



Universidad Autónoma
Juan Misael Saracho



Facultad de
Humanidades



DICYT
Departamento de Investigación
Ciencia y Tecnología

Revista

Humanidades

Facultad de Humanidades

ISSN: 2707 - 4072 (IMPRESO)
ISSN: 2789 - 4789 (EN LÍNEA)



Número

05

Vol. 4

REVISTA CIENTÍFICA

Departamento de Investigación, Ciencia y Tecnología

Julio 2022

HM
Humanidades

REVISTA CIENTIFICA HUMANIDADES

VOL. 4 N° 5

ISSN: 2789-4789

CONSEJO EDITORIAL

M.Sc. Lic. María Julia Acosta Ríos

Docente Facultad de Humanidades

Universidad Autónoma Juan Misael Saracho

M.Sc. Lic. Gonzalo Aneiva Idiaquez

Docente Investigador

Ph.D. Roxana Alemán Castillo

Docente Investigadora - UAJMS

M.Sc. Lic. Luis Fernando Carrión Justiniano

Docente Investigador

M.Sc. Lic. Mireya Mariel Trujillo Tapia

EDITORA

PRESENTACIÓN



La Facultad de Humanidades dependiente de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, tiene el grato placer de presentar la publicación número 5 de la Revista Científica de Humanidades del primer periodo de la gestión 2022, reflejando con este hecho nuestro compromiso serio de promover la investigación tanto en docentes como en estudiantes, dirigida a comprender determinados fenómenos psicológicos con temas de alto impacto social, ya que la sociedad demanda respuestas certeras y precisas del área de Psicología ante diferentes dudas y problemáticas.

La Revista Científica de Humanidades no pretende ser el resultado del cumplimiento de un requisito burocrático, sino el reflejo del convencimiento genuino de todos los miembros de la comunidad universitaria, y de otros sectores valiosos de la sociedad. Esta quinta publicación tiene como uno de sus propósitos reflejar, que hacer ciencia no es un añadido a la labor académica, ni un lujo o pasatiempo, por el cual se puede optar o no, sino una actividad ineludible y sustantiva que tanto docentes y estudiantes deben realizar.

A nombre de la Facultad de Humanidades, expresamos nuestra gratitud y reconocimiento a los autores de los artículos presentados en esta quinta publicación, gracias por haber dedicado su tiempo en primer lugar a la ejecución de su investigación y posteriormente a la elaboración del artículo científico, también es muy importante mencionar que estudiantes de la Carrera de Psicología participaron como investigadores juniors en dos de las investigaciones que finalmente se verán plasmadas en las páginas de nuestra revista.

Estamos seguros que el lector encontrará en las páginas subsiguientes información novedosa e inédita, que aportará con un nuevo punto de vista sobre problemas psicológicos actuales, así como puntos de vista nuevos y fundamentados sobre la cultura tarijeña. Por otra parte, tenemos la certeza de que la sexta edición de la revista tendrá mayor número de postulaciones, con un elevado nivel científico y una cobertura de lectores más amplia.

M.Sc. Lic. Reynaldo Cary Condori

DIRECTOR DEL DPTO. DE ADM. CONJUNTA DE CIENCIAS SOCIALES Y PSICOLOGÍA
EDUCATIVA PSICOLOGÍA GENERAL Y CLÍNICA

REVISTA CIENTIFICA HUMANIDADES

Revista Facultativa de Divulgación Científica

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

M. Sc. Lic. Eduardo Cortéz Baldiviezo
Rector - UAJMS

M. Sc. Lic. Jaime Condori Ávila
Vicerrector - UAJMS

M. Sc. Ing. Silvana Paz Ramírez
Secretaria Académica - UAJMS

M. Sc. Ing. Fernando Ernesto Mur Lagraba
Director del Departamento de Investigación, Ciencia y Tecnología - UAJMS

AUTORIDADES FACULTATIVAS

Ph. D. Javier Bladés Pacheco

DECANO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

M. Sc. Lic. Francisco Berciano Berciano

VICEDECANO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

Editora:

M.Sc. Lic. Mireya Trujillo Tapia

Diseño y Diagramación:

Israel Leonardo Marino Jerez

Sitio web:

dicyt.uajms.edu.bo

Correo Electrónico

dicyt.uajms.edu@gmail.com

Julio, 2022

Publicación financiada por el proyecto "*Fortalecimiento de la Difusión y Publicación de Revistas Científicas en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho*"

Reservados todos los derechos

Esta revista no podrá ser reproducida en forma alguna, ni total,
ni parcialmente, sin la autorización de los editores.

CONTENIDO

ARTÍCULO 1

- ESTUDIO DE CASO EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA FAMILIAR O DOMÉSTICA 1
Bertha María Delgado Mamani

ARTÍCULO 2

- ANÁLISIS DEL PROCESO COMUNICATIVO EN LAS AULAS DE LA
CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES - UAJMS 13
Mireya Mariel Trujillo Tapia, Romualdo Guerrero Rojas

ARTÍCULO 3

- PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA
SECRETARÍA DE DESARROLLO PRODUCTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DEPARTAMENTAL DE TARIJA 29
Adriana Lila Hualampa Díaz

ARTÍCULO 4

- MATRICES PSICOSOCIALES DE LA CULTURA TARIJEÑA -
UN ANÁLISIS INSTITUCIONAL 51
Nils Puerta Carranza

ARTÍCULO 5

- CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS PRESENTES EN DEPORTISTAS
DE VOLEIBOL FEMENINO DE LA CIUDAD DE TARIJA 69
Kassandra Antezana Peredo

ARTÍCULO 6

- DESERCIÓN ESTUDIANTIL INDÍGENA GUARANÍ DEL ITIKA GUASU
EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUAN MISAEL SARACHO 85
Blanca Fátima Montaña Márquez

Artículos

ESTUDIO DE CASO EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA FAMILIAR O DOMÉSTICA

CASE STUDY ON VICTIMS OF FAMILY OR DOMESTIC VIOLENCE

Bertha María Delgado Mamani^a.

^a Docente de la Carrera de Psicología, Facultad de Humanidades, U.A.J.M.S.

* **Correspondencia del autor(es):** bertha.delgado@uajms.edu.bo, dirección.

Fecha de recepción: 20-05-2022
Fecha de aceptación: 17-07-2022

RESUMEN

El presente estudio tiene por objetivos determinar la presencia de síntomas psicológicos asociados a la violencia física y/o psicológica vivida; indagar sobre las principales causas que motivan a las víctimas de violencia física y/o psicológica a denunciar; identificar los rasgos de personalidad de las evaluadas. Los procedimientos que se siguieron a lo largo del mismo, fueron la identificación de casos efectivos de víctimas de violencia familiar o doméstica, para posteriormente cumplir con los procedimientos necesarios de la evaluación. Este estudio tiene como universo objeto de estudio todas las personas víctimas de violencia familiar o doméstica que presentaron denuncia formal ante el Ministerio Público y cumplieron con los criterios de credibilidad del testimonio, dentro de la gestión 2020 en la ciudad de Tarija. Dentro de los resultados se puede evidenciar que las mujeres víctimas de violencia familiar o doméstica, presentan sintomatología asociada al trastorno de estrés postraumático comorbido con sintomatología depresiva y ansiosa, los cuales generan una inadaptación significativa en determinadas áreas del funcionamiento cotidiano, con relación a la motivación de denuncia se pudo evidenciar que una fuente importante de

motivación es la violencia que se ejerce hacia los hijos como mecanismo de violencia indirecta suscitando miedo y terror, según Juárez. (2010).

Palabras Claves:

Víctimas violencia Tarija, depresión víctimas de violencia, estrés postraumático Tarija.

ABSTRACT

The present study aims to determine the presence of psychological symptoms associated with the physical and/or psychological violence experienced; Investigate the main causes that motivate victims of physical and/or psychological violence to report; identify the personality traits of those evaluated. The procedures that were followed throughout it were the identification of effective cases of victims of family or domestic violence, in order to subsequently comply with the necessary evaluation procedures. This study has as its universe object of study all the victims of family or domestic violence who filed a formal complaint with the Public Ministry and met the credibility criteria of the testimony, within the 2020 management in the city of Tarija. Among the results, it can be evidenced

that women victims of family or domestic violence present symptoms associated with post-traumatic stress disorder comorbid with depressive and anxious symptoms, which generate a significant maladjustment in certain areas of daily functioning, in relation to motivation. of denunciation it was possible to show that an important source of motivation is the violence that is exerted towards the children as a mechanism of indirect violence arousing fear and terror, according to Juárez (2010).

Keywords:

Victims of violence Tarija, depression victims of violence, post-traumatic stress Tarija.

1. INTRODUCCIÓN

El término violencia familiar o doméstica hace referencia a cualquier forma de abuso físico, psicológico o sexual, por lo general, se da en un entorno donde existe un desequilibrio de poder, donde el más fuerte somete al débil. En Bolivia la Ley 348 para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores. Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos a diario continuamos escuchando denuncias principalmente por parte de mujeres. Las diferentes investigaciones, sugieren que las víctimas de violencia familiar, presentan un daño psicológico irreparable, el cual altera de manera significativa el funcionamiento cotidiano de quien lo experimenta. Es así que a lo largo de la presente investigación se indagó sobre la sintomatología presente a causa de la violencia familiar experimentada y las razones que motivan a las mujeres a alejarse de su agresor o iniciar una denuncia formal.

De igual forma, a lo largo de la investigación se pudo determinar que las personas, parte de la investigación, presentan diversas emociones, que incluyen ansiedad, inseguridad, preocupación, in-

hibición, sentimientos de culpa, sentimientos de indefensión, pensamientos intrusivos, pensamientos de evitación a situaciones que les recuerda los sucesos vividos e incluso reexperimentación de los mismos.

2. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio corresponde al área de psicología clínica, en la cual se hizo uso diferentes protocolos de entrevistas e instrumentos del área. De igual manera se señala que el tipo de investigación es un estudio de caso de tipo descriptivo, el cual permite conocer y analizar la situaciones predominantes para posteriormente identificar las relaciones que existen entre las variables y analizar los resultados a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan a la investigación. En este sentido cabe señalar que el tratamiento realizado para el análisis de datos fue exclusivamente el método cualitativo, el cual básicamente se enfoca en recopilar datos que no son numéricos, pues se basa en métodos de recopilación de datos enfocados en la comunicación más que en los procedimientos lógicos o estadísticos. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010)

Con relación a la población se señala que ésta comprende todas las personas víctimas de violencia familiar o domestica que hayan realizado una denuncia formal ante el ministerio Público y cumplieron con los criterios de credibilidad del testimonio, dentro de la gestión 2020 en la ciudad de Tarija; en este sentido, la muestra estuvo constituida por tres personas seleccionadas a través de la técnica de muestreo intencional, tomando en cuenta la disponibilidad de tiempo y la firma del consentimiento informado para la realización de la presente investigación.

Las entrevistas se realizaron en gabinete privado del investigador, previo consentimiento de la persona evaluada, la información obtenida a lo largo de la investigación fue proporcionada a lo largo

de seis sesiones cada una de una hora aproximadamente con las personas de los casos 1 y 3; con relación al caso 2 las sesiones disminuyeron a 4 debido a que se identificó que la sintomatología que tenía la evaluada se encontraba en proceso de remisión.

3. MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Dentro de los métodos de investigación se utilizaron los siguientes:

Método Empírico. El cual se utilizó principalmente para el recojo de datos a través del uso y aplicación de técnicas e instrumentos psicológicos, permitiendo hacer el registro, medición, análisis e interpretación de resultados.

Entrevista Clínica-Forense, llevada a cabo por un entrevistador entrenado y con conocimientos de psicopatología, consiste en pedir a los sujetos que relaten en un discurso narrativo libre los síntomas, conductas y pensamientos que tienen en el momento presente en comparación con el estado anterior al delito. Con este procedimiento, se solicita a los sujetos la ejecución de una tarea de conocimiento de los síntomas que padecen (Arce y Fariña, 2001).

Evaluación Global de Estrés Postraumático-5 (EGEP-5), es un instrumento de medición mediante autoinforme que permite la evaluación del trastorno de estrés postraumático en adultos según los criterios del DSM-5. Se basa en su predecesora la EGEP (Premio TEA 2011) y está compuesta por 58 ítems divididos en 3 secciones que hacen referencia a la evaluación de los acontecimientos traumáticos, la sintomatología y el funcionamiento del individuo. Los aspectos que se evalúan van en paralelo a los criterios diagnósticos del DSM-5. Además de permitir el diagnóstico del TEPT y la valoración de sus especificaciones, la escala proporciona información normativa acerca de la intensidad de distintos tipos de síntomas (Síntomas intrusivos,

Evitación, Alteraciones cognitivas y del estado de ánimo y Alteraciones en la activación y reactividad) (Crespo, Gómez y Soberón, 2017).

Inventario de Ansiedad Estado/Rasgo (STAI), el cual, a través de la Autoevaluación, valora la ansiedad como estado transitorio (Ansiedad/estado) y como rasgo latente (Ansiedad/rasgo) (Autor: Spielberger, Gorsuch y Lushene y Adaptado por: Buela-Casal, Guillén-Riquelme y Seisdedos Cubero, 2011).

Inventario de Depresión de Beck (BDI-II), el cual es un autoinforme compuesto por 21 ítems cuya finalidad es medir la severidad de la depresión en adultos y adolescentes a partir de los 13 años (Beck, Steer, y Brown, 2009).

Escala de Inadaptación Social (EI). La escala de inadaptación (EI) tiene como objetivo determinar el grado de desajuste que produce un determinado trastorno en la vida cotidiana, tanto a nivel global como en áreas concretas (trabajo, o estudios, vida social, tiempo libre, relación de pareja y vida familiar). No se trata por lo tanto de un instrumento diagnóstico de un cuadro clínico, sino de una escala que permite cuantificar la severidad de la interferencia negativa de un trastorno (Echeburrua, Corral y Fernandez-Montalvo, 2000).

Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota-2, Forma Reestructurada (MMPI-2-RF), es una versión revisada de los 338 reactivos del MMPI-2 (Inventario Multifásico de Personalidad Minnesota-2 (Butcher et al., 2001), que fue diseñado para proporcionar una evaluación exhaustiva y eficiente de las variables clínicas relevantes, medidas a través de su banco de reactivos. Los 388 reactivos del MMPI-2-RF configuran un total de 51 escalas: 9 de Validez y 42 Escalas Sustantivas. Las 9 Escalas de Validez se conforman por lo 7 indicadores de Validez del MMPI-2 y 2 escalas nuevas. Las 42 Escalas Sustantivas se componen de las 9 escalas Clínicas Reestructuradas previamente desarrolladas y de 33 escalas nuevas. Estas últimas incluyen tres Escalas de Orden Superior que miden áreas generales de problemas (Alteración emocional/Problemas in-

ternalizados; Alteración del Pensamiento; y Alteraciones de la conducta o Problemas Externalizados), 23 escalas de Problemas Específicos, 2 Escalas de Intereses, y las Cinco Escalas de Psicopatología de la Personalidad Revisadas (PSY-5). Requiere de un tiempo de aplicación entre 35 a 50 minutos (Tellegen y Ben-Porath, 2015).

