para la definición de las competencias laborales por grados. 3). 16PF-5. 4). Wartegg. 5). Valinse. 6). Prueba de conocimiento. 7). Entrevista técnica. 8). Entrevista por competencias.

GPYC-13-01-03-09

FECHA: Agosto de
2013

TÍTULO: DESARROLLO DEL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (ECO)
A CINCO UNIDADES ACADEMICA ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD
INDUSTRIAL DE SANTANDER SELECCIONADAS PARA APLICAR EN EL
PRIMER SEMESTRE.

INSTITUCIÓN: Universidad Industrial de Santander –
UIS.

AUTOR(ES): MANOSALVA ANAYA, Katerine.
(katerine.manosalva@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA, Sandra
Roció.
(sandra.salamanca@upb.edu.co)

FASE: 4 de 4

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
-----------	------------------------	------------------------

PASANTIA	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
----------	-----------------------------------	------------------------------

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Universidad Industrial de Santander, Clima Organizacional, Percepción, Plan de Intervención, Satisfacción,

PROPÓSITOS: ¿Cómo desarrollar el estudio del clima organizacional (eco) en las cinco unidades académico administrativas seleccionadas para aplicar en el primer semestre? Identificar mediante la aplicación del instrumento ECO (estudio de clima organizacional)

la percepción de los funcionarios sobre su unidad por consiguiente su ambiente laboral, por medio del cual se permita identificar las necesidades lo cual nos lleve progresivamente a crear un plan de intervención con el objetivo de generar satisfacción en el clima organizacional de las unidades académico administrativas de la UIS. Esto permitirá trabajar directamente con todos los funcionarios de la unidad y a su vez incentivar el cambio de percepción de esta, Verificar que el plan de intervención se esté llevando a cabo en cada unidad.

CONTENIDO: Sandoval, (2004, p. 84) define como Clima Organizacional al “ambiente de trabajo percibido por los miembros de una organización que incluye aspectos como estructura, estilo de liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, entre otro y que ejercen influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos”. Por lo que, García (2009) manifiesta que es “necesario identificar los diferentes elementos que permitan hacer un análisis y diagnóstico evidenciando la actitud hacia la organización por parte de los empleados al tiempo que contribuye al desarrollo de cambios efectivos en las mismas” (p.45). Núñez & Monfort (2005) destaca que un buen clima organizacional va dirigido hacia los esfuerzos y aspectos claves como: Lograr que las personas se sientan orgullosas de sus organizaciones y de su labor dentro de las mismas. Incluir a los trabajadores en la toma de decisiones permitiéndoles hacer parte de los resultados. Reconocer los buenos resultados como factor motivador, ya sea de forma verbal o escrita. Retroalimentar a los colaboradores respecto al desempeño, su proceso y sus expectativas frente a sus labores. Planear la capacitación en función del desarrollo profesional y personal de los trabajadores. De acuerdo a lo anterior, es importante determinar que existen diversos factores que se involucran entre si dentro del ambiente laboral. Por ello. Por su parte, Ucros (2011), plantea que existen diferentes factores que intervienen entre sí; el primero de ellos son las características psicológicas individuales que son propias del individuo, entre ellas se pueden encontrar las “motivaciones personales, la necesidad de establecer interacción social, sentimientos de afinidad hacia la organización, disposición al cambio y la construcción de un sentido positivo o negativo al sentirse parte de una organización, entre otras” (p.93); otro aspecto son los factores grupales, los cuales, están definidos a través de un espíritu de cooperación, confianza con el jefe, relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos; y por último se encuentra los factores organizacionales planteando que “las organizaciones cuentan con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas

que afectan el ambiente interno o clima organizacional de las mismas y repercutiendo en el comportamiento del trabajador y por consiguiente en la productividad de la empresa” (p. 93). El nivel de compromiso y el desempeño de un individuo en el campo laboral está ligado a la satisfacción que este le produzca, de allí que, Ghiang, Martínez y Nuñez (2010), plantearan que el “cambio en la satisfacción laboral es decir es un actitud condiciona la producción más que los cambios en condiciones objetivas y físicas del trabajo” (p. 173).

METODOLOGÍA: La Universidad Industrial de Santander, dentro de las políticas de calidad institucional apoya el Estudio de Clima a través del Programa ECO, esta propuesta de enfoque cualitativo de tipo descriptivo, está dirigido a toda la comunidad, en esta propuesta estuvo dirigido a los funcionarios UIS de las 5 unidades académico-administrativas (UAA); Escuela de Nutrición, Escuela de Ingeniería de Sistemas, Sede Málaga, Biblioteca y Cededuis, seleccionadas para aplicar en el primer semestre; a través del instrumento ECO de aplicación on-line, compuesto por 8 variables; Relaciones interpersonales, Estilo de dirección, Sentido de Pertenencia, Desarrollo Personal, Condiciones y Contenido del Trabajo, Compromiso, Comunicación y Orientación al Logro de Metas y 3 preguntas abiertas que son evaluadas de uno a cinco, en el cual se utiliza para su calificación la analogía del semáforo, donde rojo en un rango 1.0 – 2.5 significa insatisfacción general, amarillo en un rango de 2.6 – 3.9 que significa un nivel intermedio de satisfacción y por último el color verde que va de 4.0 – 5.0 siendo satisfacción general.

CONCLUSIONES: El propósito de medir periódicamente el clima organizacional a través del instrumento ECO, es un elemento importante para determinar el estado general de las UAA, de una manera es necesario que las directivas, jefes/directores oriente con compromiso y disposición las acciones que permitan minimizar las dificultades en el ambiente laboral que presente los funcionario. El mejoramiento del clima organizacional en una institución universitaria es un trabajo constante ya que continuamente hay rotación de personal y aparecen nuevos factores que influencia el ambiente laboral como son cambios en el estilo de dirección, el manejo de las relaciones interpersonales, la orientación hacia el logro de metas, espacio físico, carga laboral, entre otros. De acuerdo a lo anterior, la percepción del clima organizacional es personal pero ella puede variar en el tiempo y de acuerdo a la labor ejecutada, pero, también refleja el compromiso colectivo entre los directivos de una institución y las actividades que cada unidad permite y ejecuta para mejorar las condiciones laborales en las cuales desempeñan su trabajo, de esta manera el ambiente laboral genera oportunidades para crecer en logros y metas, el fortalecimiento de sus profesionales y el cumplimiento de objetivos que han sido trazados por la organización de forma óptima y exitosa. Otro punto a destacar es que por el poco tiempo con el que se contaba para la aplicación hicieron falta realizar el análisis de 3 unidades. Pues cabe resaltar que cada unidad es un proceso aparte lo cual genera conflictos y necesidades distintas. Por ello la universidad debe velar

activamente por el bienestar de sus funcionarios, y para esto es necesario generar estrategias en pro de una mejora de la calidad de vida de los trabajadores que permita y fomente el desarrollo personal, social y laboral de los mismos.

REFERENCIAS: 1). Chiang, M; Martín, M. y Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas. 2). García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual.

Cuadernos de Administración, p. 42, 43-62. 3). Núñez, A. & Monfort, I. (2005). Clima organizacional: Resultados del diagnóstico en una empresa. Editorial: Carretera del Cristo No. 3. Ciudad de La Habana Cuba. 4). Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. Tabasco, (27), p. 83-88. 5). Ucros, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. Revista Omnia, 17 (2), 91-102.

ANEXOS: 1). instrumento
ECO.

GPYC-13-01-03-10

FECHA: Agosto de
2013

TÍTULO: MEDICIÓN Y ANÁLISIS DEL INDICE DE ROTACIÓN DE
PERSONAL EN CAJASAN.

INSTITUCIÓN: CAJASAN.

AUTOR(ES): CARVAJAL TORRES, Martha Catalina.
(Martha.carvajal@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: SALAMANCA VELANDIA, Sandra
Roció.
(Sandra.salamanca@upb.edu.co)

FASE: 3 de 3

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, CAJASAN, Índice de Rotación, Estabilidad Laboral, Selección, Inducción, Personal.

PROPÓSITOS: Medir y analizar el índice de rotación de personal presente en CAJASAN. Calcular cuantitativamente el índice de rotación de personal a manera semestral. Diseñar un análisis situacional de los elementos que inciden en la estabilidad laboral de los empleados que permita revertir dicha situación. Apoyar y mejorar los procesos de selección de personal, realizar inducción al personal que ingresa a la empresa.

CONTENIDO: La rotación de personal es un fenómeno multicausal, que ha sido abordado por los psicólogos organizacionales con la finalidad de construir un manejo adecuado de los recursos humanos en las empresas apoyando diferentes procesos que se encuentran inmersos en la fluctuación laboral (reclutamiento, selección de personal, bienestar laboral, clima laboral) para conseguir un mejor desempeño de la misma. Autores como Chiavenato (2006) proponen una definición sobre selección de recursos humanos, en donde se establece que “la selección del individuo adecuado para el cargo adecuado. Escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la Empresa, mantienen y aumentan la eficiencia y el rendimiento del personal”. Siguiendo el anterior planteamiento, se puede establecer que un buen proceso de selección contribuye al buen funcionamiento de la empresa por lo que hay que establecer perfiles claros de cargo, donde se establezca la experiencia del cargo, formación académica, las funciones y responsabilidades, competencias institucionales y competencias técnicas; acompañado de pruebas psicotécnicas adecuadas, pruebas técnicas y entrevistas. Según Alles (2003) se entiende por competencia a la “característica de un individuo que se encuentra relacionada con el nivel de efectividad y desempeño a nivel superior en el momento de llevar a cabo una actividad” (p.105). Por otra parte, Cuesta (2005), agrupa las causas de la rotación de personal en: bajas biológicas o Inevitables, las define como aquellas salidas relacionadas con el término de la vida laboral de las personas; esto se refiere a las bajas que se producen en la empresa por motivos de muerte, jubilación e incapacidad para el trabajo; Bajas socialmente necesarias donde encierra aquellas bajas que se mueven principalmente por razones de necesidades sociales y sobre las cuales la empresa no puede o no debe ejercer influencia para su disminución. Es cuando se le debe dar baja a un empleado por haber cometido un acto ilegal como fraude, robo, etcétera; Bajas por motivos personales, promovidas por voluntad del trabajador; Bajas por motivos laborales, promovidas por los propios trabajadores pero por razones como: motivos salariales, afectación de las condiciones ambientales anormales, laborar en tareas no acordes con la calificación poseída o con los intereses profesionales y Bajas por decisión de la propia Empresa: donde la decisión es tomada por la organización y no por el trabajador.

METODOLOGÍA: Esta propuesta de trabajo se desarrolló bajo un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), no experimental, transversal de tipo correlacional,

con una población de 97 empleados, quienes presentaron renuncia voluntaria. Los criterios de inclusión fueron los siguientes: causa de retiro por renuncia voluntaria, hacer parte de la fluctuación real, pertenecer a la nómina de CAJASAN o de ADECCO. Los instrumentos utilizados fueron: entrevista de desvinculación, programa Kactus-HR. La propuesta se desarrolló en 3 fases: Fase 1. Creación de la entrevista de desvinculación; Fase 2. Aplicación de la entrevista de desvinculación y Fase 3. Realización de análisis situacional de rotación de personal.

CONCLUSIONES: El diagnostico situacional en CAJASAN permitió confirmar que la rotación de personal obedece a problemas estructurales internos y externos a la empresa, los motivos laborales predominan y constituyen la mayor incidencia en la fluctuación, se presenta el mayor índice de rotación en las unidades estratégicas de negocio. De acuerdo con lo anterior es pertinente desarrollar programas outdoor, talleres de sensibilización, realizar perfiles de cargo por competencias, realizar inducción y reinducción con todo el personal, llevar a cabo un programa de mejoramiento con cada empleado, aumentar las convocatorias internas y continuar con la práctica de entrevistas de desvinculación para así disminuir las continuas bajas del personal y garantizar la eficiencia y eficacia de la empresa.

REFERENCIAS: 1). Alles, M. (2003). Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias. p.p. 100-119. Argentina: Granica 2). Chiavenato, I. (2006). Selección de personal. Recuperado el 10 de febrero de 2013. Disponible en: <http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2009/10/RESUMEN-UNIDAD-6-CHIAVENATO.pdf> . 3). Chiavenato, I. (1990) .Administración de Recursos Humanos. p.p 59-60, 154-157. Ed altos s.a. 4). Cuesta ,S. (2005). Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. p. 155-156. Ed. Academia s.a. 5). Werther J. & William, C. (2000). Administración de personal y recursos humanos. Extraído el 07 de Julio, 2012 de: <http://www.spentamexico.org/v3-n1/3%281%29%2065-99.pdf>

ANEXOS: 1). Entrevista de desvinculación.

GPYC-13-01-03-11

FECHA: Agosto de 2013

TITULO: APOYO EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL EN GREAT PLACE TO WORK® COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: Great Place to Work® Colombia.

AUTOR(ES): DUARTE CABALLERO, María Alejandra.
(maria.duarte@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: URIBE NAVARRO, Claudia
Marcela. (claudia.uribe@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Great Place to Work® Colombia, Clima laboral, Formación, Desarrollo, Cultura organizacional, Liderazgo.

PROPÓSITOS: Como objetivo general se planteó apoyar los procesos de formación y consultoría empresarial que lleva a cabo Great Place to Work® Institute desde la unidad de Formación. Adicional a esto, se establecieron los siguientes Objetivos específicos: proporcionar a los líderes de las diferentes organizaciones Colombianas herramientas para la transformación de sus áreas de trabajo en grandes lugares para trabajar caracterizados por altos niveles de confianza; en segundo lugar, apoyar el proceso de seguimiento de los talleres que hacen parte del portafolio, a través de propuestas que contengan información relacionada con la gestión de personas y el desarrollo de habilidades de liderazgo mediante un contacto directo con los líderes de las empresas participantes, y por último, participar en la construcción del banco de mejores políticas y prácticas de las organizaciones que trabajan con Great Place to Work®, quienes han sido reconocidas como las mejores empresas para trabajar en Colombia.

CONTENIDO: El recurso máspreciado dentro de las organizaciones indudablemente, son las personas, éstas ejecutan y cumplen una serie de tareas y funciones que contribuyen a los objetivos organizacionales, al beneficio de la producción de bienes y servicios para la atención de necesidades humanas y encaminan a las organizaciones a su éxito, es por ello que la psicología organizacional y sus gestores (psicólogos) hoy en día llevan a cabo la misión de gestionar los procesos relacionados con el comportamiento humano dentro la cultura, el clima organizacional, la satisfacción laboral, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, entre otras. Tareas relacionadas con procesos que se llevan a cabo dentro de la gestión del talento humano, como seleccionar y atraer los mejores talentos, medir e intervenir en el clima de la organización, cuidar y propender el bienestar, formación y desarrollo de los trabajadores para que permitan el crecimiento profesional y personal de los mismos, a fin de obtener una ganancia y progreso para la organización, de tal

forma que se sitúen en posiciones ventajosas frente a sus competidores. Todo lo anterior evidencia una inversión necesaria y conveniente en las personas, ya que los recursos humanos son un valor intangible fundamental que va de la mano con el crecimiento económico de las empresas. Añádase que, dentro de éste contexto, debido a la reducción de algunos departamentos de Recursos Humanos y a la gran de necesidad de innovación en este mundo altamente competitivo, las empresas cada vez más

requieren servicios de firmas consultoras para aconsejar, ayudar a resolver problemas, agregar valor dentro de las organizaciones, ser catalizadores o agentes de cambio en las compañías y obtener mejores resultados, teniendo en cuenta que los mejores proyectos de consultoría son aquellos donde los clientes (la compañía) y la consultora trabajan conjuntamente. Las principales razones para adquirir éstos servicios son porque otorgan experiencia no disponible dentro de la organización, ofrecen un punto de vista independiente, objetivo y desinteresado, poseen el tiempo y las fuentes para concentrarse en los temas requeridos, actuando como un par de manos extras (Alles, 2006). En las últimas décadas han emergido empresas especializadas en gestión humana, Consultorías que se orientan al estudio y la formación del recurso, de las personas y de las relaciones que se establecen en su entorno. Great Place to Work® es una de ellas, reconocida mundialmente por su misión de transformar los lugares de trabajo en buenos ambientes laborales, donde hayan relaciones de confianza, los líderes inspiren y sean admirados por sus colaboradores, entre otros factores. Todo lo anterior por medio de herramientas de medición e intervención muy relacionadas con la formación y el desarrollo en las organizaciones.

METODOLOGÍA: La propuesta de trabajo se centró en participar en consultoría empresarial desde procesos de formación, para lo cual se tomó como población los clientes de las diferentes empresas que requieren los servicios de Great Place to Work®, quienes pertenecen a compañías de diferentes sectores, tales como: financiero, servicios públicos, almacenamiento y transporte, servicios de apoyo empresarial, de comunicaciones y tecnologías de la información, entre otros, y se abordó una muestra con los Líderes de éstas compañías quienes participaron en el taller Journey! y posterior a él contactaron al instituto vía correo electrónico con el fin de presentar sus avances e inquietudes relacionadas con el mejoramiento de su ambiente laboral y de su papel como líder de su equipo de trabajo. Cabe mencionar que éstos pertenecen a unidades directivas, teniendo cargos como: director, auditor, administrador, gerente, coordinador, jefe, todos ellos de diversas dependencias. Donde se realimentaba y proporcionaba a los líderes herramientas para reforzar e impulsar el liderazgo en sus áreas y transformar su ambiente laboral. Por otra parte, se participaba en la construcción de un banco que recoge las mejores políticas o prácticas organizacionales que distinguen la cultura de las empresas calificadas como las mejores para trabajar según el listado publicado en el 2012 por el mismo instituto.