4. RESULTADOS

Inicialmente se debe aclarar que las personas que forman parte de la investigación fueron informadas previo al procedimiento de investigación con las cuales se firmó un acuerdo de privacidad donde la investigadora se comprometió a resguardar en todo momento la privacidad de las personas que brindaron la información necesaria para la presente investigación, es en este sentido, que los datos de identificación presentados en el presente documento son meramente convencionales.

Dentro de los resultados encontrados a lo largo de la investigación se puede señalar los siguientes:

CASO: 1

Delia de 36 años, casada cinco años, tiene un hijo de 5 años, relata que al inicio de su relación su esposo era un hombre atento, sin embargo, con el paso del tiempo su comportamiento fue cambiando debido a que iniciaron constantes discusiones por celos de parte de su pareja; señala que inicialmente las agresiones era verbales y posteriormente fue ampliándose a agresiones físicas que fueron aumentando de intensidad.

“ Me rechazaba, cuando yo trataba de acercarme a él o cuando yo trataba de besarle... hueles mal, me empujaba mi esposo, mi propio esposo... pese a eso yo le decía a él que quería que cambie su actitud, no sabía por qué él se ha puesto así, en este último tiempo él se ha puesto así... me empujaba, me decía que yo soy una sonsa, una tarada, me decía que soy una zuricata, me decía que yo soy una gorda, nalgona me decía, lo que más me dolía, me decía de que al besarle me empujaba... había ese rechazo hacia mi... me decía yo no quiero tener tu engendro” “no puedo terminar con esta relación y me seguía

aferrando a él, yo realmente quería que cambie... pero al pasar el tiempo... no era así... íbamos a comprar igual algunas cosas y él me empujaba al auto... me empujaba con toda la intención, ni siquiera me agarraba de la mano, me empujaba en el auto como diciendo, hay me da rabia aléjate de mí, nunca, nunca estábamos juntos y yo me seguía aferrando a él...” “...cada nada me pegaba, ya era demasiado, hasta con cinturón me pegaba, yo calladita me aguantaba porque decía, pero si estoy casada por lo civil, qué va decir mi papá mi mamá, mi papá peor todavía porque no quería que me case con él... pero ya cuando esa vez le ha agarrado a mi hijito, esa vez sí que ya no aguanté más, eso sí que ya no podía soportar, él estaba queriendo defenderme... lloraba mi hijito y él le agarrado y de un empujón me lo ha botado hacia la cama, ese rato no sabía que hacer, le gritado, le dije a mi hijo no, a mi hijo no, no sé de dónde saqué fuerzas lo único que hice es salirme de la casa con él, me fui a buscar donde dormir...”

Datos de la entrevista clínico-Forense relevantes:

Con relación a la afectación laboral refiere:

“...no puedo ni cocinar, porque ando pensando en eso nomás doctora... ando pensando en eso nomás... cómo le decía no duermo... no duermo...”

“...Como le iba diciendo desde el año pasado es como una agonía para mí...”

Con relación a la afectación social refiere:

“...he intentado sociabilizar en el face, incluso... he tratado de hablar, mensajear así... y él es que me dice con quién estas mensajear, hay dice en sus whatsApp, tienes otro hombre nové?... hasta de eso me hago decir, por lo que hablo con él, no me deja hacer eso, he tratado de estudiar, igual me dice que llego... en la noche me inscrito y yo llegaba a las 12 y ahora él me dice no, estabas con otra persona... estas con otra persona, por eso vos llegas a esa hora... pero sin embargo estoy ... no me deja...”

Con relación a la afectación familiar manifiesta:

“...me afecta bastante... mi familia me ha dado la espalda en esos momentos... sigo hablando con ellos ahora, pero esos momentos hasta mi papá me sigue diciendo, recién me estaba diciendo ayer... me echa la culpa, vos, vos, vos, le has dado esa protección o no sé esa sobreprotección a él

y debías haberte quejado desde el principio...”

Al preguntar sobre el tiempo en que siente que está experimentando los conflictos que refiere responde:

“... sinceramente lo tenía guardado... desde que nos hemos casado como le iba diciendo en la iglesia... es cómo un dolor que lo tenía guardado y no se lo he contado a nadie y desde esa vez que hemos ido a los cursos matrimoniales... desde ahí él me hablaba así, él me decía eso... de que yo no te pido perdón... yo te he pedido perdón de lo que te he alejado de tu familia, pero no de la forma en la que te trato... así me decía... yo me callaba, no lo exteriorizaba, no me quejaba a nadie... poco a poco que he tenido más relacionamiento digamos en hablar ha sido con mi hermana Clara y con Hilda han sido personas que siempre me han ido protegiendo...”

4.1. Evaluación Global de Estrés Postraumático-5 (EGEP-5)

Con relación a los resultados de la presente escala se señala que la señora Delia cumplió con el Criterio A, puesto que ha experimentado un acontecimiento traumático del que ha transcurrido más de un mes. También se cumplen los criterios referidos a Síntomas Intrusivos (Criterio B), Evitación (Criterio C), Alteraciones Cognitivas y del Estado de Ánimo (Criterio D) y Alteraciones en la Activación y Reactividad (Criterio E) puesto que presentan 5, 2, 5 y 5 síntomas en cada escala.

De igual manera, sí cumple con criterios de sintomatología disociativos como despersonalización y desrealización. Y reporta que la sintomatología fue con expresión retardada. Por otro lado, se indica que también cumple el criterio G referido a Funcionamiento ya que reporta alteración en 6 áreas de funcionamiento.

Por último, no se ha encontrado evidencia de que la sintomatología pueda atribuirse a efectos fisiológicos de alguna sustancia (medicamento, alcohol, drogas, etc.) o a alguna afección médica.

4.1.1. Inventario de Ansiedad Estado/Rasgo (STAI).

En relación a las puntuaciones anteriores, se puede indicar que la Sra. Delia ha obtenido un percentil 77 en la escala de Ansiedad Estado (A/E), lo que indica que tiene pensamientos molestos, se siente cansada, reporta tensión, angustia, aprensión y nerviosismo al momento de la evaluación. Así mismo, obtuvo un percentil 85 en la escala Ansiedad Rasgo (A/R) los cuales reportan síntomas de ansiedad estables en la evaluada, es decir, que, a la señora Delia normalmente le falta confianza en sí misma, casi nunca se siente descansada, a menudo siente que las dificultades se le amontonan y no puede con ellas, casi nunca se siente feliz, y cuando piensa sobre asuntos y preocupaciones actuales, se pone tensa y agitada.

4.2. Inventario de Depresión de Beck (BDI-II)

La sintomatología reportada por la evaluada indica que se encuentra con una depresión severa, lo que significaría que se siente tan triste y es tan infeliz que no puede soportarlo, siente que no hay esperanza para su futuro y que éste solo puede empeorar, siente que como persona es un fracaso total, no puede obtener ningún placer de las cosas de las que solía disfrutar, siente que está siendo castigada por algo, se culpa a sí misma por todo lo malo que le sucede, querría matarse, llora más de lo que solía hacerlo, le es difícil interesarse por algo, encuentra mucha más dificultad que antes para tomar decisiones, siente que no vale nada, no tiene suficiente energía para hacer demasiado, se despierta 1 -2 horas más temprano y no puede volver a dormir, quiere comer todo el tiempo, le es difícil mantener su mente en algo por mucho tiempo, siente que está demasiado fatigada o cansada para hacer muchas de las cosas que solía hacer.

4.3. Escala de Inadaptación Social (EI)

En la prueba realizada, la Sra. Delia obtuvo una puntuación de 24 puntos en total, lo que indica que presenta inadaptación en su contexto, teniendo di-

ficultad en la actualidad en sus labores domésticas ya que tiene dificultad para realizarlas efectivamente, de igual manera señala que altera su vida social ya que le resulta difícil entablar nuevas relaciones de amistad, presenta dificultad para confiar en otros, no disfruta de su tiempo libre, debido a que los pensamientos intrusivos le generan miedo, tiene dificultades para establecer una nueva relación de pareja, alterando significativamente su adaptación al entorno.

4.4. Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota-2, Forma Reestructurada (MMPI-2-RF)

Los resultados señalan que la señora Delia presenta Neurotismo/emocionalidad negativa-revisada (NEGE-r) que señala que experimenta diversas emociones negativas que incluyen ansiedad, inseguridad, preocupación, inhibición, tendencia a culparse, experimentando ideas intrusivas.

CASO: 2

María Inés 39 años, casada 12 años, tiene tres hijos en común, relata que su relación de pareja inicialmente era agradable; sin embargo, las agresiones iniciaron desde su noviazgo y posteriormente se fueron intensificando a lo largo de su matrimonio extendiéndose las agresiones hacia sus hijas.

“...mi esposo es muy agresivo, osea cuando enamorábamos no era así, he enamorado como cuatro años, él parecía ser muy bueno, tolerable, pero ya después siempre me agredía, me daba golpes, insultos, cosas que han ido exagerando, pero yo pensé que iba a cambiar...” “...cuando estaba embarazada del pequeñito de seis meses me empujó y fui a parar al hospital... mi esposo es funcionario público y a raíz de eso también yo no le he denunciado porque cada seis meses él hace su SIPASE entonces yo lo amenazaba, le decía te voy a denunciar y él me decía pero me voy a quedar sin trabajo...” “...voy a cambiar y nunca cambiaba y cuando he ido a parar yo al hospital yo me ponía a pensar no, no puedo yo quedarme con él, cuando estaba embarazada de mi hijito yo ya decía ni se preocupa por mí ni por el bebé y ya me portaba yo

diferente con él, yo también y seguía sus agresiones y siempre me sometía con insultos con golpes, yo licen no le pretendía denunciar es que el año pasado hablo con él porque ya la situación era intolerable, él siempre anda diciendo que... como tengo las dos niñas pequeñas, que mis hijas se parecen a mí, que yo no trabajo que soy una descuidada que siempre los insultos y le insultaba a mis hijas se agarraba con ellas, “son igual que su madre son unas cochinas” y yo ya le decía está bien que te metas conmigo yo seré lo que sea pero no a las chicas y se agarró con mi hija mayor, el año pasado yo le dije que ya me quería separar, le dije o te vas tú o me voy yo, le dije...”

4.5. Entrevista Clínica-Forense

“Ahora estoy tranquila, no siento miedo de que alguien me va a reclamar cuando estoy saliendo o que alguien me va mirar feo por nada, porque era así... o sea... hasta ahora yo no sé qué he hecho mal, solamente yo le miraba y sentía que me miraba con rabia no se... pero ahora estoy tranquila con mis hijas, ya han parado las peleas, las discusiones, me siento más tranquila, con más ganas de hacer las cosas, mis hijas también, mi hija menor le comento que a raíz... imagino yo de tanta cosa caminaba así... en la calle es diferente reía, pero se ha encorvado así y ha tenido un problema de la columna una escoliosis y le llevado al médico y todos dicen que es psicológico...” “...yo tengo miedo por sus últimas actitudes, sus últimos mensajes, incluso me dijo estoy con otra persona, yo tampoco siento nada por eso, porque esté con alguien, es más puede hacer su vida, no tengo nada personal en contra de eso...” “...pero me siento bien, he estado bien estos días hasta que han llegado esos mensajes que me atemorizan, porque... no sé si siento temor, pero después digo, tengo que hacer todas mis actividades diarias, tengo que trabajar, hasta mis hijas me dicen mami, nosotras te podemos acompañar, pero es igual exponerlas a ellas” “...que tal vez me quiere hacer algo, no sé empujarme hacerme caer, no sé me imagino cosas, que le puedo ver y me puede hacer algo... estaba bien, pero después de sus mensajes ya me da cosas, y me llama de otros celulares, cabinas, no sé... emocionalmente me siento tranquila,

“río con mis hijos, son pequeños buenos, pese a que no están con sus juguetes...”

A lo largo de la entrevista, la señora María Inés refiere experimentar episodios de miedo a partir de los mensajes que recibe de su exesposo, sin embargo, intenta sobrellevarlo por el bienestar de sus hijas.

4.6. Evaluación Global de Estrés Postraumático-5 (EGEP-5)

Los resultados de la presente escala y observando que la Sra. María Inés no cumple con el criterio D de Alteraciones Cognitivas y del estado de ánimo dentro del presente instrumento, por tanto, se considera que no presenta sintomatología asociada al Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT).

4.7. Inventario de Ansiedad Estado/Rasgo (STAI)

Las puntuaciones anteriores indican que la Sra. María Inés, ha obtenido una puntuación de 18 en la escala A/E (Ansiedad – Estado) que corresponde un percentil 60, que indica que no presenta sintomatología significativa asociada a la ansiedad como estado al momento de la evaluación psicológica pericial, sin embargo, sí manifiesta estar preocupada por posibles desgracias futuras. Con relación a la escala A/R (Ansiedad-Rasgo), presenta un puntaje bruto de 19 correspondiente a un percentil 40, que significa que no presenta sintomatología significativa en relación a la ansiedad como rasgo.

4.8. Inventario de Depresión de Beck (BDI-II)

La puntuación obtenida por la Sra. María Inés, indica que se encuentra con una depresión mínima, lo que significaría que no presenta sintomatología significativa asociada a depresión.

4.9. Escala de Inadaptación Social (EI)

En la presente escala, la Sra. María Inés obtuvo una puntuación de 14 puntos en total, lo que indicaría que se siente inadaptada en su contexto en general, teniendo dificultad en su vida social, sin embargo refiere que la inadaptación va dirigida a la dificultad que le generaría entablar relaciones de amistad

a partir de su divorcio; con relación al tiempo libre manifiesta que en la actualidad no tiene tiempo libre pues ocupa todo su tiempo en el trabajo y en la atención de sus hijos; con relación a la relación de pareja, señala que no tiene interés de establecer una nueva relación a futuro y escala global, manifiesta que considera que los conflictos lastima e involucran a sus hijos situación que le genera malestar emocional.

4.10. Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota-2, Forma Reestructurada (MMPI-2-RF)

En la presente escala, la señora María Inés obtuvo un resultado elevado en Introversión/disminución de emociones positivas revisada (INTR-r) señalando que carece de experiencias emocionales positivas, experimenta problemas significativos de anhedonia, se queja de sintomatología depresiva, tiene falta de interés, es pesimista y socialmente introvertida.

CASO: 3

Lurdes de 29 años de edad, dos hijos, señala que se embarazó a los 15 años, sin embargo el padre de su hijo y actual victimario la dejó, buscándola nuevamente cuando su hijo ya cumplía 4 años de edad, para posteriormente retomar la relación.

“...he vivido realmente mucho sufrimiento, porque cuando enamoraba con él, en 2003, en 2004 ya resulté estar embarazada... le dije a él que llame a sus papás que formemos un hogar o que se haga responsable del niño... él así ha pasado los días, nunca quería que yo hable con sus papás...” “...en noviembre llegó y hablamos y me dijo que estaba arrepentido y le perdoné yo, porque necesitaba que mi hijo tenga padre, porque veía... ya era más grande, ya tenía uso de razón mi hijito... y entonces decidí formar un hogar con él...” “...él era un hombre machista, siempre se renegaba, se reñía, como a mi hijo no lo conocía bien, a mi hijito lo maltrataba, como nunca lo ha visto nacer, yo pensé que no sentía siempre lo maltrataba, lo pegaba, él todavía no quería irse ni quedarse con él porque yo todavía seguía trabajando... y después... era un hombre agresivo... y que me quería

defender de mi hijo y me decía, entonces tú educalo, tú nomás educalo yo no me voy a hacer responsable de él, me decía eso, después el 2014, cuando ya tuve otro niño... era... era en Todos Santos, porque yo soy huérfana de padre, él me dijo que íbamos a ir al cementerio después de atender la tienda, nos fuimos a casa y ya no quiso ir, y yo me estaba alistando y él no quería ir y entonces yo me voy a ir con el bebé y tú te quedas con el mayorcito le dije, con el Víctor, y no quiso, me empezó a reñir a golpear y luego me encerró en un cuarto ahí y ahí me golpeo como si yo fuera otro hombre se subió encima de mí y me golpeó por todas partes... y luego yo lloré y le dije déjame! Déjame! Y después él se ha salido del cuarto se ha ido al otro cuarto y yo estaba llorando ahí por todo lo que me había pegado y me dolí todo el cuerpo, después, me agarrado de a mis dos bebés y me ido al cementerio a llorar donde mi papá con mis dos hijitos, luego volví y luego me pedía disculpas que no sabe lo que le ha pasado..."