CONCLUSIONES: 1) Se puede evidenciar, que hoy por hoy las empresas recurren a invertir más en sus recursos humanos, y por ello contactan a empresas especializadas o firmas consultoras para intervenir en su ambiente laboral. Las empresas ven esta necesidad porque están convencidas de que sus recursos más preciados son las personas. 2) El consultor cumple un papel imprescindible para la transformación de ambientes laborales, de forma imparcial y asertiva logra intervenir en las personas para crear ambientes de confianza y un mejor clima laboral. 3) Hay que reconocer que Great Place toWork®, en cuanto a talleres es innovador,

su propuesta es interactiva, inclusiva y divertida, basados en una gran variedad de enfoques y metodologías, que incluyen la enseñanza compartida, los modelos, juegos y actividades, asegurando que sus participantes obtengan los conocimientos y técnicas prácticas para ser implementadas en sus áreas de trabajo. Además, al finalizar el taller, promueve un proceso de seguimiento y apoyo como valor agregado, lo cual genera mayor compromiso en la gestión de cambio. 4) Gracias a la posibilidad de realizar pasantía de grado en Great Place to Work®, el practicante tiene una oportunidad de aprendizaje considerable en temas de clima laboral y estrategias eficaces para intervenir en él. Es por ello que la pasantía en esta compañía tiene un aporte significativo para la vida profesional de las personas.

REFERENCIAS: 1). (2012, 4 Diciembre). Las prácticas de liderazgo que aprecian los colaboradores. Portafolio, pp. 10. 2). Alles, M. (2006). Planificación de una selección. En M, Alles. (2006). Selección por competencias. (pp.167-210). Buenos Aires: Ediciones Granica. 3). Dale Carnegie Training (2012). Maestría en Liderazgo. Buenos aires, Argentina: Sudamericana. 4). Desleír, G. (2009). Administración de recursos Humanos. México: Pearson. 5). Fandiño, L. (2002). Desarrollo y mantenimiento del talento humano. En L, Fandiño. Gerencia del talento humano. (pp. 51 – 97). Bogotá, Colombia: Editorial Filigrana.

ANEXOS: 1). Brochure de Great Place to Work® 2). Brochure del Taller para líderes Journey!, 3). Proceso de seguimiento y apoyo del taller Journey! a través de E-mail, 4). Participación en la construcción del banco de mejores prácticas, 5). Cuadro de seguimiento de las actividades durante la pasantía.

GPYC-13-01-03-12

FECHA: Agosto de
2013

TITULO: SELECCIÓN DE PERSONAL DE LOS ESTUDIANTES SENA
EN CONVENIO CON LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA.

INSTITUCIÓN: Fundación Cardiovascular de Colombia.

AUTOR(ES): CHAPARRO PRADA, Sandra Milena

[\(Sandra.chaparro@upb.edu.co\)](mailto:Sandra.chaparro@upb.edu.co)

DIRECTOR: SERRANO, Claudia Milena (claudia.serrano@upb.edu.co)

FASE: 3 de 6

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Fundación Cardiovascular de Colombia, Selección de Personal, SENA, Aspirantes, Estudiar.

PROPÓSITOS: Realizar el proceso de selección de los estudiantes SENA en convenio con la Fundación Cardiovascular de Colombia

CONTENIDO: Según Cohen (2001) La Selección consiste esencialmente en comparar las aptitudes y posibilidades del candidato con las exigencias del puesto. Entonces, en la Selección de personal subyace el concepto de equilibrio entre las exigencias del puesto, las potencialidades y características de la persona. Una de las premisas básicas de la Selección de Personal supone la existencia de las “diferencias individuales entre las personas”, si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección no sería necesaria, pero hay una enorme gama de diferencias individuales físicas (estatura, peso, sexo, constitución, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) y psicológicas (temperamento, carácter, aptitud, inteligencia, capacidad intelectual, etc.) que llevan a que las personas se comporten y perciban las situaciones de manera diferente, y a que logren mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones en la organización. Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender a realizar una tarea como en la ejecución de ella, una vez aprendida.

METODOLOGÍA: Este proyecto se llevó a cabo en la Fundación Cardiovascular de Colombia, realizando un proceso de selección, constituido por tres pruebas psicotécnicas (TIG, 360° y WARTEGG) y una entrevista semiestructurada, los cuales tenían como fin la evaluación de competencias y características de los individuos aspirantes a cada una de los cursos ofertados. Se trabajó con una muestra de 668 personas (hombre y mujeres) de Bucaramanga y su área metropolitana, en su mayoría (84,13%) del municipio de Piedecuesta de lo cual

quedaron seleccionados: en totalidad 30 personas para técnico en enfermería, 24 para técnico en Apoyo administrativo en el área de salud y 15 para técnico en servicios farmacéuticos, las cuales cumplieron todos los requisitos exigidos para llenar los cupos de las ofertas dadas. Estos sujetos quedaran en espera de una última prueba la cual será llevada a cabo en las instalaciones del SENA y definirá su proceso de matrícula. De este proyecto se pudo concluir que el proceso de selección está conformado por un conjunto de pruebas psicotécnicas que arrojan resultados exactos y de una entrevista que permite la observación

del individuo de una manera subjetiva, pero que deja ver la imagen que este maneja frente al medio en el que se desenvuelve.

CONCLUSIONES: En el proceso de selección se hace necesario reunir una serie de factores importantes desde los intereses de la organización hasta un proceso de seguimiento de cada uno de los individuos que llenan las vacantes y que cumplen con las características para cada uno de las ofertas dadas.

REFERENCIAS: 1). Atalaya, Ma. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. Revista de investigación en psicología, vol.4 N° 2, Diciembre. 2). Blasco, Ricardo D. (2004) Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, sin mes, 141 – 167. 3). Chiavenato, I (2002). Gestión del Talento Humano. Colombia: Mc Graw Hill.

Salgado, Jesús F. Moscoso, Silvia (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. Papeles del psicólogo, Enero – abril, 16-24.

GPYC-13-01-03-13

FECHA: Octubre de
2013

TÍTULO: PLAN DE ACCION PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL EN EL AREA DE COBRANZAS DE VENTAS Y SERVICIOS S.A., REGIONAL BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Ventas y Servicios
S.A.

AUTOR(ES): GRIMALDOS HERNANDEZ,
Elizabeth.
(Elizabeth.grimaldos@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: ANGULO RINCÓN,
Rosalba.
(Rosalba.angulo@upb.edu.co)

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

PALABRAS CLAVES: Productividad y Competitividad, Desarrollo Organizacional, Ventas y Servicios S.A, Clima Organizacional, Quality Valúes, Plan de Mejoramiento, Campañas.

PROPÓSITOS: Diseñar Plan De Acción Para El Mejoramiento Del Clima Laboral En El Área De Cobranzas De Ventas Y Servicios S.A., Regional Bucaramanga. El objetivo general de la pasantía Diseñar e implementar un plan de acción para el mejoramiento del clima laboral en el área de cobranzas de la empresa Ventas y Servicios S.A., regional Bucaramanga.

CONTENIDO 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 resultado de la forma como las personas establece 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) por su parte señala que el clima organizacional 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. Para resumir, diremos que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

METODOLOGÍA: Esta investigación es de tipo Descriptivo y Explicativo diseño de investigación cuantitativa y cualitativa la cual pretende identificar las principales realidades en cuanto al clima organizacional en Ventas y Servicios S.A. posteriormente se analizan estas realidades y se ofrece una posible solución a los factores que se encuentran en riesgo. Para este procedimiento se utilizaron las técnicas estadísticas de porcentaje en los análisis de datos y se generalizaran los resultados. Para la ejecución de este proyecto se emplearon fuentes primarias y secundarias, las primarias: corresponden a los funcionarios

que participan en el proyecto. Las fuentes secundarias corresponden documentos propios como manual de puestos y exploración teórica por medio de libros, revistas, artículos en temáticas como clima organizacional, comportamiento organizacional etc. Los datos se recolectaran sobre la base de un cuestionario: Encuesta de Clima Organizacional de: QualityValues, fue fundada en 1999 por Kenneth J. Brodeur, PhD. Dr. Brodeur. Ha trabajado como un consultor organizacional y de las ciencias sociales por más de 30 años. El instrumento de medición Quality Vuales posee 56 factores, agrupados en 7 categorías para ser evaluadas, las cuales son: Medio Ambiente,

Trabajo en Equipo, Gestión Efectiva, Recompensas, Reconocimiento, Competencia y Compromiso. un instrumento muy utilizado para medir el clima organizacional en diferentes empresas es además pretende medir la satisfacción del trabajador en su trabajo actual y en la organización, este instrumento cuenta con un espacio donde los trabajadores pueden incluir sugerencias u observaciones adicionales Procedimiento: el proyecto se realizó a través de 5 fases. Primero se realizó la aplicación de instrumento de clima organizacional escogidos en ventas y servicios, se procede a la aplicación en el momento en que el director de agencia autorice. En su segunda fase se realizó análisis e interpretación de datos obtenidos en la medición teniendo los resultados generales del clima organizacional, así como también los datos hallados en los microclimas. En su tercera fase se realizó socialización a cada una de las áreas de trabajo (microclimas) con el fin de dar a conocer los resultados encontrados, así como también analizar la respectiva confirmación de la información obtenida del instrumento. En la cuarta fase diseño del plan de acción y presentación del mismo, buscando autorización de la dirección para realizar implementación del plan de acción. En la última fase se Implementó y evaluó el impacto del plan de mejoramiento del clima laboral.

CONCLUSIONES: El estudio de clima organizacional realizado a Ventas y Servicios permitió dar una visión global a los directivos de la compañía, a partir de esta ellos pueden dar nuevas alternativas y estrategias que permitan mejorar el trabajo de los colaboradores y lograr excelencia en cada uno de los procesos que se llevan a cabo en la entidad. Los empleados de ventas y servicios se encontraron muy receptivos y dispuestos en cada uno de los procesos de clima laboral planteados para nuevas actividades. A través del estudio organizacional realizado en VENTAS Y SERVICIOS S.A filial del banco de occidente, se puede concluir que es una entidad que cuenta con un clima laboral positivo, en términos generales, teniendo en cuenta la media general obtenida, de 4.0 y el máximo puntaje a obtener era, 5.0.La fortaleza de la organización se puede encontrar en el compromiso, gestión efectiva y competencia que tiene cada uno de los trabajadores para realizar su trabajo eficientemente. El promedio de compromiso de los colaboradores de ventas y servicios es de 4.8, el promedio de dimensión gestión efectiva y competencia con un nivel global de 4.7. Con estos resultados se pudo comprobar que los líderes han realizado una buena gestión, considerando los resultados excelente lo cual se evidencia que el empleado de ventas es comprometido y competitivo ante otras entidades y esta son las

bases que consolidan una institución y llevan al éxito. Los aspectos por mejorar en cuanto a los resultados cualitativos en el cual está de acuerdo todo el grupo es el cambio de agencia, ya que su estructura no facilita el esparcimiento de los colaboradores impidiendo estar cómodos dentro de la organización. El instrumento o encuesta que se utilizó para realizar la medición del clima organizacional cumplió con las expectativas, pues las siete categorías con las que cuenta fueron suficientes para tener un panorama global y completo de lo que sucede al interior de la organización. Debido a que la

dirección de la entidad luego de los resultados y actividades de mejora se encuentra satisfecho por la labor realizada en la empresa.

La socialización permitió realizar un acercamiento a los colaboradores y directores, además se logró concientizar al personal de los aspectos a mejorar y adquirir compromisos por medio de los departamentos para darle cumplimiento al plan de mejoramiento. Lo anterior se logró gracias a la cooperación de todos, el hecho de cambiar el paradigma de unidad a grupo fomentó el cambio en la entidad y se cumplieron los compromisos y se dieron los cambios. Además del plan de intervención se realizó una evaluación del impacto de mejoramiento de clima laboral, este consistió en realizar un cuestionario en el cual los participantes manifiestan “si se cumplió” el plan de acción o intervención y “si mejoro” se dio cambio positivo en la entidad. para finalizar se puede decir que el principal fundamento de este proyecto radica en la necesidad de acoger mejores prácticas organizacionales que permitan tener empleados satisfechos y lograr marcar la diferencia con otras empresas del mismo sector en cuanto a la cabalidad del servicio sus productos y talento humano.

REFERENCIAS: 1). Bustamante, A. (2008). Beneficios de un buen ambiente de trabajo. Memorias. [En línea] Recuperado. 1, Octubre 2008. 2). Calderón, H, ALVAREZ, C., Naranjo, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones. Un fenómeno complejo evolución: retos, tendencias y perspectivas de investigación. Estrategia empresarial y gestión humana en Colombia, 19(32), 225-254. GONCALVES, ALEXIS. (2000) 3). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Guizar, R. (1998) Desarrollo Organizacional, Principios y Aplicaciones. 1998. México: McGraw-Hill. Rodríguez., M, Evaluación del Clima Organizacional 2006. Rodríguez M.P. 4). Diagnóstico organizacional, Chile, Editorial Universitaria S.A., Páginas 143 – 159, año 1992. ROBBINS, STEPHEN. (1998). 5). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. ROBBINS, STEPHEN. (1999). 6). Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. SCHEIN, EDGAR H. (1996). “Psicología de la Organización”. México, Prentice Hall, Hispanoamericana S.A. Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Constanza, M, Giraldo, J. (2006). 7). Panorama Sobre Los Estudios de Clima Organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). Diversas Expectativas en Psicología, 2(2), 328-349.

ANEXOS: 1). Actas de capacitaciones comunicación asertiva, trabajo de equipo, cuestionario de seguimiento.

SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA

EDUCACIÓN

GSEYD-13-02-02-01

FECHA: Mayo de
2013

TÍTULO: IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE AGRESIÓN Y ACOSO ESCOLAR ENTRE PARES EN CINCO COLEGIOS PÚBLICOS DE PIEDECUESTA.

INSTITUCIÓN: Centro de Proyección Social de Piedecuesta.

AUTOR(ES): DÍAZ HERNÁNDEZ Cindy Katherine. (cindy.diaz@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: MUÑOZ RONDÓN,
Tatiana.
(tatiana.munoz@upb.edu.co)

FASE: 1 de 3

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA	EDUCACIÓN

PALABRAS CLAVES: Saber, Educación y Docencia, Educación, Centro de Proyección Social de Piedecuesta, Bullying, Agresión, Violencia.

PROPÓSITOS: Diseñar una estrategia que permita la identificación de casos de agresión y acoso escolar en grados quinto y sexto de educación básica, de instituciones educativas públicas del municipio de Piedecuesta; con el fin de unificar criterios de atención e intervención. Caracterizar los casos de agresión y acoso escolar que se presentan en cinco (5) colegios públicos urbanos del municipio de Piedecuesta. Además intervención individual a usuarios del Centro

de Proyección Social de Piedecuesta.

CONTENIDO: Cabe resaltar que éste proyecto hace parte de la fase 1 de un macroproyecto titulado: Agresión y Acoso escolar entre pares: una realidad social en el municipio de Piedecuesta-Santander (Colombia) (Muñoz, Quintero & Bohorquez, 2012). Según la Organización Mundial de la Salud, define la violencia “El uso intencional de la fuerza física o el poder contra uno mismo, hacia otra persona, grupos o comunidades y que tiene como consecuencias probables lesiones físicas, daños psicológicos, alteraciones del desarrollo, abandono e incluso la muerte.” (OMS, 2002). Así mismo, los niños que presencien

frecuentemente comportamientos violentos relacionados directamente con sus relaciones interpersonales, en especial a nivel familiar y escolar. Existen estudios que muestran que las pautas de crianza permisivas y la calidad del clima familiar influyen en el surgimiento de comportamientos agresivos (Ayala, Pedroza, Chainé, Chaparro y Barragán, 2002; Piedrahita, Martínez & Vinazco, 2007; citado por Muñoz, Quintero & Bohorquez, 2012). Otros autores mencionan que la agresión escolar es resultado del contexto familiar violento, en la medida que el niño retiene, reproduce y motiva la violencia que vive en su hogar y en su colegio (Cava, Musitu&Murgui, 2006; Molina, Valero & Solbes, 2011; citado por Muñoz, Quintero & Bohorquez, 2012). El hostigamiento escolar, matoneo o bullying (en inglés) se define como actos de intimidación y de victimización entre pares, por medio de golpes, amenazas, palabras humillantes, burlas, apodos, exclusión, rumores o mentiras (Paredes, 2009; citado por Muñoz, Quintero & Bohorquez, 2012). Existen cuatro comportamientos propios del Bullying: maltrato físico y psicológico, aislamiento social y robo o daño de pertenencias (Felix, Sharkey, Green, Furlong & Tanigawa, 2011; citado por Muñoz, Quintero & Bohorquez, 2012). Además, de acuerdo al Ministerio de Educación el bullying es “una conducta negativa, metódica y sistemática de intimidación, acoso, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia de un estudiante contra otro, o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal o físico producido entre estudiantes con una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado, ante la indiferencia o complicidad de su entorno” (Proyecto de ley 201 de 2012 citado por Muñoz, Quintero & Bohorquez, 2012). Igualmente, el fenómeno del bullying se evidencia en escuelas del nivel socio-económico y cultural medio-alto, por medio de violencia psicológica. Esto dado por el capital cultural, valórico y moral que traen desde sus hogares. Y se ha comprado que no solo en la adolescencia son posibles los casos de acoso escolar, en la niñez temprana es posible evidenciar características y prever posibles víctimas y victimarios/as del fenómeno del bullying. (Batista, Román, Romero & Salas, 2010). Es de igual importancia, tener cuenta que además del Bullying tener una serie de implicaciones, es de resaltar que conlleva a unas consecuencias, tanto a la víctima, como al victimario y al observador; para la víctima recibe tanto agresiones físicas como psicológicas ej. Sentimientos de desprotección y humillación, fobias al colegio, actitud de aislamiento, cuadros depresivos entre otros; para el victimario, quien a la vez es víctima de éste fenómeno, se ven

expuestos a convertirse en potenciales delincuentes y a seguir el mismo círculo de violencia, y para el observador trae consecuencias como aprender comportamientos inadecuados frente a situaciones injustas (Tresgallo, 2006; citado por, Batista, Román, Romero & Salas, 2010). Sin embargo, un estudio de Uribe, Orcasita y Aguillón, plantean la importancia de fortalecer las redes de apoyo dentro del contexto escolar, ya que no está cumpliendo la función de brindar apoyo hacia los jóvenes que presentan estos comportamientos, específicamente los que son agredidos, lo que demuestra la necesidad de hacer más partícipes a los docentes,

familiares y pares, en las dinámicas que se gestan al interior de la institución educativa que apunten a la construcción de redes de apoyo sólidas en los estudiantes, pues el matoneo es una cruel realidad en Colombia (2012). La cual implica un gran trabajo por parte del psicólogo y otras profesiones que tienen la responsabilidad de educar un país que lleva muchos años acostumbrándose a la violencia.