4.11. Entrevista Clínica-Forense

Con relación a la afectación laboral refiere que le afectó mucho *"...me ha afectado mucho porque ya ahí mismo las personas ya saben del problema y me ven mal y también ya no estoy bien en el trabajo porque no me siento bien, no estoy bien, porque mi mente esta pensando en la situación que estoy viviendo, ya no pongo el mismo entusiasmo como antes, porque ahora mi mente solo piensa en eso, por eso me afecta, no soy como antes..."*

Con relación a la afectación social refiere. *"saben de la situación y se han alejado, con las personas que yo conversaba ya no vienen a la tienda, se han alejado es como que estos problemas fueran un delito y que todos se han alejado, más con todo esto... yo siento que se han alejado porque no les interesa mi vida o la vida que llevo porque cada familia vive su mundo o que talvez les pueden ver mal a ellos por eso se han alejado..."* *"pero no creo que esto tampoco me ha alejado de mis amigas porque yo, doctora, no tenía vida social, mi esposo me ha alejado de todos ellos, de mi familia, yo no tenía que salir a ningún lado, a veces las mamás de los compañeros de mis hijos decían vamos a tomar café vamos a jugar wally, y yo les decía no... son muchas cosas, nunca en los 11 años que viví con él, nunca he salido a ningún lugar, nunca..."*

Con relación a la situación de pareja refiere *"...no*

quiero tener otra pareja, quiero estar solita siempre doctora, y debía de estar sola desde que él me ha dejado, no pienso estar con nadie, y mi relación se ha afectado totalmente de todo lo que he vivido con él"

Con relación a la afectación familiar manifiesta. *"mi familia me ha llamado la atención, mucho me han retado, me dicen que por qué me alejado de ellos, yo no tenía que alejarme de ellos, yo tenía que contarles todo a ellos, ir con los niños, contarles todo, no vivir así lo que estaba viviendo, toda mi relación con mi familia se ha visto afectada..."*

Al preguntar sobre el tiempo en que siente que está experimentando los conflictos que refiere responde: *"yo pienso que he quedado traumada desde que me ha dejado embarazada, porque él me ha dicho que estaba yendo a avisar a sus papás y se ha escapado a España, ahí yo me quería morir, para mi ha sido un trauma muy fuerte, por eso yo pienso que cuando ha regresado después de 4 años a decirme que quería vivir conmigo yo me aferrado a él, no quería nunca más quedarme sola, porque yo he sufrido mucho con mi hijito, por eso yo aguantaba todo, todo lo que me decía yo me aguantaba, me amenazaba que se va volver a ir a España, y ya después me insultaba, me pegaba y yo calladita aguantaba todo..."*

4.12. Sentimientos de angustia, tristeza y desesperanza.

"Yo me siento muy triste doctora, me siento impotente no poder hacer nada, me siento como si estuviera amarrada, porque nadie me ayuda doctora, siento que nadie me ayuda... me siento muy mal pienso que no tengo suerte ni para el abogado..."

"Me pone triste la situación de mis hijos... mi situación donde vivo, como estoy yo, no tengo el mismo ánimo de antes, estoy muy deprimida doctora..."

"Estoy triste licenciada, muy triste no sé qué hacer me siento atada de las manos no sé qué hacer, tengo pena de mi hijo mayor, siento que nadie me ayuda, siento así doctora, de una vez quiero salir de esto, no quiero vivir así, ya no quiero, estoy muy mal doctora... y a veces no puedo comer, no me entra la comida, ni duermo bien doctora, me levanto a cada

rato, tengo pesadillas, no, no estoy bien doctora...”

“De mí ya no pienso nada en mí, doctora, yo vivo por mis hijitos doctora, solo pienso en mis hijitos, que ellos estén bien, solo por ellos trabajo... tantas cosas que he hablado, pienso que nunca me he amado, nunca... porque si me hubiera amado nunca me habrían pasado estas cosas talvez antes ya hubiera parado todo esto... no me querido nunca a mí misma...”

“Antes yo era... mi mundo eran mis hijos mi trabajo, mis hijos mi trabajo, osea vivir por ellos darles todo lo mejor, todo por ellos siempre que estén felices, no importa lo que yo trabajaba, aunque esté tan cansada que esté no les mostraba a mis hijos yo siempre les mostraba que estaba bien...”

“Antes yo estaba con mis hijos trabajaba, venía a cocinar, les cocinaba, quería que se sientan felices, yo pensaba estar con este mi marido hasta ser viejitos, nunca me imaginado pasar por esto doctora... nunca pensaba, yo vivía ciegamente con mi esposo... y ahora me siento muy triste porque parece que mis hijitos han quedado traumatados también, el otro día mi hijito se ha puesto muy mal, ha gritado fuerte, se ha despertado cuando estaba durmiendo y ha gritado muy fuerte y yo le dije, qué tienes hijito estás aquí, estás con mamá le dije al de 5 años, no llores porque estás así estás durmiendo seguramente te has soñado, seguía durmiendo y me dijo que su padre me había metido a la cárcel es que estabas en la cárcel mamá...”

4.13. Alteración del sueño.

Me sueño con él, sueño que... o sea sueño lo que vivía antes, estando él ahí así, pero me levanto y no es verdad... me duermo a las 1, 2 de la noche y luego me levanto a las 4, 5, osea cada hora me levanto... solo pienso en todo lo que me está pasando, en eso nomás pienso, cómo están mis hijos, cómo estará mi otro hijito, porque me lo ha manipulado tanto...

Durante la entrevista clínica – forense refirió afectación relacionada al evento denunciado, la cual se caracteriza, por sentimientos de tristeza, angustia, trastornos del sueño, desesperanza, los mismos

que están relacionados a un cuadro depresivo.

4.14. Evaluación Global de Estrés Postraumático-5 (EGEP-5)

Se observa que la Sra. Lourdes cumple con el Criterio A, ya que experimentó hace más de 3 meses. De igual manera cumple los criterios referidos a Síntomas Intrusivos (Criterio B), Evitación (Criterio C), Alteraciones Cognitivas y del Estado de Ánimo (Criterio D) y Alteraciones en la Activación y Reactividad (Criterio E). De igual manera, cumple con criterios de sintomatología disociativos como despersonalización y desrealización. Y reporta que la sintomatología fue con expresión retardada.

De la misma manera, cumple con el criterio de duración (Criterio F), pues manifiesta que experimenta los problemas desde hace más de un mes.

Con relación a la intensidad de síntomas, la señora Lourdes reportó la presencia de síntomas intrusivos con una puntuación directa de 16 y percentil de 80; síntomas de Evitación puntuación directa 6 que corresponde un percentil de 60; Alteraciones cognitivas y del estado de ánimo con puntuación directa de 15 correspondiente a un percentil 60; alteración en la activación y reactividad con puntuación directa de 8 correspondiente a un percentil de 35. Haciendo un percentil total de 60 correspondiente a intensidad “medio alto”.

Con relación al criterio G de Funcionamiento se reporta una alteración en 5 áreas de funcionamiento, ya que señala que, a consecuencia de estos síntomas reportados, durante el último mes tuvo que consultar un profesional de la salud, le afectó negativamente a su vida laboral, sus relaciones sociales, relaciones familiares o de pareja y en otros aspectos de su vida.

Por último, no se ha encontrado evidencia de que la sintomatología pueda atribuirse a efectos fisiológicos de alguna sustancia (medicamento, alcohol, drogas, etc.) o a alguna afección médica.

4.14.1. Inventario de Ansiedad Estado/Rasgo (STAI)

En relación a las puntuaciones anteriores, se puede indicar que la Sra. Lourdes ha obtenido un percentil 97 en la escala de Ansiedad Estado (A/E), lo que indica que tiene pensamientos molestos, se siente cansada, reporta tensión, angustia, aprensión, preocupación y nerviosismo al momento de la evaluación.

Así mismo, obtuvo un percentil 95 en la escala Ansiedad Rasgo (A/R) los cuales reportan síntomas de ansiedad estables en la evaluada, es decir, que la señora Lourdes normalmente se cansa rápido, siente ganas de llorar, le gustaría ser tan feliz como otros, por lo general se siente triste y siente que le afecta tanto los engaños que no puede olvidarlos.

4.15. Inventario de Depresión de Beck (BDI-II)

La sintomatología reportada por la evaluada indica que se encuentra con una depresión moderada, que hace que le resulte difícil interesarse por algo, tiene dificultades para tomar decisiones, ha perdido completamente el interés en el sexo.

4.16. Escala de Inadaptación Social (EI)

En la prueba realizada la Sra. Lourdes obtuvo una puntuación de 26 puntos en total, lo que indica que presenta inadaptación en su contexto, teniendo dificultad en la actualidad en sus labores cotidianas, vida social, tiempo libre, relación de pareja, vida familiar y escala global, ya que pasa gran parte del tiempo pensando en los conflictos que vivió y particularmente le aqueja la preocupación por no estar cerca de su hijo, situación que hace que su funcionamiento cotidiano se vea alterado.

4.16.1. Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota-2, Forma Reestructurada (MMPI-2-RF)

La presente escala, señala como principal rasgo de personalidad el Neurotismo/emocionalidad negativa-revisada (NEGE-r) que sugiere que la señora experimenta diversas emociones negativas tales como ansiedad, sentimientos de inseguridad con relación

a las actividades que realiza, preocupación excesiva, inhibición, tendencia a culparse por diversas situaciones, entre otras.

5. DISCUSIÓN.-

PRIMER OBJETIVO. Determinar la presencia de síntomas psicológicos asociados a la violencia física y/o psicológica vivida.

El análisis sugiere que las víctimas parte de la investigación presentan sintomatología asociada al trastorno de estrés postraumático, como recuerdos desagradables y repetitivos sobre el acontecimiento vivido, sueños desagradables y repetitivos sobre el acontecimiento, sentimientos de malestar como nerviosismo o inquietud cuando recuerda el acontecimiento, intentan evitar o ahuyentar pensamientos, sentimientos o conversaciones relacionadas al evento, intenta evitar actividades o lugares que le recuerdan el acontecimiento, dificultad para confiar en las personas, sentimientos de culpa, sentimientos de miedo, horror, vergüenza, disminución en el interés o sensación de displacer en las cosas que solía disfrutar, en ocasiones se sienten irritables, se sobresaltan o asustan fácilmente, dificultades para concentrarse, dificultad para dormir o mantener el sueño; de igual forma presenta sintomatología asociada a la depresión y ansiedad tales como sentimientos de tristeza, pesimismo, sentimientos de fracaso, pérdida de interés por actividades que normalmente disfrutaban, sentimientos de castigo, disconformidad consigo mismo, sentimientos de culpa, agitación, indecisión en actividades, alteraciones en el apetito, sentimientos de angustia, preocupación, agotamiento, entre otros; en este sentido la sintomatología presente, genera en las víctimas dificultades importantes en las relaciones interpersonales, tanto de amistad como en la posibilidad de retomar una próxima relación de pareja, por otro lado, señalan una alteración significativa en el desempeño laboral, puesto que los pensamientos intrusivos y la alteración en la concentración dificultan su rendimiento laboral, generándose así un daño psicológico.

Por otro lado, se hace notar que uno de los casos durante la investigación no presentaba la sintomatología descrita, debido a que se encontraba en proceso de remisión, lo que significa que si bien en el momento no la presenta, no quiere decir que no la tuvo anteriormente.

SEGUNDO OBJETIVO. Indagar sobre las principales causas que motivan a las víctimas de violencia física y/o psicológica a denunciar.

A lo largo de las entrevistas realizadas, se pudo conocer que el factor determinante para que la mujer víctima de violencia denuncie es que el agresor expanda su agresión a sus hijos, generando de esta forma un tipo de violencia indirecta suscitando miedo y terror en la pareja, a través de la intimidación. En este sentido, las entrevistadas señalan haber experimentado sentimientos de indefensión, los cuales impedían de alguna forma la capacidad de manejar o resolver la situación de violencia, pues la víctima de violencia ha aprendido a creer que está indefensa, que no tiene ningún control sobre la situación en la que se encuentra y que cualquier acto que haga es inútil. Sin embargo, al tratarse de la protección de sus hijos, manifiestan haber experimentado una fuerza inexplicable, que las motivo a alejarse de su agresor y en alguna ocasión enfrentarse, con el único objetivo de proteger la integridad física de sus hijos. Es así, que este fenómeno llama la atención de los investigadores, pues muchas veces las víctimas de violencia se sienten imposibilitadas de salir del ciclo de violencia por sí mismas, hasta que ven a sus hijos experimentar dicho maltrato.

TERCER OBJETIVO. Identificar los rasgos de personalidad de las evaluadas.

Con relación al presente objetivo, se puede señalar que las personas evaluadas, presentan un rasgo de personalidad Neurotico./Em. Neg.- revisada

NEGE-r, la cual sugiere que experimentan diversas emociones negativas, las cuales corresponden a lo descrito en el primer objetivo. En este sentido, tomando en cuenta que Allport afirma que todos los individuos tienen los mismos rasgos de personalidad y que el predominio de un rasgo sobre otro es lo que diferencia a cada individuo. Se señala que existe un predominio en el rasgo ya mencionado, caracterizado por la experimentación de emociones negativas. Sin embargo, es necesario señalar, que este dato no es conclusivo, pues se conoce que a la fecha no existe un perfil de personalidad específico en víctimas de violencia.

6. CONCLUSIONES:

Con relación a las conclusiones se puede determinar, que la violencia física y psicológica trae como consecuencia una serie de sintomatología asociada al trauma vivido, si bien la sintomatología puede cambiar en cuanto a la intensidad y el tiempo transcurrido, esta sí se presenta en las víctimas de violencia familiar o doméstica. De acuerdo a lo que se observó, los rasgos de personalidad y el apoyo familiar o del entorno, puede facilitar a la remisión de esta sintomatología, pues genera mayor seguridad para replantearse nuevos objetivos de vida.

La violencia familiar o doméstica no es característica de un tipo de personalidad en particular, pues los resultados obtenidos señalan que todas las personas estamos expuestas a vivir este tipo de hechos. Sin embargo, es necesario resaltar, que si bien este es un estudio cualitativo, podría ampliarse a una investigación de tipo cuantitativa de manera que podamos conocer estadísticas de los principales rasgos de personalidad comprometidos con este tipo de vivencias traumáticas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ◻ Alarcon, et al (2010). Revisión de la guía de evaluación del testimonio en violencia de género, GAT-VIG-R. Catalunya: Departamento de Justicia.
- ◻ Alva M. Orígenes de la palabra personalidad. Psicología de la personalidad. La Habana: Cepes; 2005.
- ◻ Arce, R., y Fariña, F. (2001). Construcción y validación de un procedimiento basado en una tarea de conocimiento para la medida de la huella psíquica en víctimas de delitos: la entrevista clínico-forense. Manuscrito inédito, Universidad de Santiago de Compostela.
- ◻ Beck, A. Steer, R. y Brown, G. (2009). Inventario de Depresión de Beck, BDI-II. 2da Ed. 1ra reimp. Buenos Aires: Paidós.
- ◻ Buratti M, Casas A, Conde M, Fernández J, Flóres G, Forti M, et al. Personalidad: exploración, diagnóstico y tratamiento. Enfoque Editorial; 2011.
- ◻ Carrasco JL, Díaz-Marsá M. Bases biológicas de los trastornos de la personalidad. En: Roca M, coord.; Sociedad Española de Psiquiatría y Sociedad Española de Psiquiatría Biológica. Trastornos de la personalidad. Barcelona: Ars **Médica**; 2004.
- ◻ Crespo, Ma.; Gómez, Ma.M. y Soberón, C. (2017). Evaluación Global del Estrés Post-traumático Adaptada a los Criterios del DSM-5, EGEP-5. Madrid: TEA Ediciones.
- ◻ Echeburúa, E., De Corral, P. y Fernández-Montalvo, J. (2000). Escala de Indaptación Social (EI): Propiedades Psicométricas en Contextos Clínicos. *Análisis y Modificación de Conducta*, 26 (107), 325-340.
- ◻ Esbec E, Echeburúa E. Violencia y trastornos de personalidad: implicaciones clínicas y forenses. *Actas Esp Psiquiatr.* 2010;38(5):249-261.
- ◻ Fisher, R. P., Geiselman, R. E., y Amador, M. (1989). Field test of the cognitive interview: Enhancing the recollection of actual victims and witness of crime. *Journal of Applied Psychology*, 74, 722-727.
- ◻ Fisher, R. P., y Geiselman, R. E. (1992). Memory-enhancing techniques for investigative interview. Springfield: Charles C. Thomas.
- ◻ García, F. & Musitu, G. (2001). Autoconcepto Forma-5, AF-5. (4ta Ed.) Madrid: TEA.
- ◻ Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent selfimage. Princeton: Princeton University Press.
- ◻ Spielberger, Gorsuch y Lushene (2011). Inventario de Ansiedad Estado/Rasgo, Stai. Adaptación española. Madrid: TEA Ediciones.
- ◻ Tellegen, A. y Ben-Porath, Y. (2015). Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota-2, Forma Reestructurada, MMPI-2-RF. México: Manual Moderno.

ANÁLISIS DEL PROCESO COMUNICATIVO EN LAS AULAS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES DE LA UAJMS

ANALYSIS OF COMMUNICATION PROCESS IN THE CLASSROOMS OF PSYCHOLOGY CAREER OF HUMANITIES FACULTY AT UAJMS

Mireya Mariel Trujillo Tapia^{a*}, Romualdo Guerrero Rojas^a,
Cesar Velasco Barrio Nuevo^b, Camila Koría Casado^b, Sergio Jesús Torres^b

^a Docentes de la Carrera de Psicología, Facultad de Humanidades, U.A.J.M.S.

^b Estudiantes, Sociedad Científica de la Carrera de Psicología, Facultad de Humanidades, U.A.J.M.S..

* **Correspondencia del autor(es):** mireya.trujillo@uajms.edu.bo.

Fecha de recepción: 06-05-2022

Fecha de aceptación: 10-07-2022

RESUMEN

En el presente estudio se realizó un análisis del proceso comunicativo en las aulas universitarias de la Carrera de Psicología, para dicha investigación se tomaron en cuenta tres modelos básicos en la comunicación educativa: primero, el modelo comunicativo, basado en los **contenidos** es el también llamado “método tradicional”, que hace énfasis en la transmisión de conocimientos, donde el docente es el instruido, “el que sabe”, el que debe enseñar al estudiante, quien es el que “no sabe”. Segundo, modelo con énfasis en los efectos, donde el docente es el arquitecto o ingeniero que proyecta un producto final y el estudiante es como arcilla en sus manos que modelará hasta obtener un producto (efecto) final, acorde con el perfil de la carrera o visión de la institución. Y tercero, el modelo con énfasis en los procesos que se centra en la persona, en su contexto y análisis como un proceso múltiple y plural, es el que busca FORMAR a las personas y llevarlas a TRANSFORMAR su realidad.

Los datos fueron recabados a través de un cuestionario adaptado en la Carrera de Psicología en base al paradigma clásico de la comunicación educativa.

En el recojo de la información participaron universitarios de la materia de Psicología de la Comunicación. La muestra de estudiantes a quienes se aplicó el cuestionario fue de 119, pertenecientes a 5 semestres de la Carrera de Psicología.

Los principales resultados indican que el modelo comunicativo predominante en el proceso enseñanza aprendizaje de la Carrera de Psicología, es el modelo basado en los contenidos. Le sigue el modelo basado en los efectos y, al final, está el modelo basado en los procesos. Los datos encontrados en la Carrera de Psicología coinciden con los encontrados por otros investigadores (Varona, 2020), en el contexto de la educación superior latinoamericana, donde predomina el modelo de aprendizaje denominado tradicional, con sus diferentes formas y versiones.

Palabras Claves:

Comunicación, comunicación educativa.

ABSTRACT

In the present study, an analysis of the communication process in the university classrooms of the Psychology career was carried out. Three basic models in educational communication were taken into account for this research: First, the communication model based on the contents, is also called the “traditional method”, which emphasizes the transmission of knowledge, where the teacher is the educated one, “the one who knows”, he teaches the student who “does not know anything”. Second, the model focused on the effects, where the teacher is the architect or engineer who designs a final product and the student is like clay in his hands; therefore, he will mold the students until he obtains a final product (effect), in accordance with the career profile or vision of the institution. And third, the model centered on the processes that focus on the person, in its context and analysis as a multiple and plural process, it is the one that seeks to TRAIN people and lead them to TRANSFORM their reality.

The data were collected through a questionnaire adapted in the Psychology Career based on the classical paradigm of educational communication. University students from the Psychology of Communication course participated in the data collection. The questionnaire was applied to a sample of 119 students, who belong to 5 semesters of the Psychology Career.

The main results indicate that the predominant educational communication model in the teaching-learning process of the Psychology career is the model based on the contents. The model follows is focused on the effects and, in the end, the model centered on the processes. The findings in the Psychology career coincide with those found by other researchers (Varona, 2020), in the context of Latin American higher education, where the so-called traditional learning model predominates, with its different forms and versions.

Keywords:

Communication, Educational communication.

1. INTRODUCCIÓN.

La comunicación (del latín *communicatio*, -ōnis) es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas. Los pasos básicos de la comunicación son la formación de una intención de comunicar, la composición del mensaje, la codificación del mensaje, la transmisión de la señal, la recepción de la señal, la decodificación del mensaje y finalmente, la interpretación del mensaje por parte de un receptor.

La comunicación en general toma lugar entre tres categorías de sujetos principales: los seres humanos (lenguaje), los organismos vivos (biosemiótica) y los dispositivos de comunicación habilitados (cibernética).

En un sentido general, la comunicación es la unión, el contacto con otros seres, y se puede definir como el proceso mediante el cual se transmite una información de un punto a otro.

Su propósito u objetivo se puede denominar bajo la acción de informar, generar acciones, crear un entendimiento o transmitir cierta idea.

2. OBJETIVOS.

2.1. Objetivo General

Analizar el proceso comunicativo en las aulas de la Carrera de Psicología de la Facultad de Humanidades de la UAJMS.

2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar el modelo comunicativo predominante en las aulas de la Carrera de Psicología.
2. Describir las características específicas que tienen los modelos comunicativos que emplean los docentes en la Carrera de Psicología.
3. Analizar los modelos comunicativos empleados por los docentes en la Carrera de Psicología en función del proceso enseñanza aprendizaje.

3. METODOLOGÍA.

La investigación que se expone en este documento tiene las siguientes características metodológicas:

Es de tipo exploratoria, ya que aborda un tema relativamente nuevo en el análisis de proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) de la Carrera de Psicología. Asimismo, es descriptiva, pues se limita a identificar comportamientos y actitudes de estudiantes y docentes en relación a la comunicación que se da en las aulas; no pretende establecer elementos causales ni efectos específicos. Es de tipo cuantitativa, pues los datos son procesados de manera estadística y la interpretación se basa en términos de porcentajes. Por otra parte, es una investigación teórica, ya que la información es analizada a la luz de los conceptos de las teorías de la comunicación y pretende absolver dudas cognoscitivas y no solucionar un problema práctico, lo cual no impide que los datos encontrados puedan servir como insumos para encarar proyectos de ajuste de la comunicación en el aula, en relación al PEA.

Los datos fueron recabados a través de un cuestionario adaptado en la Carrera de Psicología en base al paradigma clásico de la comunicación educativa. En el recojo de la información participaron universitarios de la materia de Psicología de la Comunicación (por tutoría), bajo la coordinación del docente de dicha asignatura (gestión 2019) y por la coordinadora del laboratorio de psicología.

La muestra de estudiantes a quienes se aplicó el cuestionario fue de 119, pertenecientes a 5 semestres de la Carrera de Psicología. La información fue procesada mediante el paquete estadístico SPSS y se realizaron los cálculos estadísticos básicos.

4. MARCO TEÓRICO.

4.1. Modelos en la Comunicación Educativa

El análisis del proceso comunicativo se lo realiza en el campo educativo (aulas universitarias), por lo cual hay que empezar efectuando una revisión básica de

los modelos comunicativos dentro de este ámbito.

Un modelo es “Una simplificación o descripción gráfica de un fragmento de la realidad, algunas de sus funciones son las siguientes: a) Mostrar las principales partes de una estructura o proceso y su relación; b) Presentar una visión panorámica (...); c) Ayudar a descifrar información, al simplificar la información que de otra forma podría parecer ambigua o complicada; d) Guiar a quien interpreta hacia los puntos clave de un sistema o proceso e) Hacer posible la predicción exitosa o el curso de determinados eventos”. (Castro y Moreno, 2006:20).

Existen tres modelos básicos en la comunicación educativa:

4.2. Modelos con Énfasis en los Contenidos

Se concibe a la comunicación como transmisión de información o conocimientos.

Aquí se inscribe el modelo comunicativo de Harold Lasswell publicado en 1948 (Navarro, 1999), pues su paradigma refleja la tendencia generalizada de la sociología de la comunicación de masas a sobrevalorar la influencia de las técnicas sobre el público, un público que no tiene otra función en el proceso comunicativo que ser el receptor pasivo de un mensaje que, necesariamente, y frente a su impotencia, conseguirá los efectos previstos. ¿Quién dice que, en que canal, a quién y con qué efecto? Estas preguntas le sirven para delimitar el campo de estudio. ¿Quién?- Análisis control. ¿Qué? - Análisis contenido. Canal - Análisis medios. ¿Quién? - Análisis audiencia. Efectos - Análisis efectos

También pertenece a este paradigma el modelo de Shannon (Navarro 1999), puesto que es una teoría de la información pensada en función de la cibernética, la cual es el estudio del funcionamiento de las máquinas, especialmente las máquinas electrónicas. En este modelo son importantes los siguientes puntos:

1. Cantidad de información a transmitir.
2. Capacidad del canal de comunicación.
3. Proceso de codificación para convertir un mensaje en señal.
4. Efectos del ruido

El Modelo con énfasis en el contenido es una: «Comunicación como transmisión de información o conocimientos» que Paulo Freire (Navarro 1999: 103), la calificó de Bancaria, pues tiene las siguientes características:

- Dicta ideas.
- No las intercambia.
- Acatamiento al autoritarismo.
- Se fomenta el individualismo y la competencia. premio-castigo.
- Educando mentes dogmáticas.
- Recibe formulas.

Cuando el sujeto que participa en este proceso (profesor-alumno) siente que no sabe, se siente inseguro, pierde su autoestima.

4.3. Modelos con Énfasis en los Efectos

Se basa en cómo convencer, cómo manejar, cómo condicionar al individuo para influir sobre las actitudes y reforzar la conducta deseada.

Es el modelo más difundido y clásico de la educación, se basa en la comunicación persuasiva, en la comunicación como difusión de innovaciones. Según Jorge Ramsay (Navarro 1999), “*El comunicador es como una especie de arquitecto de la conducta humana, cuya función es inducir y persuadir a la población a adoptar determinadas formas de pensar, sentir, actuar, que le permita aumentar su producción y productividad y elevar sus niveles de vida*”.

Se basa en cómo convencer, cómo manejar, cómo condicionar al individuo para influir sobre las actitudes y reforzar la conducta deseada.

Este modelo busca los medios y las técnicas más impactantes de penetración y persuasión. Se basa en el conductismo, en la relación estímulo – respuesta. La recompensa juega un papel fundamental en las técnicas educativas de este modelo pues:

Determina la creación de nuevos hábitos en el individuo.

Debe provocar un efecto y producir un resultado.

También este modelo es ampliamente difundido y utilizado en: Campañas de salud, educación masiva, publicidad y propaganda.

En el modelo de efecto la aceptación del mensaje o la adopción de una conducta dependerá de que la audiencia:

- Lo perciba como beneficioso.
- Lo considere relacionado con sus necesidades y valores.
- Le resulte fácil o difícil de comprender o adoptar.
- Pueda ensayar la conducta.
- Sienta que el resultado de su ensayo o la aceptación de una conducta, son vistos positivamente por sus pares.

4.4. Modelos con Énfasis en los procesos

Se centra en la persona, en su contexto y análisis como un proceso múltiple y plural.

También es llamado modelo endógeno, puesto que se centra en la persona, en su contexto y análisis como un proceso múltiple y plural. Parte del análisis de las causas y condiciones sociales, económicas e históricas fundamentales para generar procesos de transformación personal y social.

Promueve:

- El intercambio de conocimientos, la participación activa y la problematización.
- Dialogo constante.
- Comunicación horizontal.

Sus principales representantes son:

Paulo Freire: Comunicación como diálogo. La educación para la liberación.

Daniel Prieto Castillo: La comunicación como proceso social.

Máximo Simpson: Lo alternativo como proceso democratizador.

Reyes Matta: Un proyecto histórico de cambio, de resistencia cultural y de construcción solidaria de la práctica social.

Daniel Prieto Castillo: Sintetiza los aportes de Freire y Pascuali y propone el primer modelo alternativo al funcional-conductismo cuyas dos principales características son:

- ❑ Replantea el esquema lineal en un horizonte más general, desde el contexto que funda el proceso mismo y determina su orientación: su formación social y marco de referencia o contexto inmediato.
- ❑ Integra ocho elementos de la comunicación: Plano social, marco de referencia, emisor, receptor, códigos, medios y recursos, mensaje y referente.

En este modelo, al planificar las estrategias de comunicación y educación se debe considerar a las personas dentro del contexto de sus estructuras sociales y comunitarias y no como entes aislados.