METODOLOGÍA: El trabajo se llevará a cabo bajo el corte cualitativo, empleándose la técnica de grupos focales que se realizarán en la población estudiantil perteneciente a los grados quintos de primaria y sexto de bachillerato; de cinco (5) instituciones públicas urbanas del municipio de Piedecuesta. Se espera realizar 1 grupo focal por grado, lo que da un total de 12 grupos focales. Se empleará la entrevista semiestructurada con el propósito de diseñar una estrategia que permita identificar las características y los casos de agresión y acoso escolar que mediante experiencias significativas posibilite espacios de formación, criterios de identificación, atención e intervención. Para tener mayor análisis de la problemática se harán registros por medio de diarios de campo de cada sesión con los estudiantes. Teniendo en cuenta que la investigación es de corte cualitativo, la escogencia de la población y muestra no obedece a un proceso estadístico, sino a una muestra que se basa en una metodología etnográfica y descriptiva.

CONCLUSIONES: El matoneo o Bullying, se puede considerar como otra expresión de la violencia que se vive en el país y aunque esté un poco alejado de las implicaciones del conflicto armado, de trasfondo que motiva es el mismo, la intolerancia y otros valores que son implantados desde nuestra infancia, con la ayuda de nuestra familia, así mismo resulta interesante que trabajos como éste sean un grano de arena en la consecución de un mejor porvenir

REFERENCIAS: 1). Batista, Y.J., Román, G. A., Romero, P. N. & Salas, I. A (2010). "Bullyin, niños contra niños". Santiago (Chile). Reporte de Seminario. 2). Muñoz, T.M., Quintero, J.G & Bohorquez, G (2012). Agresión y Acoso escolar entre pares: una realidad social en el municipio de Piedecuesta-Santander (Colombia). Manuscrito no publicado 3). Organización Mundial de la Salud (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen. Disponible en: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_es.pdf 4). Uribe, A. F., Orcasita, L.T & Aguillón, E (2012). Bullying, redes de apoyo social y funcionamiento familiar en adolescentes de una

institución educativa de Santander, Colombia. Psicología avances disciplina. 6(2), 83-99.

GSEYD-13-02-02-02

FECHA: Septiembre de
2013

TÍTULO: FORTALECIMIENTO DE HÁBITOS DE ESTUDIO Y ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE EN ESTUDIANTES CON BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL INSTITUTO GABRIELA MISTRAL.

INSTITUCIÓN: Instituto Empresarial Gabriela Mistral.

AUTOR(ES): RODRÍGUEZ VELASCO, Edwin Leonardo
(Edwin.rodriquez@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: GRANADOS, Víctor.
(victor.granados@upb.edu.co)

FASE: 4 de
4

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA	EDUCACIÓN

PALABRAS CLAVES: Saber, Educación y Docencia, Educación, Instituto Empresarial Gabriela Mistral, Aprendizaje, Rendimiento, Estrategias, Hábitos, Adolescencia.

PROPÓSITOS: ¿Qué impacto tienen los hábitos de estudio y las estrategias de aprendizaje en el rendimiento académico de los estudiantes con bajo logro de los objetivos escolares? El objetivo general Fortalecer los hábitos de estudio y las estrategias de aprendizaje en un grupo de estudiantes bajo rendimiento académico del Instituto Gabriela Mistral.

CONTENIDO: La educación es una actividad central en el desarrollo humano, cada generación intenta pasar a la generación siguiente el acervo por ella construido, a fin de que, edificando sobre él, se pueda llegar más allá, “En este

sentido, la educación es un asunto universal, porque representa una construcción social que asegura la conservación de la cultura” (Klimenko & Álvarez, p. 12). De ahí la importancia de los procesos adelantados en las instituciones formales de educación, donde todo se estructura con la finalidad de ofrecer al estudiante las herramientas más idóneas para su formación. El esfuerzo educativo debe tender hacia la formación de sujetos capaces de actuar eficazmente un mundo en constante cambio y de altas exigencias: capacidad para solución de problemas, planteamiento de nuevas estrategias y nuevas perspectivas, trabajo en equipo, etc. (Segura, 2002). Es por esto que uno de los más importantes legados que puede dar la institución educativa a los estudiantes es, más allá de los contenidos específicos de cada asignatura, la habilidad de aprender a aprender, de aprender a

construir el conocimiento y a ampliar el campo del saber propio (Allueva & Bueno, 2011). Los hábitos de estudio son definidos con sencillez por Montes (2012) como “un conjunto de actividades que pone en práctica cada persona cuando estudia” (p. 97). Y según este mismo autor “diversos autores atribuyen a los deficientes hábitos de estudio, los bajos rendimientos estudiantiles en todos los niveles de enseñanza” (p. 98). Se constituyen entonces en factores predictores de éxito o fracaso escolar. Y por su parte, las estrategias de aprendizaje han sido definidas por Nisbet y Shucksmith (1987) citados por Rossi, Neer, Lopetegui y Doná (2010) como: “secuencias integradas de procedimientos o actividades mentales que se activan con el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información” (p.

201). El objetivo global de este proyecto es ofrecer a los estudiantes herramientas útiles en sus procesos de aprendizaje, buscando con ello que puedan mejorar su desempeño académico. La sensibilización en torno a este tema, tanto en los padres como en los mismos estudiantes, juega un rol fundamental a la hora de llegar a acuerdos de trabajo y compromisos de mejora por medio de la utilización de las herramientas teóricas y prácticas entregadas a ellos a lo largo de las actividades que sean propuestas para el particular.

METODOLOGÍA: La muestra está compuesta por 63 adolescentes, hombres y mujeres, con edades comprendidas entre los 11 y los 18 años, habitantes del municipio de Florida, que se encuentran cursando de 6° a 11° grado, pertenecientes a estratos socioeconómicos 1,2 y 3. La muestra fue seleccionada por conveniencia, a través de un trabajo conjunto con los docentes directores de grupo y por medio de las bases de datos de la institución, con el fin de seleccionar a aquellos estudiantes con dificultades académicas pero con interés por mejorar. Se elaboró un formato de consentimiento informado conjunto para padres de familia y estudiantes. Se aplica un cuestionario de hábitos de estudio para conocer el estado actual de la problemática, luego se procede a la realización de encuentros grupales para la socialización de las distintas estrategias de aprendizaje existentes, de forma teórica y práctica.

CONCLUSIONES: A) conviene en las instituciones educativas incorporar como tarea a largo plazo el fortalecimiento de los hábitos de estudio y las estrategias de aprendizaje, pues como se dijo en la reunión de padres: “todos piden a los muchachos estudiar, pero nadie les enseña cómo se hace eso”. B) Que no se caiga en el peligro de la estandarización superficial, y se trate cada caso concreto de forma individual en la medida de lo posible. C) Que se implementen estrategias

que aborden la motivación al estudio, ya que se pudo comprobar en diálogo con los estudiantes, que en muchos de ellos (entre los mayores) no hay una plan de vida, ni una percepción clara de lo que el futuro exigirá de ellos. Parecen instalados en un limbo de indiferencia que paraliza sus posibilidades y los condena al fracaso, ante la ausencia de empuje y de un norte definido.

REFERENCIAS: 1). Allueva, P., & Bueno, C. (2011). Estilos de aprendizaje y estilos de pensamiento en estudiantes universitarios. Aprender a aprender y aprender a pensar. Arbor, 187(Extra 3), 261-266. 2). Klimenko, O., & Álvares, J. (2009). Aprender cómo aprendo: la enseñanza de estrategias metacognitivas. Educación y Educadores, 12(2), 11-28. 3). Montes, I. (2012). Investigación longitudinal de los hábitos de estudio en una cohorte de alumnos universitarios. Revista Lasallista de Investigación, 9(1), 96-110. 4). Rossi, L., Neer, R., Lopetegui, S., & Doná, S. (2010). Estrategias de aprendizaje y rendimiento académico según género en estudiantes universitarios. Revista de Psicología, 11, 199-211. 5). Segura, C. (2002). Aprender a aprender. Claves para su enseñanza. Educación y Educadores, 5, 145-154.

ANEXOS: Consentimiento informado, asentimiento informado, cuestionario de padres, cuestionario de adolescentes.

GSEYD-13-02-02-03

FECHA: Noviembre de 2013

TÍTULO: IMPACTO DEL AUTO CONCEPTO Y EL MANEJO DE LA ANSIEDAD EN LA REPITENCIA ESCOLAR EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Escuela Normal Superior de Bucaramanga.

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

DIRECTOR/SUPERVISOR: SANTOS URIBE, Paola Ximena. (paola.santos@upb.edu.co)

FASE: 3 de 3

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PRÁCTICA	SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA	EDUCACIÓN

PALABRAS CLAVES: Saber, Educación y Docencia, Educación, Escuela Normal Superior de Bucaramanga, Repitencia Escolar, Fracaso Escolar, Auto Concepto, Ansiedad.

PROPÓSITOS: Explicar las relaciones existentes entre el autoconcepto y la ansiedad ante la evaluación en estudiantes de sexto a noveno grado de la escuela normal superior de Bucaramanga en situación de repitencia escolar.

CONTENIDO: Intervenir a diferentes estudiantes de la Escuela Normal Superior mediante sesiones de consejería de carácter psicológico enfocadas a dar respuesta a factores asociados con la repitencia escolar y otras problemáticas presentadas por los adolescentes. Este procedimiento tiene en cuenta realizar un estudio de caso por caso en donde se puedan retomar elementos propios de la psicología para poder implementarlos en las sesiones con el fin de generar el mayor impacto posible en los estudiantes que se presenten o sean remitidos para asesoría psicológica. Una de las razones por las cuales la repitencia escolar es un eje central de este proyecto es por su auge en los últimos años. En este orden de ideas Espindola & Leon (2002) nos dicen que al iniciarse el siglo xxi, nueve de cada diez niños y niñas latinoamericanos tienen acceso a la educación primaria. No obstante y junto con los avances registrados en la década pasada en procura de la universalización del acceso a la educación primaria y a una mayor retención de los niños y adolescentes en la escuela, América Latina presenta hoy tasas de deserción escolar temprana muy elevadas. Los principales desafíos para avanzar de lleno hacia el logro de los «Objetivos de Desarrollo del Milenio» y para el cumplimiento de las metas en el año 2015, son evitar que los niños abandonen la escuela antes de terminar el ciclo básico y disminuir lo más posible la deserción en el ciclo medio. Es por esto que es pertinente utilizar la asesoría psicológica - o Counselling – siendo esta una corriente asistencial que aparece en los años 30 en Estados Unidos. En 1987, la Organización Mundial de la Salud lo presenta como el método más oportuno y apropiado para brindar ayuda, apoyo y prevenir conflictos. En EEUU, aproximadamente el 95% de las consultas psicológicas son atendidas por Counselors, ya que su especialidad es asistir a personas sin ninguna patología pero con algún tipo de conflicto, mientras que el 5% restante se trata de patologías psicológicas que son debidamente derivadas a Psicólogos Clínicos y Psiquiatras.

METODOLOGÍA: Para la identificación de los factores que puedan verse relacionados con la repitencia escolar se aplicaron pruebas psicológicas que se enfatizaron en conocer la presencia de ansiedad u/o bajo auto concepto en la población repitente de estudiantes. Por otra parte, en cuanto a la intervención individual de estas problemáticas, lo que se busco fue establecer el problema o el motivo de consulta, para luego poder buscar la mejor forma de abordar esa

problemática. En los estudiantes donde existían varios factores afectados, se pretendió trabajar cada una de ellas aisladamente por sesión. Los dos instrumentos utilizados fueron los siguientes: Cuestionario de ansiedad ante la evaluación (tomado y modificado del cuestionario de ansiedad ante los exámenes de L. Valero, 1997). Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información para explicar la relación entre la ansiedad ante los exámenes y la ejecución en los mismos. Cuestionario Autoconcepto (SC1) ¿Cómo soy? (adaptación de

la forma simplificada del cuestionario del cooperSmith por José Luís García Castro) que tiene como finalidad evaluar el Autoconcepto que tiene el estudiante de sí mismo en el ámbito escolar.

CONCLUSIONES: Pudiendo identificar ya al menos parcialmente factores que se relacionan directamente con la repetencia escolar, se podrá realizar la intervención pertinente. Esta tendrá que realizarse teniendo en cuenta la teoría y lo que diga la literatura acerca de estos temas con el fin de darle el mejor abordaje posible. Por otra parte ya queda comprobado por medio de mi experiencia como psicólogo practicante de la institución, que en efecto las asesorías individuales para problemas no clínicos si dan resultados favorables. Es por esto que doy por sentado que la intervención con los estudiantes repetentes probablemente sea exitosa en la medida de que las asesorías se fundamenten en la teoría.

REFERENCIAS: 1). Asesoría psicológica: una ayuda para encontrar soluciones. Recuperado el 30 de octubre del 2013 en: <http://www.psicologia-estrategica.com/qu%C3%A9-es-la-asesor%C3%ADa-psicol%C3%B3gica/> 2). Espinola, E. & Leon(2012), A. La deserción escolar en América Latina:un tema prioritario para la agenda regional.Revista ibero americana de educación.30. 2 -3.

GSEYD-13-02-03-01

FECHA: Marzo de
2013

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO.

INSTITUCIÓN: Instituto Tecnológico Salesiano Eloy Valenzuela.

AUTOR(ES): GÓMEZ BLACKBURN, Alejandra Estefanía
(Alejandra.gomez@upb.edu.co); MARTÍNEZ MENDOZA, Maria Fernanda.
(maria.mendoza@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: VILLAMIZAR ACEVEDO,
Gustavo.
(gustavo.villamizar@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PROYECTO DE GRADO	SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA	EDUCACIÓN

PALABRAS CLAVES: Saber, Educación y Docencia, Educación, Instituto Tecnológico Salesiano Eloy Valenzuela, Inteligencia Emocional, Rendimiento Académico, Correlación.

PROPÓSITOS: Identificar la relación entre la Inteligencia Emocional y el rendimiento académico en estudiantes de educación media en un Instituto de Educación Pública en la ciudad de Bucaramanga.

CONTENIDO: El estudio inicia realizando una revisión bibliográfica sobre el concepto de inteligencia. En ella se dieron tres etapas históricas, la empírica, la psicométrica y la de las inteligencias múltiples. La primera hace referencia a las calificaciones que realizaban las personas sobre otras partiendo de sus creencias culturales y estigmas sociales, la segunda se refiere a la importancia que tuvo la evaluación de las diferencias individuales a partir de instrumentos de medición. La tercera etapa se refiere a las inteligencias múltiples, tanto Guilford como Thurstone apoyaron la existencia de varios factores o componentes de la inteligencia. En estos trabajos se encuentran los primeros indicios de la conceptualización de las inteligencias múltiples que posteriormente desarrolló Gardner (Cortés, Barragán y Vázquez, 2002). Entre las inteligencias postuladas por Gardner se encuentran la intrapersonal y la interpersonal, estas inteligencias, según Trujillo y Rivas (2005) son antecedentes de la inteligencia emocional y sirvieron de insumo a Mayer y Salovey (1993) para empezar a hablar de este constructo. Para estos investigadores la inteligencia emocional es un tipo de inteligencia social relacionada con la habilidad para monitorear las emociones, tanto propias como ajenas, discernir entre ellas y usar dicha información para orientar los pensamientos y los actos. Posteriormente Goleman (1996) resaltó la importancia de la Inteligencia Emocional para alcanzar éxito personal y profesional, siendo, según él, más importante que el cociente intelectual. Epstein (1998) citado por Extremera y Fernández-Berrocal (2004) señaló que el concepto de Inteligencia Emocional se generó debido a tres circunstancias específicas: la valoración extrema que se le atribuyó en el siglo XX al Coeficiente Intelectual siendo el indicador más usado para seleccionar personal en las empresas y organizaciones. La molestia que ocasionaban las personas con un Coeficiente Intelectual alto, pero carentes de habilidades emocionales y sociales adecuadas, el inadecuado uso de los test que evalúan el Coeficiente Intelectual y la ineficiencia de éstos para predecir el futuro exitoso y la felicidad de las personas en la vida laboral, familiar y académica. Respecto a los componentes de la

inteligencia emocional Mayer y Salovey (citados por Ugarriza & Pajares del Águila, 2005, p.17) proponen cuatro: “La percepción, evaluación y expresión de la emoción; la facilitación emocional del pensamiento; la comprensión, análisis y el empleo del conocimiento emocional; y el control de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual”. Otro aspecto a tener en cuenta es el de rendimiento académico; uno de los mayores retos a los que se ven abocados las personas que han intentado definir el concepto de rendimiento académico es enfrentar la ausencia de un criterio plenamente aceptado para definirlo tanto operacional como conceptualmente (Narváez,1998). Según

Garbanzo (2007), por lo general es visto como el promedio ponderado de las notas obtenido a partir de la sumatoria de valores de acuerdo con el número de créditos que posea una materia. Sobre la relación entre la Inteligencia Emocional y el rendimiento académico, investigaciones utilizaron la escala TMMS-24 y el promedio de las calificaciones escolares de los estudiantes. Martínez (2010) encontró una relación negativa entre Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico. Ferragut y Fierro (2012) no evidenciaron una correlación significativa entre Inteligencia Emocional y Rendimiento; sin embargo, señalaron la importancia del Bienestar y la Inteligencia Emocional para el éxito escolar. Suberviola-Ovejas (2012) encontró relación entre la Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico. Buenrostro-Guerrero, Valadez- Sierra, Soltero-Avelar, Nava-Bustos, Zambrano-Guzmán y García-García (2012) encontraron relación significativa sólo entre rendimiento académico y la dimensión regulación.