4.5. Modelos de la Comunicación

Para estructurar el proyecto de investigación y para interpretar los resultados emanados del mismo se toma como punto de referencia diferentes modelos y axiomas de la comunicación, construyendo un esquema ecléctico y complementario. Mencionamos a continuación los principales modelos que nos sirven de guía en este trabajo:

4.6. Modelos Estructuralistas - Funcionalistas de la Comunicación

La sangre que fluye por el sistema social en el que vivimos es la información. Muchas actividades

intrínsecas a la modernidad tienen como origen y como meta la comunicación. Por lo que resulta apropiado indicar que la comunicación nace de la sociedad y, a su vez, configura dicha sociedad. La función comunicativa hace a la sociedad, sin la comunicación instantánea se derrumbaría el organismo social.

La teoría estructuralista - funcionalista se aboca al estudio de los efectos de los medios masivos de comunicación en ciertos problemas constantes de la sociedad.

Estructuralismo. Lo que caracteriza al funcionalismo es que encuentra constantes en todas las sociedades. Identifica una serie de problemas funcionales comunes a toda sociedad con el supuesto que bajo la apariencia de una gran diversidad de conductas se ocultan los mismos problemas humanos. Entre uno de esos problemas está la educación.

Funcionalismo. La comunicación tiene el efecto de modificar la sociedad de la cual deviene. Los problemas antes identificados (estructuralismo) originan la comunicación pero, a su vez, son modificados por ella. Es decir, el sistema social no puede ser analizado desde un punto de vista estático, sino que también debe realizarse un estudio dinámico. Llegando así a un análisis estructural-funcional.

Dicho esto, el estructuralismo no sirve para identificar el problema de estudio (comunicación dentro del ámbito educativo) y el funcionalismo nos brindará la posibilidad de analizar el proceso comunicativo dirigido hacia un fin o meta.

4.7. Teoría de la Información o teoría Matemáticas de la Comunicación de Claude E. Shannon y Warren Weaver

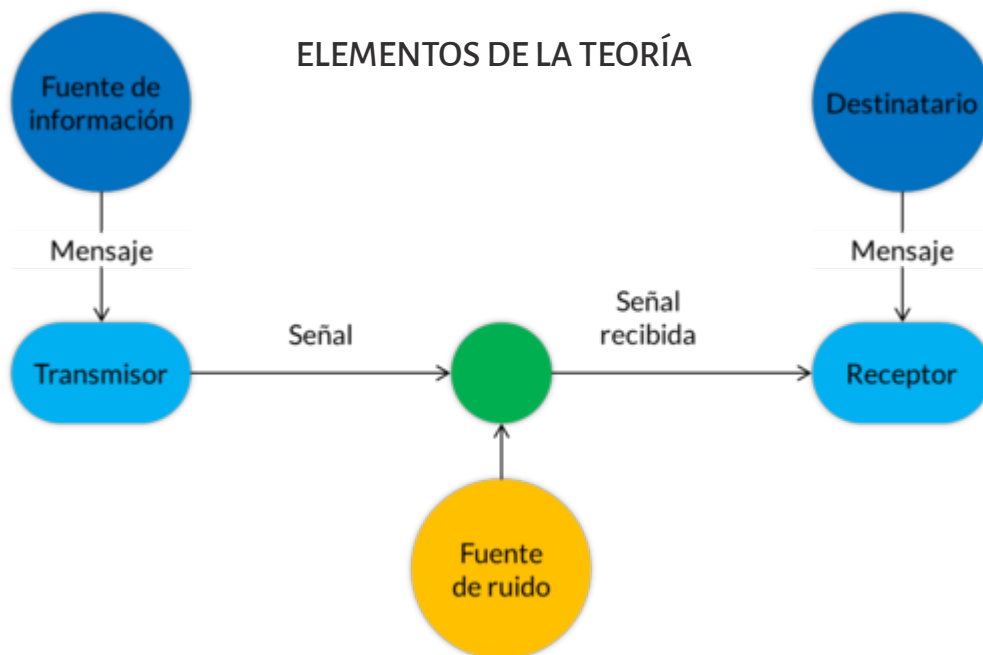
Es una propuesta teórica presentada por Claude E. Shannon y Warren Weaver a finales de la década de los años 1940. Esta teoría está relacionada con las leyes matemáticas que rigen la transmisión y el procesamiento de la información y se ocupa de la medición de la información y de la representación de la misma, así como también de la capacidad de los sistemas de comunicación para transmitir y

procesar información. La teoría de la información es una rama de la teoría de la probabilidad y de las ciencias de la computación que estudia la información y todo lo relacionado con ella: canales, compresión de datos y criptografía, entre otros.

Los elementos novedosos de la teoría lineal de Shannon y aplicables de nuestra investigación son: Ruido, diferencia entre fuente de información y trasmisor, entropía, redundancia, capacidad del canal, feed back” y el efecto que tiene la comunicación en el destinatario final.

4.8. Modelo de Harold Lasswell

Es un modelo de comunicación propuesto en 1948 por Harold Lasswell (Navarro 1999), profesor de la Universidad de Yale. Este modelo trata de definir la comunicación fijándose en las siguientes variables: quién se ha comunicado, qué dijo, por qué canal se ha comunicado, a quién se ha dirigido y qué resultado produjo la comunicación.



Este modelo, a pesar de ser uno de los primeros que trató el tema de la comunicación, se considera también uno de los más influyentes. Describe el proceso de comunicación como lineal y unidireccional. La organización de este modelo ha planteado las bases para la investigación científica del proceso de comunicación.

A pesar de que en un primer momento Lasswell desarrolló su modelo para analizar los medios de comunicación masivos, hoy en día su sistema se utiliza también para analizar la comunicación in-

terpersonal o la de grupos. El principal objetivo de este pensador era estudiar el proceso de la llamada comunicación efectiva. Por lo tanto, se centró en los diferentes elementos de la comunicación y cómo el hecho de cambiar algunas variables afectaba al efecto que este proceso provocaba. Debido a que el modelo inicialmente no contemplaba la respuesta del receptor, se suele encasillar a esta clasificación dentro de los modelos que consideran la comunicación de forma unidireccional.

Para Lasswell la comunicación implica transmi-

sión de cultura entre distintas generaciones, pues generalmente los que emiten los mensajes son de mayor edad y de diferente rango que los que reciben dicha información. De esta manera, Lasswell pensaba que los medios de comunicación tenían la habilidad de impactar la forma en la que sus espectadores veían el mundo. Su modelo se desarrolló para estudiar el impacto que tiene cada uno de los componentes de la comunicación en la transmisión de información por parte de estos medios.

El modelo de Lasswell se centra en el análisis de cinco elementos fundamentales en la comunicación: emisor, contenido, medio, receptor y resultado.

Del modelo de Lasswell se toma para esta investigación principalmente la variable diferencia generacional y cultural entre el emisor y el receptor.

4.9. Modelo de Charles Osgood y Wilbur Schramm

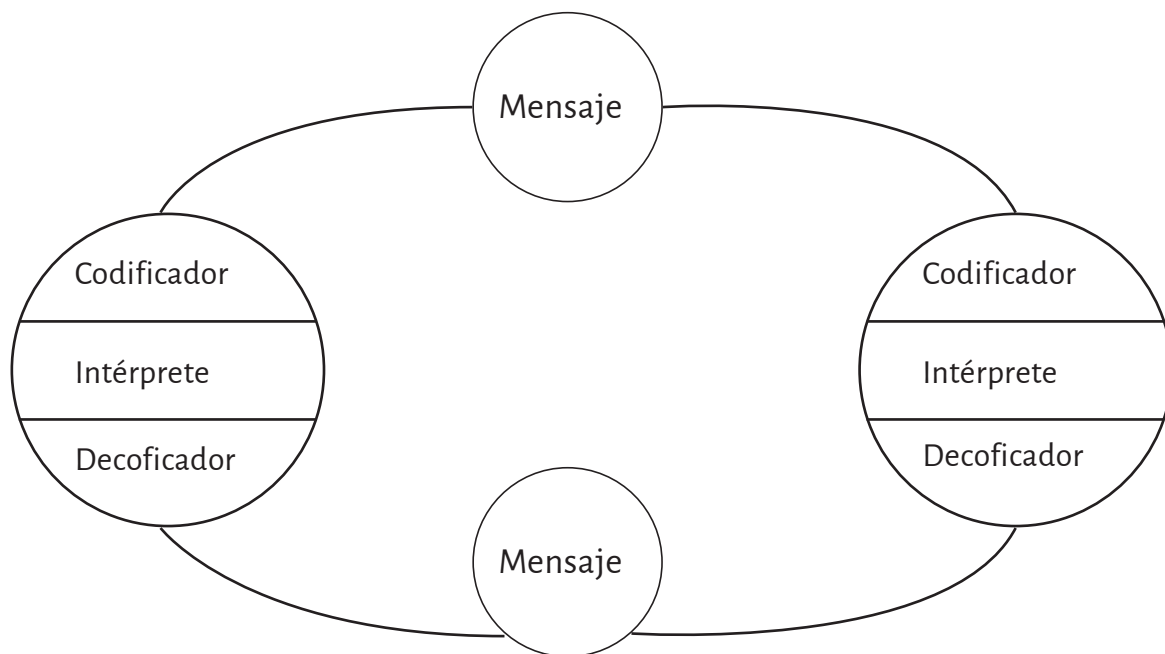
Son dos destacados investigadores que suelen ser

ubicados en la escuela Estructural- Funcionalista. “En su modelo de 1954, Osgood y Schramm postularon su idea de la circularidad de la comunicación. Estos autores expresan que no puede comprenderse la comunicación si comenzara en un lugar y terminara en otro. Esta proposición llevó a comprender la comunicación como un proceso no lineal, a diferencia de la propuesta de Shannon y Weaver, criticada justamente por eso. Osgood y Schramm centran su atención en la conducta de los actores pero no diferencian sus funciones”.

5. RESULTADOS

En el ámbito educativo existen tres modelos en la comunicación educativa: El modelo con énfasis en los contenidos, el modelo con énfasis en los efectos y el modelo con énfasis en los procesos (Castro y Moreno, 2006). Estos son los modelos predominantes en las aulas de la Carrera de Psicología, desde el punto de vista de los universitarios:

Modelo de Osgood y Schramm



Del modelo de Charles Osgood y Wilbur Schramm **se toma la idea de la circularidad de la comunicación.**

CUADRO 1. MODELOS EN LA COMUNICACIÓN EDUCATIVA

(Datos desglosados; ordenados jerárquicamente)

MODELO BASADO EN LOS CONTENIDOS													
Ítem	Nunca		Casi nunca		De vez en cuando		Casi siempre		Siempre		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
En clase el docente es el que sabe y tiene la última palabra	7	5,9	46	38,7	60	50,4	6	5	-	-	119	100	
El docente valora el cumplimiento de las normas institucionales, como ser: horarios, formatos o modelos de los trabajos prácticos, fechas de presentación de los informes, etc.	1	0,8	25	21	53	44,5	26	21,8	14	11,8	119	100	
El docente se interesa por avanzar los contenidos y terminar el programa	-	-	4	3,4	43	36,1	62	52,1	10	8,4	119	100	
En las evaluaciones se valora principalmente lo dicho por el docente en la clase	-	-	4	3,4	35	29,4	43	36,1	37	31,1	119	100	
En clases es el docente el que impone autoridad y el que controla el ritmo del aprendizaje	-	-	-	-	21	17,6	31	26,1	67	56,3	119	100	
MODELO BASADO EN LOS EFECTOS													
Ítem	Nunca		Casi nunca		De vez en cuando		Casi siempre		Siempre		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
El docente trata que sea el propio estudiante el que se autocontrole y el que regule su propio aprendizaje	73	61,3	36	30,3	8	6,7	2	1,7	-	-	119	100	
En clase el docente incentiva y valora la participación de los estudiantes	11	9,2	42	35,3	52	43,7	14	11,8	-	-	119	100	
El docente valora que el estudiante comprenda realmente lo explicado en clase y que adquiera valores éticos y morales	14	11,8	26	21,8	68	57,1	10	8,4	1	0,8	119	100	
El docente se interesa por formar profesionales expertos, con muchos conocimientos y habilidades técnicas	-	-	37	31,1	57	47,9	25	21,0	-	-	119	100	
En las evaluaciones se valora principalmente el manejo adecuado de conocimientos teórico prácticos	-	-	6	5,0	19	16,0	67	56,3	27	22,7	119	100	

MODELO BASADO EN LOS PROCESOS													
Ítem	Nunca		Casi nunca		De vez en cuando		Casi siempre		Siempre		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
En las evaluaciones se valora principalmente la capacidad de solucionar problemas afines a los que el estudiante se enfrentará en su futura vida profesional	56	47,1	43	36,1	18	15,1	2	1,7	-	-	119	100	
El docente trata que el grupo sea el que regule el orden de la clase y el ritmo del aprendizaje	42	35,3	38	31,9	29	24,4	10	8,4	-	-	119	100	
El docente valora que el estudiante desarrolle una actitud de compromiso social	35	29,4	37	31,1	38	31,9	8	6,7	1	0,8	119	100	
El docente se interesa en el hecho que el estudiante descubra por sí mismo los principales conocimientos	30	25,2	39	32,8	31	26,1	19	16,0	-	-	119	100	
En clase el docente promueve el intercambio de ideas entre compañeros buscando un aprendizaje mutuo o colectivo	4	3,4	29	24,4	63	52,9	22	18,5	1	0,8	119	100	

CUADRO 2. MODELOS EN LA COMUNICACIÓN EDUCATIVA

(Datos agrupados; ordenados jerárquicamente)

Modelo basado en los contenidos	Fre-cuencia	Por-centaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
De vez en cuando	16	13,4
Casi siempre	95	79,8
Siempre	8	6,7
Total	119	100,0
Modelo basado en los efectos.	Fre-cuencia	Por-centaje
Nunca	0	0
Casi nunca	3	2,5
De vez en cuando	101	84,9
Casi siempre	15	12,6
Siempre	0	0
Total	119	100,0
Modelo basado en los procesos.	Fre-cuencia	Por-centaje
Nunca	0	0
Casi nunca	50	42,0
De vez en cuando	64	53,8
Casi siempre	5	4,2
Siempre	0	0
Total	119	100,0

Como se puede ver en los cuadros 1 y 2, el modelo comunicativo predominante en el proceso enseñanza aprendizaje de la carrera de psicología, es el modelo basado en los **contenidos**, pues según la percepción de los estudiantes, los docentes emplean este modelo casi siempre y siempre en el 86.5% de los casos. El modelo basado en los efectos se lo emplea casi siempre y siempre en el 12.6% de las veces y, el modelo basado en los procesos, apenas es empleado casi siempre y siempre por los docentes en el 4.2% de las clases.

El modelo comunicativo basado en los **contenidos** es el también llamado “método tradicional”, que

hace énfasis en la transmisión de conocimientos, donde el docente es el instruido, “el que sabe”, el que debe enseñar al estudiante, quien es el que “no sabe”. Este método fue ampliamente criticado por Paulo Freire, quien calificó a este tipo de educación como bancaria, donde el docente deposita conocimientos en la mente del educando, trata de inculcar nociones, de introducirlas en la memoria del alumno, el que es visto como receptáculo y depositario de informaciones. (Ocampo, 2008). Por ejemplo, en el cuadro uno se aprecia que el 60.5% de los estudiantes consultados, considera que casi siempre y siempre “El docente se interesa por avanzar los contenidos y terminar el programa”. Al respecto, un análisis de la realidad académica corrobora estos datos, pues no solo el docente considera que ha cumplido con las metas de la materia cuando ha terminado el avance del programa de la misma, sino que a nivel institucional, para decidir, por ejemplo, si se debe ampliar o no el periodo de evaluación continua, se consulta al docente el grado de cumplimiento del programa y no si el estudiante ha desarrollado los procesos o competencias previstas por la materia.

Asimismo, el 67.2% de los universitarios de la muestra indica que casi siempre y siempre “En las evaluaciones se valora principalmente lo dicho por el docente en la clase”, como también el 82.4% tiene la percepción que “En clases es el docente el que impone autoridad y el que controla el ritmo del aprendizaje”. Todos estos datos inducen a concluir que en la Carrera de Psicología el docente es el actor principal del proceso enseñanza aprendizaje y el proceso comunicativo gira en torno a sus acciones y decisiones. De la misma manera, las evaluaciones no se basan prioritariamente en medir destrezas que el estudiante empleará en su vida profesional, sino en repetir contenidos sin grandes razonamientos. (Bezanilla, 2018)

Sin embargo, a decir de Varona (2020), este es un fenómeno típico en la educación superior latinoamericana, donde predomina el modelo de aprendizaje denominado tradicional, con sus diferentes formas y versiones. No es malo que el estudiante

memorice información y que responda preguntas sobre determinado contenido. El problema es cuando dichas preguntas son pasivas y solo exigen contenidos intactos. Al universitario rara vez en las evaluaciones se le cuestiona y problematiza exigiéndole que resuelva tareas que impliquen una solución creativa de problemas concretos de la realidad cotidiana.

El segundo modelo vigente en la Carrera de psicología, según el punto de vista de los estudiantes, es el basado en los **efectos**. Hay que recordar que este es también un modelo exógeno, pues el educando no es el sujeto o actor principal en el proceso enseñanza – aprendizaje. Las principales acciones y decisiones de este proceso se dan fuera y tomadas por otros, es decir, el educando es objeto y no sujeto de su formación. El docente es el arquitecto o ingeniero que proyecta un producto final y el estudiante es como arcilla en sus manos que modelará hasta obtener un producto (efecto) final, acorde con el perfil de la carrera o visión de la institución. Por tanto, el modelo basado en los efectos, pertenece al paradigma tradicional, con ciertos ribetes de modernidad lingüística. (Kaplún, 1998). Es el docente el que se diseña a principio de gestión, mediante el programa de la materia, el listado de atributos que tendrá el educando al finalizar la materia. Sigue siendo un método tradicional, pero con un cierto refinamiento técnico, pues, a diferencia del modelo basado en los contenidos, plantea como objetivo el cambio de actitudes mediante el desarrollo de hábitos y habilidades. Los objetivos y contenidos de la enseñanza están previamente definidos y el educando solo participa ejecutándolos, está ausente la elaboración propia y personal del sujeto en la asimilación de los conocimientos. No concibe al educando como protagonista del proceso, no obstante, supera a su antecesor: el modelo de educación centrado en los contenidos. (Hernández Villega, 2007).

El 79% de los universitarios entrevistados indica que casi siempre y siempre “En las evaluaciones

se valora principalmente el manejo adecuado de conocimientos teórico prácticos”. El docente, en el programa de la materia, ha identificado ciertas destrezas de tipo cognoscitivo y actitudinal, además de valores, que el estudiante ejecutará y demostrará para ser promovido en la asignatura. A diferencia del modelo basado en los contenidos, donde la unidad de medida del proceso enseñanza aprendizaje es la lección, en este modelo es el desarrollo de destrezas y valores *per se*. (Fernández González, 2002). Pero, ¿Quién ha seleccionado esas destrezas y valores? El docente. ¿Quién valora su cumplimiento? El docente. ¿Qué hace el estudiante? Cumplir con lo diseñado por el docente.

El modelo basado en los efectos tiene amplia vigencia en las currícula de diversas instituciones de educación superior, incluso más que el modelo basado en los contenidos, aunque en la práctica se solapan ambos. Encajan aquí todos los programas académicos basados a destrezas. No hay que olvidar que una destreza designa el “saber hacer”. El estudiante debe culminar una asignatura demostrando (desempeño) que sabe hacer algo (destreza). Esto, por supuesto es algo bueno, pues todo profesional debe saber hacer muchas cosas. Pero, entonces, ¿cuál es la limitación o que le falta? La pertinencia en relación al contexto o el análisis crítico. (Tünnermann, 2012).

El modelo basado en los efectos representa un adelanto comunicativo en relación al modelo basado en los contenidos, en la medida que en este último la comunicación es unidireccional y autoritaria, pues el docente es el único que emite mensajes y la labor del estudiante es escuchar y memorizar la información captada. En el modelo basado en los efectos existe feedback o comunicación interactiva, aunque dentro de los límites establecidos por el docente. Es más, podría ser que una de las destrezas programadas para desarrollarse en el estudiante es la comunicación interactiva. (Lanz, 2004).

Las principales limitaciones del modelo son las siguientes:

- ❑ La comunicación se da en un contexto delimitado por el docente.
- ❑ La comunicación y el uso de los medios tiene como fin alcanzar determinados efectos en el educando.
- ❑ El centro del modelo es el docente, la enseñanza se regula desde fuera del destinatario: del educando, que se considera objeto de la acción del educador.
- ❑ Aunque aparentemente se propicia la participación del educando, esta es solo una pseudoparticipación. En este modelo, comunicar es imponer conductas, pues los fines de la clase están predeterminados desde un principio.
- ❑ El docente sigue siendo el protagonista, quien tiene la función de enviar los mensajes a los estudiantes, los cuales mantienen un papel secundario y dependiente, su participación es solamente una respuesta o reacción al mensaje dado por el profesor, este a su vez retroalimentará en función de las contestaciones adecuadas o no adecuadas, según los objetivos conductuales definidos previamente. (Shugrensky, 1998).

Es conveniente tomar en cuenta que este modelo (basado en los efectos) surge de la corriente conductista, dentro de la psicología y la pedagogía, y tiene plena vigencia en la actualidad. Al igual que el psicólogo que se traza como meta de la terapia desarrollar una serie de conductas y actitudes en el paciente, con el fin de superar una patología, el educador programa determinados comportamientos deseables en el educando y es el pedagogo el artista que, empleando cierta didáctica (tecnología educativa), tratará de cumplirlos. Se han hecho avances en relación al modelo tradicional propugnado por Skinner, con el empleo de recursos más interactivos, como los “multimedia”, con precisos criterios de desempeño, para establecer el nivel de complejidad en el cual el educando debe ejecutar

la acción y decidir la suficiencia del cumplimiento de la destreza. (Lanz, 2004).

El modelo comunicativo menos frecuente en las aulas de la Carrera de Psicología, a juicio de los estudiantes, es el basado en los **procesos**. En el cuadro uno se puede apreciar que el 83.2% de los universitarios entrevistados indicaron que nunca o casi nunca “En las evaluaciones se valora principalmente la capacidad de solucionar problemas afines a los que el estudiante se enfrentará en su futura vida profesional”. Menos de un 20% de las clases guardan coincidencia con el llamado modelo endógeno de Paulo Freire, según el cual la educación es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo. El *programa* de la materia no viene dado a priori por la currícula, ni es producto de la cosmovisión o ideología particular del docente, sino que surge de una reflexión consensuada entre los diferentes actores del problema (docentes, estudiantes y sociedad en su conjunto). No se trata de una educación para informar (modelo basado en los contenidos) ni para producir profesionales expertos (modelo basado en los efectos) sino que busca FORMAR a las personas y llevarlas a TRANSFORMAR su realidad. Por tanto, “*nadie educa a nadie, nadie se educa solo; sino que los hombres se educan entre sí, mediatizados por el mundo*”. (Freire, 1985: 37).

En un modelo basado en procesos la esencia del proceso enseñanza aprendizaje está en la pertinencia de las destrezas. No basta que el egresado sea diestro en ciertas habilidades, sino que esas destrezas sean pertinentes a las demandas del medio y que, además, posea los valores y actitudes suficientes para saber cuándo y que qué momento emplear esos conocimientos. Entonces ya no se habla solo de destrezas, sino que es preferible referirse a competencias, pues el egresado debe ser diestro en algo, enmarcado en un análisis crítico, que respete la ciencia, los valores, la cultura, la eficacia, etc. (visión holística) La UNESCO pone énfasis en que el replanteamiento de los modelos educativos se ha de hacer desde una visión centrada en las competencias y no en los conocimientos. Tanto el docente como el estudiante deben ser capaces de aprender, desaprender

y reaprender, que continúa más allá de la educación formal y los sistemas de formación. (PNUD, 2008).

En un modelo basado en los procesos no desaparece el programa de las materias ni la currícula, sino que este es actualizado permanentemente, en base a las características y demandas del medio. El profesor no pierde la potestad de enseñar, sino que adquiere la capacidad de aprender, además declina la actitud de “sabelotodo” y comparte con el estudiante el estatus de sujeto de la educación, permitiéndole regular, en gran medida, el proceso enseñanza aprendizaje. El estudiante no es pasivo, sino que asume la responsabilidad de la educación, contribuyendo a identificar la problemática objeto de la acción didáctica, aportando con sugerencias creativas y pertinentes. (Shugurensky, 1998).

El cambio fundamental consiste en el paso de un estudiante acrítico a un estudiante crítico; vencer los condicionamientos que lo han hecho pasivo, conformista, fatalista, hasta la voluntad de asumir su destino humano; desde las tendencias individualistas y egoístas hasta la apertura a los valores solidarios y comunitarios. Lo importante, más que enseñar cosas y transmitir contenidos, es que el individuo aprenda a aprender; que se haga capaz de razonar por sí mismo, de superar las constataciones meramente empíricas e inmediatas de los hechos que lo rodean (conciencia ingenua) y desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis (conciencia crítica). (Freire, 1985).

El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Una competencia no ocurre en abstracto, una competencia es una acción que implica sujetos concretos y situaciones

específicas. Esto no significa que el programa de la materia es algo voluble que cambia radicalmente cada gestión al calor de las experiencias individuales de docentes y estudiantes ni por los acontecimientos circunstanciales; sin ser lo contrario, el currículo obedece a una actualización permanente, denominada gestión curricular. El currículo no viene dado por decreto institucional ni surge producto de la ideología personal, sino que debe ser gestionado, elaborado, mediante una lectura analítica, crítica, del contexto regional, nacional e internacional. El docente no da cumplimiento a un programa de contenidos mínimo, sino que lo gestiona. (Castro, 2005).

¿Cuál ha sido la experiencia de las universidades latinoamericanas, en cuando a la implementación de un modelo basado en los procesos o competencias? Ante esta preguntas hay múltiples respuestas. A continuación se citan los aspectos comunes reportados por diferentes estudios.

1. Las universidades latinoamericanas se encuentran en la actualidad impulsando cambios en sus currículos con la finalidad de dar respuesta a las nuevas tendencias. El enfoque por competencias ha sido la vía seleccionada por la mayoría de las instituciones de educación superior para impulsar esas transformaciones. (Casanova, 2018).
2. No existe consenso en la definición operacional de competencia. (Corvalán y Hawes, 2006).
3. Existen dificultades para trasladar las competencias declaradas en el perfil a los programas de las asignaturas y, por consiguiente, a las experiencias de aprendizaje.
4. Se está trabajando en la formación del docente para la implementación de este enfoque y el compromiso institucional para llevarlo a cabo.
5. No todas las universidades tienen las condiciones técnicas, logísticas y económicas para implementar a cabalidad el modelo por competencias. (Herrero et al, 2015).

6. CONCLUSIONES

Tras el análisis de la información recabada en esta investigación, se arriban a las siguientes conclusiones:

1. El modelo comunicativo predominante en el proceso enseñanza aprendizaje de la carrera de psicología, es el modelo basado en los contenidos. Le sigue el modelo basado en los efectos y, al final, está el modelo basado en los procesos.
2. El modelo comunicativo basado en los **contenidos** es el también llamado “método tradicional”, que hace énfasis en la transmisión de conocimientos, donde el docente es el instruido, “el que sabe”, el que debe enseñar al estudiante, quien es el que “no sabe” (educación bancaria, de Paulo Freire).
3. Dos tercios de los estudiantes consultados, considera que los docentes se interesan principalmente por avanzar los contenidos y terminar el programa; que en las evaluaciones se valora principalmente lo dicho por el docente en la clase y que en clases es el docente el que impone autoridad y el que controla el ritmo del aprendizaje.
4. Los datos encontrados en la Carrera de Psicología coinciden con los encontrados por otros investigadores (Varona, 2020), en el contexto de la educación superior latinoamericana, donde predomina el modelo de aprendizaje denominado tradicional, con sus diferentes formas y versiones.
5. El segundo modelo comunicativo predominante en la Carrera de Psicología, corresponde con una de las formas y versiones del aprendizaje tradicional: el modelo comunicativo basado en los efectos. En dicho modelo el docente es el arquitecto o ingeniero que proyecta un producto final y el estudiante es como arcilla en sus manos que modelará hasta obtener un producto (efecto) final, acorde con el perfil de la carrera o visión de la institución.
6. De la misma menra, el modelo basado en los efectos tiene amplia vigencia en las currícula de diversas instituciones de educación superior de Bolivia y Latinoamérica (Tünnermann, 2012). Encajan aquí todos los programas académicos basados a destrezas, pues una destreza designa el “saber hacer”. El estudiante debe culminar una asignatura demostrando (desempeño) que sabe hacer algo (destreza).
7. El modelo comunicativo menos frecuente en las aulas de la Carrera de Psicología es el basado en los procesos. Más del 80% de los universitarios entrevistados indicaron que en las evaluaciones NO se valora la capacidad de solucionar problemas afines a los que el estudiante se enfrentará en su futura vida profesional. Los programas de las materias ni las clases no están estructurados para desarrollar estrategias ni habilidades concretas que les permitirán abordar problemáticas específicas vigentes en el mercado laboral.