METODOLOGÍA: Esta investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo de diseño correlacional-causal ya que se buscó identificar la relación existente entre dos variables continuas, los resultados encontrados en la prueba TMMS-24 y rendimiento académico visto a través de las notas que oscilan entre 0.0 y 5.0. La población estudio correspondió a 243 estudiantes de género masculino, que se encuentran matriculados en los cursos 9^a, 10^a y 11^a de un Instituto de Educación Básica ubicado en la ciudad de Bucaramanga. Los participantes fueron seleccionados de manera aleatoria. Las edades de los participantes oscilan entre los 13 y los 19 años de edad. El 50% de los participantes pertenecen a un estrato socioeconómico

3 y el 27% pertenecen al estrato 2. Se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

1) Revisión bibliográfica sobre la temática de la investigación para la construcción del marco teórico. Recolección de información teórica en revistas, libros, publicaciones e internet. 2) Elaboración del marco teórico con los datos obtenidos en las revisiones teóricas. 3) Escogencia del instrumento para evaluar Inteligencia Emocional; se optó por la versión española del TMMS-

24 adaptado a este idioma por Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre y Guil (2004). 4) Revisión y validación de la Escala TMMS-24: Para la validez de contenido del instrumento se le dio entrega del mismo a dos jueces evaluadores. Una vez entregada los resultados de la evaluación por los jueces, se realizó un pilotaje; para ello se trabajó con 10 estudiantes de la institución educativa. Acercamiento con los directivos del plantel y estudiantes con el fin de obtener una mayor cooperación por parte del Instituto. 5) Se concretaron citas

con los docentes para establecer horarios para la aplicación de la prueba. 6) Se seleccionaron los estudiantes que respondieron la prueba. Este proceso se realizó de la siguiente manera: identificación de la muestra significativa; más adelante se tomó el listado y se procedió a enumerarlos dependiendo del orden establecido en el listado de estudiante. Esos números se introdujeron en una bolsa, se sacaba la ficha y de acuerdo al número se buscaba el nombre del estudiante en el listado. 7) Se entregaron los consentimientos informados de la institución a los estudiantes y los padres de familia. 8) Aplicación de la prueba: Para la aplicación de la

prueba se reunió a los estudiantes seleccionados al azar en grupos. Cada grupo era conformado por 40 estudiantes. 9) Sistematización y análisis de los resultados: Para la sistematización y el análisis de los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS.

CONCLUSIONES: Los resultados muestran la no existencia de correlación entre los resultados en la Prueba TMMS-24 y el rendimiento académico. Las razones que pudieron llevar a estos resultados, pueden ser las siguientes: 1. Los resultados de unos de los instrumentos, para el caso los promedios académicos, no pueden considerarse válidos ni confiables debido a que los maestros no someten las pruebas que utilizan para evaluar aprendizaje a procedimientos estadísticos que les den tal condición. 2. Las respuestas de los estudiantes pueden estar influenciadas por deseabilidad social, es decir, no responden de manera espontánea y natural; es posible que traten de responder lo que consideran adecuado. En términos generales se puede inferir que si bien los resultados encontrados no mostraron la existencia de correlación entre inteligencia emocional, medida por el TMMS-24 y rendimiento académico, no se puede afirmar tajantemente que el índice de inteligencia emocional no tiene ningún peso en los logros académicos. Es posible, tal y como lo muestran las diferencias de medias encontradas, suponer que el autoconocimiento de las emociones y la comprensión de las mismas tengan relación con rendimiento académico. En cuanto a los resultados vistos de manera independiente se puede afirmar lo siguiente: el rendimiento de los estudiantes no es bueno, un 3.4 los califica como regulares. Aunque en ninguno de los niveles, el promedio puede considerarse como bueno, es interesante notar como el promedio sube en la medida que se incrementa el nivel de formación. Esta situación puede estar asociada a factores como el desarrollo cognitivo o el incremento del estudio por el interés en finiquitar los estudios secundarios. Respecto a lo encontrado en la prueba de inteligencia emocional, aunque más del 60% de los participantes presentan niveles adecuados en las dimensiones, por lo menos el 20% debe mejorar en cada una de ellas. Las dimensiones que más se deben trabajar corresponden a la de percepción y la de comprensión.

REFERENCIAS: 1). Buenrostro-Guerrero, A.E., Valadez-Sierra, M.D., Soltero-Avelar, R., Nava Bustos, G., Zambrano-Guzmán, R., & García-García, A. (enero-marzo, 2012). Inteligencia emocional y rendimiento académico en adolescentes. *Revista de Educación y Desarrollo*, (20), 29-37. 2). Cortés, J.F., Barragán, C., & Vázquez, M. (octubre, 2002). Perfil de inteligencia emocional:

construcción, validez y confiabilidad. *Salud mental*, 25 (5), 50-60.

3). Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2004). El papel de la Inteligencia Emocional en el alumnado: evidencias empíricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6(2),

1-17.4). Extremera, N., Fernández-Berrocal, P. Mestre, J. & Guil, R. (2004). Medidas de

Evaluación en Inteligencia Emocional. *Revista latinoamericana de Psicología* 36 (2), pp. 209-

228. 5). Ferragut, M., & Fierro, A. (2012). Inteligencia Emocional, bienestar personal y

rendimiento académico en preadolescentes. Revista Latinoamericana de Psicología, 44(3), 95-104.

ANEXOS: 1). Escala de inteligencia emocional TMMS-24.

GSEYD-13-02-03-02

FECHA: Abril de 2013

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LAS FACULTADES DE PSICOLOGÍA, DERECHO Y COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA – SECCIONAL BUCARAMANGA.

INSTITUCIÓN: Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga.

AUTOR(ES): BAENA HERNÁNDEZ, Natalia.
(Natalia.baena@upb.edu.co)

DIRECTOR/SUPERVISOR: VILLAMIZAR ACEVEDO, Gustavo
(gustavo.villamizar@upb.edu.co)

FASE: 1 de 1

MODALIDAD	GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PROYECTO DE GRADO	SABER, EDUCACIÓN Y DOCENCIA	EDUCACIÓN

PALABRAS CLAVE: Saber, Educación y Docencia, Educación, Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga, Estilos de Aprendizaje, CHAEA, Activo, Reflexivo, Teórico, Pragmático, Preferencia, Estudiantes.

PROPÓSITOS: Identificar los Estilos de Aprendizaje en los estudiantes de

los ciclos de formación básico, intermedio y avanzado de las Facultades de Psicología, Derecho y Comunicación Social, de la Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Bucaramanga.

CONTENIDO: La palabra estilo comúnmente se utiliza para designar una forma particular de hacer algo, una manera específica de comportarse, así como también, las formas diferenciadas de ser. Extrapolada la palabra estilo al mundo de la educación, se le ha utilizado para señalar la

forma como cada profesor enseña y como cada estudiante aprende. Lo que se entiende dentro del argot educativo como estilo, García (citado por García y Santizo, 2008) a partir del análisis de diferentes definiciones asume como tal un conjunto de preferencias, tendencias, aptitudes y actitudes, que tiene una persona para hacer algo y que se manifiesta a través de un patrón conductual y de distintas destrezas que lo hacen distinguirse de las demás personas bajo una sola etiqueta en la manera en que se conduce, viste, habla, piensa, aprende, conoce y enseña. Respecto al significado de Estilos de Aprendizaje, las definiciones son múltiples, por ejemplo: Keefe (citado por Alonso, Gallego y Honey, 2005, p. 48), consideran que son “los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los alumnos perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje”. Dunn y Dunn (citados por Lago, Calvin y Cacheiro, 2008, p.3) los conciben como la “forma en la que los estudiantes se concentran, procesan, internalizan y recuerdan información académica nueva”. Hunt (citado por Villamizar y Sanabria, 2008, p. 13) describe los estilos de aprendizaje como “las condiciones educativas bajo las que un discente está en la mejor situación para aprender, o qué estructura necesita el discente para aprender mejor”. Schmeck (citado por Sanabria, 2009), lo define como manifestaciones cognitivas que fluyen en los individuos al momento de aprender y reflejan las estrategias preferidas habituales y naturales del estudiante para enfrentar esta tarea. Kolb (citado por Villamizar y Sanabria, 2008, p. 13), consisten en “un estado duradero y estable que deriva de configuraciones consistentes de las transacciones entre el individuo y su medio ambiente”. Honey y Mumford (citados por Rodríguez, 2006, p. 122) definieron el estilo de aprendizaje “como una descripción de las actitudes y comportamientos que determinan una preferencia individual hacia el aprendizaje”. Bajo estas consideraciones se asume Estilos de Aprendizaje como el proceso que sigue cada persona al verse abocado a aprender, que se manifiesta al emplear una serie de métodos y estrategias que le incrementan las posibilidades de alcanzar el objetivo que se ha propuesto. Posterior a la definición de Estilos de Aprendizaje, y bajo el supuesto de la individualidad de los mismos, investigadores del tema empezaron a crear herramientas que permitieran identificarlos en cada persona. Entre las múltiples pruebas creadas para identificar los Estilos de Aprendizaje sobresale el CHAEA, que según Bahamón, Muñetón, Vianchá, Alarcón y Bohórquez (2012) es la más utilizada en los últimos 10 años en el contexto latinoamericano. El cuestionario CHAEA es una adaptación al español, realizada por Catalina Alonso y Domingo Gallego, de la prueba Learning Style

Questionnaire (LSQ) creada por Peter Honey y Alan Mumford, que tiene como punto de partida el Learning Style Inventory (LSI) de David Kolb. En 1986, Peter Honey y Alan Mumford, analizando la forma de aprender de profesionales ingleses, se preguntaron por qué los individuos reaccionaban de manera diversa ante los mismos estímulos. Partiendo de la premisa de que sus necesidades, intereses y motivaciones eran distintas y siguiendo las teorías de David Kolb, sobre el aprendizaje experiencial, describieron cuatro estilos de aprendizaje: 1) Activo, 2) Reflexivo, 3) Teórico y 4) Pragmático. Alonso, Gallego y Honey (citados por

Gutiérrez, et al, 2011, p. 6-7) establecieron las siguientes características para cada estilo: **Estilo Activo:** Énfasis en la experiencia concreta. Se implican plenamente en nuevas experiencias. Mente abierta, nada escépticos, entusiastas. Personas de grupo, se involucran en los asuntos de los demás. Se crecen ante los desafíos que suponen nuevas experiencias. Se caracterizan también por ser animadores, improvisadores, descubridores, arriesgados y espontáneos. Las personas pertenecientes a este estilo de aprendizaje prefieren resolver problemas, competir en equipo, dirigir debates, hacer presentaciones. Por su parte, se les dificulta exponer temas con mucha carga teórica, prestar atención a los detalles, trabajar en solitario, repetir la misma actividad, estar pasivos. Escuchar conferencias, explicaciones, estar sentados durante mucho tiempo. **Estilo Reflexivo:** Énfasis en la observación reflexiva. Recogen datos y los analizan detenidamente. Examinan las distintas alternativas antes de actuar. Observan y escuchan, no actúan hasta tanto estar seguros. Se caracterizan por ser ponderados, concienzudos, receptivos, analíticos y exhaustivos. Las personas pertenecientes a este estilo de aprendizaje prefieren observar y reflexionar, llevar su propio ritmo de trabajo, tener tiempo para asimilar, oír los puntos de vista de otros, realizar análisis detallados y pormenorizados. Por su parte, les es difícil ocupar el primer plano, actuar de líder, presidir reuniones o debates, participar en reuniones sin planificación, expresar ideas espontáneamente, estar presionado de tiempo, verse obligado a cambiar de una actividad a otra, no tener datos suficientes para sacar conclusiones. **Estilo Teórico:** Énfasis en la conceptualización abstracta. Adaptan e integran las observaciones de teorías lógicas y complejas. Son perfeccionistas. Integran los hechos en teorías coherentes. Analizan y sintetizan. Buscan la racionalidad y objetividad huyendo de lo subjetivo y ambiguo. Se caracterizan por ser metódicos, lógicos, objetivos, críticos y estructurados. Las personas pertenecientes a este estilo prefieren sentirse en situaciones claras y estructuradas, participar en sesiones de preguntas y respuestas, leer u oír sobre ideas y conceptos sustentados en la racionalidad y la lógica, tener que analizar una situación completa. Por su parte, se les dificulta verse obligados a hacer algo sin una finalidad clara, tener que participar en situaciones donde predominen las emociones y los sentimientos, participar en la discusión de problemas abiertos. **Estilo Pragmático:** Énfasis en la experimentación activa. Aplicación práctica de las ideas. Les gusta actuar rápidamente. Descubren aspectos positivos de las nuevas ideas y trata de experimentarlas. Tienden a ser impacientes cuando hay personas que teorizan demasiado. Se caracterizan por ser experimentadores, prácticos, directos,

eficaces y realistas. Las personas pertenecientes a este estilo de aprender prefieren aprender técnicas inmediatamente aplicables, percibir muchos ejemplos y anécdotas, experimentar y practicar técnicas con asesoramiento de un experto, recibir indicaciones precisas. Por su parte, se les dificulta aprender cosas que no tengan aplicabilidad inmediata, trabajar sin instrucciones claras, comprobar que hay obstáculos que impiden aplicación.

METODOLOGÍA: La presente investigación es una investigación cuantitativa y su diseño es descriptivo. La población estudio correspondió a estudiantes de las Facultades de Psicología, Derecho y Comunicación Social, que se encuentran matriculados en la Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Bucaramanga. El total de estudiantes por Facultad es el siguiente: Psicología, 409; Derecho, 352; Comunicación Social, 355. Los participantes fueron seleccionados al azar. Se seleccionaron 120 estudiantes por facultad, para un total de 360. Como criterio de inclusión se determinó que estuvieran matriculados y firmaran el consentimiento informado. Como instrumento se utilizó el Cuestionario Honey – Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAEA), el cual consta de 80 ítems. Este es un cuestionario que se responde a lápiz, en una hoja de respuestas diseñadas para tal fin.

CONCLUSIONES: El Estilo de Aprendizaje preferido por los estudiantes de las tres áreas de conocimiento, Psicología, Derecho y Comunicación Social, es el Estilo Reflexivo moderado. La preferencia por el Estilo Reflexivo se presenta tanto en hombres como en mujeres, esta preferencia no varía ni por género, edad y ciclo de formación. Al desglosar las preferencias de los estudiantes según facultad se encontraron los siguientes resultados: Los estudiantes de Psicología prefieren el Estilo Reflexivo moderado. En cuanto preferencias por género, se presentan diferencias, las mujeres se inclinan por el Estilo Teórico alto y los hombres por el Estilo Reflexivo moderado. Según el ciclo de formación los que se encuentran en los ciclos básico y avanzado prefieren el Estilo Reflexivo moderado y los del ciclo intermedio el Estilo Pragmático moderado. De acuerdo a la edad, los menores de 21 años prefieren el Estilo Reflexivo moderado y los mayores de esta edad, el Estilo Pragmático moderado. Estos resultados dejan ver diferencias por las preferencias, en los estudiantes de Psicología según género, ciclo de formación y edad. Los estudiantes de Derecho, optan por el Estilo Reflexivo moderado. No muestran diferencia en la preferencia de estilo según género. En cuanto al ciclo de formación, los estudiantes de los ciclos básico y avanzado seleccionaron como estilo preferido el Estilo Reflexivo moderado y los de ciclo intermedio el Estilo Teórico alto. Estos resultados coinciden con los encontrados por edad, en ellos se evidencia que los estudiantes menores de 18 años y los mayores de 21 años, prefieren el Estilo Reflexivo moderado y los que se encuentran entre 19 y 21, escogieron el Estilo Teórico muy alto. Los resultados muestran en los estudiantes de Derecho, poca variabilidad. El Estilo Reflexivo es el preferido, tanto para hombres como para mujeres, para menores

de 18 años y mayores de 21, y para los que se encuentran en niveles básico y avanzado. En lo que respecta a los estudiantes de Comunicación Social y Periodismo, se encontró que prefieren el Estilo Reflexivo moderado y no hay diferencia entre los géneros por dicha escogencia. En lo relacionado con edad, los menores de 18 años prefieren el Estilo Reflexivo moderado, los que se encuentran entre 19 y 21 el Estilo Teórico alto y los mayores de 21 años el Estilo Reflexivo bajo. En este grupo de estudiantes se puede evidenciar la tendencia a preferir el Estilo Reflexivo, ya sea moderado o

bajo. Solo los estudiantes que se encuentran entre 19 y 21 años, mostraron preferencia por un estilo diferente, en este caso por el Estilo Teórico alto. La preferencia de los estudiantes que participaron en esta investigación por el Estilo Reflexivo, evidencia que este tipo de estilo es el preferido por los estudiantes universitarios.

REFERENCIAS: 1). Alonso, C.; Gallego D. & Honey P. (1994) Los Estilos de Aprendizaje: Procedimientos de Diagnóstico y Mejora. Ediciones Mensajero. Bilbao. 2). Alonso, C. & Gallego, D. (2008). Estilos de aprender en el siglo XXI. Revista Estilos de Aprendizaje, 2 (2), 23-34. 3). Esguerra, G. & Guerrero, P. (2011). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de psicología. Diversitas: Perspectivas en Psicología. 6 (1), 97 – 109. 4). García, J. & Santizo, J. (2008). Análisis de datos obtenidos a través del cuestionario

CHAEA en línea de la página web www.estilosdeaprendizaje.es. Revista Estilos de Aprendizaje, 2 (2), 84-109. 5). Gutiérrez, M.; García, J.; Vivas, M.; Santizo, J.; Alonso, C. & Arranz de Dios, S. (2011). Estudio comparativo de los ESTILOS DE Aprendizajes del alumnado que inicia sus estudios universitarios en diversas facultades de Venezuela, México y España. Revista Estilos de Aprendizaje, 7 (7), 1-23.

ANEXOS: Cuestionario Honey – Alonso de Estilos de Aprendizaje
CHAEA.