7. BIBLIOGRAFÍA

- 🔖 Berlok, K. D. (2008). El proceso de la comunicación (introducción a la teoría y la práctica). El Ateneo.
- 🔖 Bezanilla Albisua MJ. (2018). El Pensamiento Crítico desde la Perspectiva de los Docentes Universitarios. Estudios Pedagógicos. 2018;XLIV(1):89-113. Disponible en: javascript:void(0).
- 🔖 Casanova Romero Ilya, Canquiz Rincón Liliana, Paredes Chacín Ítala y Inciarte González Alicia (2018). Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica. Universidad de la Costa, Colombia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXIV, núm. 4, pp. 114-125. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97917573002>
- 🔖 Castro Lerma Ixchel y Moreno Basalto Luz

- Zareth (2006) El modelo comunicativo: teóricos y teorías relevantes. Universidad Latina de América: Trillas.
- Corvalán, Oscar y Hawes, Gustavo (2006). “Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile”. Revista iberoamericana de Educación. Vol. 40, No. 1. Chile. Pp. 1-17.
 - Fernández González, Ana María (2002). Comunicación educativa. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
 - Freire, Paulo. (1985): Pedagogía del oprimido. Montevideo, Tierra Nueva. México, Siglo XXI Editores.
 - Hernández Villega, María Guadalupe. (2007). Práctica docente y procesos comunicacionales. En: Revista Tecnología y Comunicación Educativas, no. 44. Disponible en: tyce.ilce.edu.mx
 - Herrero Martínez, Rafaela; González López, Ignacio y Marín Díaz, Verónica (2015). “Formación centrada en competencias estudiantiles en educación superior”. Revista de Ciencias Sociales (RCS). Vol. XXI, No. 4. Maracaibo-Venezuela. Pp. 461-478.
 - Kaplún, Mario (1998) Modelos educativos. Periodismo cultural. La gestión cultural ante los nuevos desafíos. Revista Latinoamericana de Comunicación, Chasqui 64. Disponible en: http://www.bantaba.ehu.es/formarse/ficheros/view/Modelos_Educativos.pdf?revision%5Fid=80120&package%5Fid=80004
 - Lanz, R. (2004). Presentación, en: La Universidad se Reforma II (Rama, C. y otros:2004). Caracas: UCV, ORUS, IESALC/UNESCO, UPEL y MES.
 - Navarro Diosdado Laura G. (1999). Procesos y estrategias de la Comunicación en la educación para el Desarrollo. Facultad de Ciencias de la Información. Universidad Complutense de Madrid.
 - Ocampo López, Javier (2008). Paulo Freire y la pedagogía del oprimido. Revista Historia de la Educación Latinoamericana, núm. 10. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86901005>
 - Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2008). EDUCACIÓN. La Agenda del Siglo XXI. Hacia un desarrollo humano. Informe del PNUD. Colombia: PNUD y TM Editores.
 - Shugurensky, D. (1998). La reestructuración de la Educación Superior en la realidad de la globalización. ¿Hacia un modelo heterónimo?, en Educación, Democracia y Desarrollo en el Fin de Siglo (Coords: Armando Alcántara, Ricardo Pozas y Carlos Torres). México: Siglo Veintiuno Editores.
 - Tünnermann, C. (2012). La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI Disponible en: <http://www.unam.mx/udual/Premio/Tunnermann.htm>
 - Varona Domínguez Freddy. (2020). Ideas educativas de Paulo Freire. Reflexiones desde la educación superior. Medi-Sur. Universidad de La Habana, Cuba. versión On-line ISSN 1727-897X. Medisur vol.18 no.2 Cienfuegos mar.-abr. 2020 Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000200233#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20banca%20es%20una,y%20luego%20lo%20repitan%20sin

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SECRETARÍA DE DESARROLLO PRODUCTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE TARIJA

INTERVENTION PROGRAM TO IMPROVE THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AT THE PRODUCTIVE DEVELOPMENT SECRETARIAT OF THE AUTONOMOUS DEPARTMENTAL GOVERNMENT OF TARIJA

Adriana Lila Hualampa Díaz ^a.

^a Centro Integral de Psicoterapia (CIP) Tarija, Carrera de Psicología, U.A.J.M.S.

* **Correspondencia del autor(es):** adrianahualampa@gmail.com alilahd@hotmail.com

Fecha de recepción: 09-05-2022

Fecha de aceptación: 13-07-2022

RESUMEN

El objetivo de la investigación ha sido diseñar un Programa de Intervención para mejorar el Clima Organizacional en la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo, institución estratégica para el Gobierno Autónomo Departamental. Para ello, se aplicó el modelo desarrollado por Litwin y Stringer (1968), quienes han definido el clima como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por los trabajadores, que influye en su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización.

Se utilizó el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue exploratorio y descriptivo y el diseño no experimental. La selección de la muestra incluyó a 103 trabajadores de los niveles ejecutivo y operativo, de las seis direcciones SEDEM, CEVITA, PROSOL, SEDAG, Turismo y Dirección Industrial Micro y Pequeñas Empresas dependiente de la Secretaría de Desarrollo Productivo; el instrumento para la recolección de la información fue el cuestionario de Litwin y Stringer.

El diagnóstico del clima organizacional dentro de la Secretaría de Desarrollo Productivo, en las dimensiones Estructura, Responsabilidad, Reconocimientos, Desafíos-Riesgos, Relaciones-Cordialidad, Cooperación-Apoyo y Conflictos están dentro del rango de 2,1-3 por lo cual el clima es considerado **bueno**. Por otro lado, las dimensiones de Estándares 3,03 e Identidad 3,01 tienen cierta tendencia al nivel **muy bueno**. A pesar de los resultados, se presenta una Propuesta de diferentes estrategias para mejorar el clima organizacional, con el objetivo de reforzar las acciones dentro de la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo, con el fin de lograr una mejora institucional continua, que permita el cumplimiento de los objetivos en beneficio de la población.

Palabras clave:

Clima Organizacional, Programa de intervención, Modelo de Litwin y Stringer.

ABSTRACT

The objective of the research was to design an Intervention Program to improve the Organizational Climate in the Departmental Secretariat of Productive Development, a strategic institution for the Departmental Autonomous Government. For this purpose, the model developed by Litwin and Stringer (1968) was applied. They defined climate as a relatively stable characteristic of the internal environment of an organization, which is experienced by the workers, influences their behavior and can be explained by quantifying the characteristics of the organization.

The quantitative approach was used, the type of research was exploratory and descriptive and the design was non-experimental. The selection of the sample included 103 workers from the executive and operative levels, from the six directorates SEDEM, CEVITA, PROSOL, SEDAG, Tourism and the Industrial Directorate of Micro and Small Enterprises of the Secretariat of Productive Development; the instrument for the collection of information was the Litwin and Stringer questionnaire.

The diagnosis of the organizational climate within the Secretariat of Productive Development, in the dimensions Structure, Responsibility, Rewards, Challenges-Risks, Relationships-Cordiality, Cooperation-Support and Conflicts are within the range of 2.1-3, so the climate is considered good. On the other hand, the dimensions of Standards 3.03 and Identity 3.01 have some tendency to the very good level. In spite of the results, a Proposal of different strategies to improve the organizational climate is presented, with the objective of reinforcing the actions within the Departmental Secretariat of Productive Development, in order to achieve a continuous institutional improvement, which allows the fulfillment of the objectives for the benefit of the population.

Keywords:

Victims of violence Tarija, depression victims of

violence, post-traumatic stress Tarija.

Organizational climate, Intervention program, Litwin and Stringer model.

1. INTRODUCCIÓN

Toda institución o empresa, sin importar a lo que se dedica, está conformada por personas que se interrelacionan entre sí con el fin de llevar adelante acciones que ayuden al logro de los objetivos y esto es posible cuando se intenta entender el impacto que cada uno de los individuos, los grupos y la propia estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la institución.

Rodríguez (2015) en Ecuador realizó la investigación bajo el título **“Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social”** en cuyo resumen indica:

“En el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, institución encargada de articular las acciones públicas tendientes al desarrollo social en el Ecuador, se ha evidenciado un clima laboral favorable y aspectos de la cultura organizacional alentadores, donde la satisfacción de sus miembros se revela optimista; sin descuidar, aspectos como la necesidad de implementar una gestión por procesos, la cual surgiría pese a las decisiones políticas, el debido reconocimiento por la excelencia en el desempeño de las y los servidores públicos y estabilidad laboral, lo cual mejoraría el nivel de compromiso e identidad institucional y el estado de bienestar en general, lo que repercutiría positivamente en la productividad organizacional”. (p. xi)

Por otro lado, López (2013) llevó adelante el **estudio del clima laboral y diseño de un plan de intervención para la Gobernación de Caldas-Colombia**, bajo el enfoque de la psicología organizacional. Trabajó con 310 personas de las 14 Secretarías de Despacho de diferentes niveles jerárquicos (directivo, profesional, técnico y asistencial). Al respecto señala:

“Los resultados generales arrojaron un nivel de valoración de 67.6 que corresponde a un alto nivel de favorabilidad del clima laboral por parte de los

funcionarios de la Gobernación de Caldas; tomando en cuenta los resultados por dimensiones se tienen los siguientes: Capacidad Profesional 82.3%, Orientación Organizacional 72%, Estilo de Dirección 72%, Trabajo en Grupo 71.6%, Administración del Talento Humano 67.7%, Comunicación e integración 66.9% y Ambiente físico 60.5%". (pp. 17-19)

En conclusión, los resultados tan favorables que se obtuvieron en todos los ítems de la variable capacidad profesional arrastraron también a los datos generales del resto de ítems de la encuesta que obtuvieron niveles de baja favorabilidad, encontrándose así que los funcionarios no tienen autocrítica frente a sus capacidades en su entorno laboral ya que consideran que estas son perfectas.

"Dicha falta de autocrítica no puede ser juzgada a la ligera, por el contrario, es deber de la psicología organizacional comprender por qué se da este tipo de fenómeno en una entidad. Así, después de una serie de entrevistas con varios funcionarios de todos los niveles jerárquicos, se pudo analizar que los fundamentos psicológicos que llevaron a que respondieran de esta manera en la encuesta, se deben a la percepción que tienen de la Entidad, como organización excesivamente "autoritaria", en la cual, la mayoría de éstos, tienden a trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de amenazas, y rara vez de recompensas, y en la cual, los niveles de satisfacción solo permanecen en los niveles de seguridad". (Brunet, 1987, p. 36)

Todo esto tiene un sustento dentro del contexto actual en el que trabajan los funcionarios de las entidades públicas colombianas, ya que la mayoría de los cargos de estos colaboradores tiende a tener un carácter de provisionalidad, que siempre está en **constante** amenaza por parte de la burocracia que se maneja desde la alta esfera gerencial, por lo cual los funcionarios requieren que se les visibilice como colaboradores con alta capacidad profesional, y por ende con un alto desempeño laboral, lo cual les permita tener seguridad frente a su continuidad laboral en la Entidad.

Respecto a la **Justificación teórica**, se presenta una

breve descripción de teorías más relevantes que están directamente relacionadas a la orientación teórica que se le quiere dar a la investigación sobre el clima organizacional en la Secretaría de Desarrollo Productivo (Gómez, 2013).

Se consideró el aporte de Likert (1967), quien realizó una conjugación amalgamada de elementos explicativos del clima laboral: métodos de mando, motivación, comunicación, interacción, toma de decisiones, fijación de objetivos y directrices, procesos de control y todos aquellos aspectos referidos a la objetivación y perfeccionamiento de resultados.

Otro aporte considerado es el de Litwin y Stringer (1978), quienes propusieron una nueva versión de nueve dimensiones. Además de la estructura organizativa y el régimen de conflictos -**únicas que siguen considerándose**- se menciona la responsabilidad personal, aspectos remunerativos, desafíos, relaciones sociales, cooperación, cumplimiento de estándares e identificación con la organización.

Parker, et al. (2003) estudiaron y analizaron numerosas investigaciones e indicaron la importancia que los investigadores conceden a determinadas variables: el líder, el grupo de trabajo, la organización, el rol que desempeñan, el trabajo en sí mismo, la satisfacción en el trabajo, la motivación, el desempeño.

La pluralidad de conceptos, modelos, dimensiones o indicadores presentados, permite entender conceptualmente y deja abierta la posibilidad de realizar las investigaciones desde diferentes perspectivas epistemológicas, metodológicas y adaptadas a diferentes poblaciones. En este sentido, la investigación se realizó bajo el enfoque del modelo de Clima Organizacional desarrollado por Litwin y Stringer (1978), quienes toman en cuenta nueve dimensiones (Concalvez, 1998).

En cuanto a la **justificación práctica**; a decir de Williams (2013) una de las debilidades u omisiones de las organizaciones es el no considerar a los clientes internos (los empleados), olvidando que ellos reflejan los valores, la calidad y el servicio que otorga

la empresa hacia los usuarios o clientes externos de la empresa; por lo tanto, el clima laboral tiende a ser ignorado por la mayoría de las organizaciones, (Calva & Hernández, 2004). Por ello fue importante realizar el diagnóstico sobre el clima organizacional para identificar las debilidades y subsanarlas.

Respecto a la **justificación metodológica**, la investigación inició con la revisión bibliográfica, luego se realizó el diagnóstico de la estructura organizacional, las características laborales de las personas y del clima organizacional. Resultados que servirán de base para otras investigaciones

Toda investigación parte de un **problema** y a decir de, Rodríguez y Remus (2004) citados por López (2013), refieren que “un clima laboral positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue una empresa e indica un sentimiento de pertenencia hacia la misma. Al contrario, un clima negativo, supone una falta de identificación y destruye el ambiente de trabajo, lo que ocasiona situaciones de conflicto y de bajo rendimiento”. (pp. 8-9)

En cualquier sentido, de arriba hacia abajo o viceversa, lo cierto es que el “alineamiento tóxico” finalmente provoca un clima insano que no solo afecta a la propia estructura organizativa sino, además, a la supervivencia del grupo e individuo, en un entorno cada vez más agresivo y cambiante, donde la más o menos capacidad para asimilar los cambios hay que aplicarla de un modo casi instantáneo.

Un clima organizacional tóxico puede repercutir de manera negativa en una institución e impedir el normal cumplimiento de la visión, misión y objetivos. Esta situación es peor aún en instituciones gubernamentales, que están al servicio de la población, es el caso la Secretaría de Desarrollo Productivo. Por ello, la importancia de esta investigación radica en el análisis del ambiente laboral y el diseño de un Programa de Intervención para mejorar el clima organizacional.

El **modelo de clima organizacional** utilizado para el diagnóstico y la propuesta del programa de intervención fue el de Litwin y Stringer, estos autores definen el concepto de clima organizacional como “un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento” (citado por Contreras y Matheson (s.f. p. 28).

Vilma (2004) refiere que un **programa de intervención** es un conjunto de estrategias y actividades específicas, orientadas a enfrentar un problema determinado, organizadas en varias partes. Aunque estén muy claros el problema y la mejor forma de intervenir, no hay que olvidar otras variables culturales, económicas, sociales y legales. El Programa cumplirá con varias características: debe ser específico y atingente al problema, no debe extenderse a otros programas y debe ser evaluable en cuanto al impacto que va a producir. Planteados los propósitos y los objetivos, se elaborarán las acciones y estrategias.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

-Diseñar un Programa de Intervención para mejorar el clima organizacional en la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija.

2.2. Objetivos específicos

- ☐ -Describir la situación actual de los Recursos Humanos en la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo.
- ☐ -Elaborar el diagnóstico del clima organizacional en base a las dimensiones del modelo de Litwin y Stringer.
- ☐ -Desarrollar las estrategias del Programa de Intervención para mejorar o mantener el clima organizacional.

La **Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo** es la instancia encargada de elaborar y ejecutar políticas, programas y proyectos para promover el desarrollo económico, productivo y comunitario, contribuir a lograr seguridad y soberanía alimentaria en el departamento y desarrollar el comercio, la industria, el turismo, el sector agropecuario, en los ámbitos urbano y rural.

3. MÉTODOS

De acuerdo con Hernández y Fernández (2010) existen dos enfoques de la investigación, el cuantitativo y cualitativo. Por las características de esta investigación se utilizó el **enfoque cuantitativo** para recolectar y analizar los datos, contestar preguntas de investigación. Este enfoque prioriza la medición estadística numérica, el conteo para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población, a través de sus variables. Además, a partir de resultados se puede seguir investigando y mejorando el conocimiento al mismo tiempo que estarán a disposición de otros investigadores todos los métodos y procedimientos empleados para su replicación.

Las características de la investigación indican que se trata de un estudio **exploratorio** y **descriptivo**.

Según los citados autores los estudios **exploratorios** “se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas o ampliar las existentes”. (p. 115)

De la revisión de la literatura respecto a estudios sobre el clima organizacional en gobiernos departamentales de Bolivia, se constató que no existen investigaciones y mucho menos programas de intervención para el mejoramiento de aquél.

Asimismo, este trabajo de investigación se enmarca dentro un estudio con alcance **descriptivo**, que de acuerdo con los referidos autores “la meta consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y cómo se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p. 120)

En este sentido, los objetivos de la investigación apuntan a realizar la descripción de la situación actual de los recursos humanos y un diagnóstico del clima organizacional en las oficinas de la Secretaría de Desarrollo Productivo del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija.

Retomando a Hernández y Fernández (2010), hay dos tipos de diseño de investigación, la investigación experimental e investigación no experimental. Por las características particulares de esta investigación se utilizó la **no experimental**, “que se dedica a observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p. 187).

A su vez, el diseño de investigación no experimental se clasifica en transversal y en longitudinal. En el caso de este trabajo se utilizó la **investigación transversal** que se “caracteriza por recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 270), ya que se indagó en un solo momento cuál es la situación del clima organizacional en la Secretaría de Desarrollo Productivo, permitiendo elaborar un diagnóstico para realizar la propuesta del programa de intervención.

La **población** para el enfoque cuantitativo está constituida por “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Sellitz, et. al, 1980. En Hernández & Fernández, 2010, p. 303). La población para el presente trabajo de investigación fue los 200 servidores públicos con que contaba la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo al momento de realizar la investigación

(Información proporcionada por los directores (octubre 2020).

Para el enfoque cuantitativo la **muestra** “es un subgrupo de la población de interés, sobre el cual se recolectarán datos, y que se define o delimita de antemano con precisión, tiene que ser representativa de esta” (Hernández & Fernández, 2010, p. 302). La muestra estuvo constituida por el 50,5%, es decir, 103 trabajadores de la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo.

El **método científico** utilizado en este estudio es un sistema de principios y normas de razonamiento que permiten sistematizar los conocimientos y obtener conclusiones objetivas, se caracteriza por la objetividad, la racionalidad, la sistematicidad y la flexibilidad.

Asimismo, se tomó en cuenta el **método teórico** que se utiliza habitualmente en la construcción y desarrollo de la teoría científica para abordar los problemas de la ciencia, y permite analizar la bibliografía, los documentos disponibles, para la construcción del marco teórico, contextual, conceptual; además permite sistematizar, analizar, describir y explicar los hechos.

Se utilizó las **técnicas de revisión documental de fuentes primarias** para determinar la situación actual de los recursos humanos en el GADT, por un lado, y por otro, en el diagnóstico del clima organizacional. Complementariamente se utilizó un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, además de un cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer.

Entre las **técnicas de fuentes secundarias** se consideró la revisión de documentación del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija, que incluía Leyes, Reglamentos, Decretos, el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, el Manual de Organización y funciones de la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo, de acuerdo a la Resolución Administrativa N° 191/2019 del 23 de agosto del 2019, el Reglamento Interno del Personal que

corresponde al Anexo de la Resolución Administrativa N° 247/2016, etc. Por otro lado, se recabó también información en lo que concierne a clima organizacional y Programas de Intervención en libros, artículos científicos, investigaciones y tesis, entre otros.

El principal **instrumento** utilizado fue el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer, que permite conocer el aspecto dinámico de la realidad organizacional. Está constituido por 50 ítems apoyados en nueve dimensiones:

- ❑ **Estructura:** Representa la percepción que tienen los empleados de la empresa por la cantidad de trámites, procedimientos y limitaciones por los que deben pasar para desarrollar su trabajo. Mide si la organización pone énfasis en la burocracia.
- ❑ **Responsabilidad:** Se refiere a la percepción de los empleados con respecto a su autonomía en la toma de decisiones en el desarrollo de su trabajo. Si se le supervisa todo lo que hacen, si deben consultar todo al jefe, etc.
- ❑ **Recompensa:** Es la percepción de los empleados con respecto a la recompensa recibida, si se adecúa al trabajo bien hecho. Se mide si la empresa utiliza más el premio que el castigo.
- ❑ **Riesgos-Desafíos:** Corresponde a lo que perciben los empleados acerca de los desafíos que impone el trabajo. Se mide si la organización promueve riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- ❑ **Calor-Cordialidad:** Es la percepción por parte de los empleados acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados.

- ❑ **Cooperación-Apoyo:** Representa a la percepción de los empleados acerca de la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los directivos y de sus compañeros. Se mide el apoyo mutuo que existe tanto en los niveles superiores como en los inferiores.
- ❑ **Estándares:** Corresponde a la percepción que los empleados tienen acerca del énfasis que pone la empresa sobre las normas de rendimiento.
- ❑ **Conflictos:** Representa lo que perciben los empleados con respecto a los jefes, si ellos escuchan las distintas opiniones y no temen enfrentar el problema tan pronto surja.
- ❑ **Identidad:** Es lo que perciben los empleados con respecto a la pertenencia que sienten hacia la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (Paredes, 2018).

Para considerar la validez y confiabilidad del mencionado instrumento, Contreras y Matheson (s.f.) en su artículo refieren que este instrumento: “a) Fue estudiado por la Escuela de Psicología de la Universidad Católica de Chile en el año 1976; b) Soledad Larraín H. (3) llevó a cabo un estudio exploratorio de este instrumento y c) En el año 1981, la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Católica de Chile realizó una investigación que formó parte del taller IV-A con el objetivo de probar consistencia interna de este instrumento”. (p. 29)

4. RESULTADOS

Para dar respuesta al tercer objetivo específico, se presenta los resultados generales en las nueve dimensiones del clima organizacional propuestos por Litwin y Stringer. En base a esto ha sido elaborada la propuesta de estrategias del Programa de Intervención con el fin de mejorar o mantener el clima organizacional dentro de la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo.

Tabla 1

Clima Organizacional General

Dimensiones Clima Organizacional	Media	Porcentual
Estructura	2,58	0,65
Responsabilidad	2,78	0,69
Recompensas	2,63	0,66
Desafíos – Riesgos	2,91	0,73
Relaciones – Cordialidad	2,72	0,68
Cooperación – Apoyo	2,57	0,64
Estándares	3,03	0,76
Conflictos	2,60	0,65
Identidad	3,01	0,75
Promedio Total:	2,76	0,69

Fuente: Elaboración propia - Proceso estadístico.

Cabe recordar que la escala valorativa planteada para efectos de la presente investigación fue la siguiente: Malo 0 – 1, Regular 1,1 – 2, Bueno 2,1 – 3 y Muy Bueno 3,1 – 4; de acuerdo a los resultados se pueden evidenciar que, las dimensiones Estándares con 3,03 e Identidad con 3,01 se acercan más al nivel valorativo “Muy Bueno”, las demás dimensiones estuvieron valoradas como “Bueno”.

A continuación, se presenta una Propuesta de estrategias del Programa de Intervención para reforzar las acciones dentro la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo, con el fin de lograr una mejora institucional continua, que permita el cumplimiento de los objetivos en beneficio de la población.

4.1. Propuesta de Programa para fortalecer el Clima Organizacional en la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo

4.1.1. Introducción

Un buen clima organizacional es clave para toda empresa, institución pública o privada, porque en un ambiente adecuado el personal estará satisfecho consigo mismo, con su trabajo, con sus compañeros y con todo el entorno laboral cercano. Esto coadyuvará al sentimiento de pertenencia con la institución para el logro de una mejor productividad, brindando una atención de excelencia a los clientes externos que utilizan los servicios institucionales o empresariales. En este sentido, se presentan los aspectos importantes a considerar en el Programa de intervención: la Misión, Visión, Principios, Valores, Objetivo, Estrategias y Presupuesto.

4.1.2. Nuevo direccionamiento estratégico

a. Construcción de la Misión

Aunque el Gobierno Departamental de Tarija posee una Misión institucional, la Secretaría de Desarrollo Productivo no la tiene. Se considera importante la elaboración de la Misión en colaboración

con todo el personal, en los diferentes niveles, con el objetivo de generar un compromiso con la institución. Como parte de la propuesta de este Programa se sugiere la siguiente “Misión”, que deberá ser analizada y servirá de base para la Misión oficial.

La Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo es la instancia que trabaja en beneficio del sector productivo formulando y ejecutando políticas, programas y proyectos que promuevan el desarrollo económico, productivo, comunitario y de promoción del turismo con la participación de organizaciones económicas comunitarias, estatales, privadas y sociales cooperativas; promoviendo la generación de fuentes de empleo digno e ingresos sostenibles para mejorar la calidad de vida de los habitantes tarijeños en el marco de la Constitución Política del Estado y el Estatuto Autonómico Departamental.

Fuente: Elaboración propia, propuesta de Misión para la SDDP.

Después de la construcción de la Misión, se debe proceder a la socialización y validación de la misma, labor que les permitirá sentirse incluidos(as) y se comprometan con la Misión institucional. Una vez aprobada se recomienda la impresión de banners y colocarlos en lugares visibles de la Secretaría.

b. Construcción de la Visión

La Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo tampoco cuenta con una Visión institucional; en este sentido se presenta la siguiente propuesta para ser considerada, analizada y servirá de base para la construcción de la Visión oficial entre todos los actores que les corresponda participar.

La Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo para el 2025, es una institución con valores, eficiencia y líder en el sector productivo a nivel departamental, constituyéndose en el principal promotor del comercio, industria, turismo, sector agropecuario y generador de empleo respetando la diversidad cultural y el respeto al medio ambiente.

Fuente: Elaboración propia, propuesta de Visión para la SDDP.

Posterior al análisis, validación y aprobación de la Visión, se deberá imprimir en banners y colgarlos en las paredes visibles de cada una de las Direcciones, dependientes de la Secretaría.

c. Elaboración de valores y principios

Los valores y principios son la esencia de toda institución, estos la hacen única dentro del contexto social; con el tiempo pueden cambiar. Son la base y la razón fundamental que administra el pensamiento y conducta de la institución, es por ello que los funcionarios públicos deben orientar sus acciones sobre la base de los valores y principios que rigen en el Gobierno Autónomo Departamental de Tarija. A continuación, se presenta una propuesta de valores y principios a consideración de la institución.

Tabla 2

Propuesta de valores para la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo

Primero Tarija. - Defender Tarija con lealtad y compromiso, generando desarrollo en el ámbito productivo con fuentes de empleo dignas, desarrollo económico, productivo y turístico, para el bienestar de sus habitantes.
Ética. - Desempeño del personal con compromiso, respeto, ética y responsabilidad en beneficio de la población.
Unidad. - Cohesión grupal donde prime la unión, el trabajo cooperativo, coordinado y ayuda mutua entre los miembros de la institución.
Autonomía de verdad. - La Secretaría de Desarrollo Productivo es la que pone en práctica la autonomía para el desarrollo de Tarija en el ámbito laboral, turístico y productivo
Lealtad. - Ser leal consigo mismo y con la institución que le acoge, desarrollando el trabajo oportunamente, con ética y compromiso, manejando la información de manera confidencial y responsable.
Dignidad. - El respeto a la persona y a su trabajo debe primar entre los trabajadores con sus pares, sus superiores y/o personal dependiente.
Honestidad. - Dentro de la institución siempre debe primar la verdad, el trabajo honrado, correcto, eficiente, oportuno y ético.
Orgullo de ser lo que somos. - Sentimiento de pertenencia y felicidad de ser parte de una institución importante de nuestro Departamento, con su propia identidad, sus creencias y costumbres.
Respeto. - Respeto a sí mismo, a sus compañeros de trabajo, a la población que utiliza los servicios de la institución, es un valor que debe estar enraizado en la Secretaría de Desarrollo Productivo.
Responsabilidad. - Cumplir con su trabajo de manera oportuna, con los compromisos asumidos en beneficio de la sociedad, también es un pilar fundamental dentro de la institución.
Compromiso. - Al ejercer la función pública nos debemos a la población, a nuestro trabajo y a la institución que nos acoge y por ello se debe cumplir con las funciones asignadas.

Fuente: Elaboración propia, propuestas de valores para la SDDP.

Tabla 3

Propuesta de Principios para la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo

Transparencia. - El funcionario público debe permitir el acceso a la información que maneja la institución a cualquier ciudadano que lo requiera dentro del marco de la legalidad y responsabilidad.

Solidaridad. - Para lograr el bienestar social del Departamento se debe actuar con solidaridad, empatía y la colaboración entre pares, jefes y dependientes, y de los funcionarios a los ciudadanos que utilizan los servicios de la Secretaría de Desarrollo Productivo.

Cambio y Justicia Social. - Lograr el cambio a través del trabajo comprometido en beneficio de la población tarijeña y sobre todo de las familias y/o personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o desventaja logrando así una justicia social.

Diversidad. - Promover el respeto a la diversidad que existe en diferentes áreas, en cada uno de los Municipios del Departamento, fortaleciendo la identidad propia de cada lugar.

Eficacia. - Garantizar los resultados óptimos de un trabajo comprometido que cumpla los objetivos de la Secretaría en beneficio de la ciudadanía tarijeña.

Eficiencia. - El rendimiento laboral del personal debe ser eficaz, austero y con óptimos resultados, brindando una atención con calidad y calidez a los ciudadanos que requieren los servicios de la Secretaría, considerando que son del área rural y pueblos indígenas del Departamento.

Control Social. - La ciudadanía tiene el derecho de conocer la información que se maneja en la Secretaría en el marco de la transparencia que debe regir en una institución pública, es por ello que los trabajadores deben brindar la información a la población.

Democracia. - Respetar la libertad y el derecho de pensar, decidir y actuar de cada funcionario y ciudadano en el marco de los derechos que nos brinda la legislación boliviana.

Fuente: Elaboración propia, propuesta de Principios para la SDDP.

La propuesta de los valores y principios que debe regir en la Secretaría de Desarrollo Productivo será validada y aprobada por todos los trabajadores que desempeñan funciones en la mencionada repartición, desde la parte ejecutiva hasta el personal técnico, con el objetivo que se sientan involucrados y tomados en cuenta, porque su opinión es importante para la institución. Así, podrá generarse un sentimiento de pertenencia y compromiso.

Posterior a la aprobación de los mismos, se recomienda imprimirlos en banners y colocarlos en

lugares estratégicos de la institución donde los(as) funcionarios(as) públicos(as) y la ciudadanía en general puedan visualizarlos. Asimismo, se debe plasmar los principios y valores en la página web del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija y de la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo e instalar una carpeta donde se coloque toda esta información dentro de los equipos de computación de cada uno de los trabajadores.

d. Objetivo institucional

Tabla 4
Propuesta de Mejora del Objetivo Institucional

Objetivo institucional existente	Propuesta de objetivo para la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo
“Elaborar y ejecutar políticas y programas para promover el desarrollo económico, productivo y comunitario, contribuir a lograr seguridad y soberanía alimentaria, desarrollar el comercio, la industria, el turismo, el sector agropecuario y los servicios en el Departamento”.	“Diseñar e implementar políticas, programas y proyectos que promuevan el desarrollo económico, productivo y comunitario, a través del fortalecimiento del comercio, la industria, el turismo y generación de empleo previa capacitación y especialización, en beneficio del Departamento de Tarija”.

Fuente: Elaboración propia, propuesta de objetivo para la SDDP

Si bien es cierto que la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo cuenta con un objetivo institucional aprobado dentro del Manual de Organización y Funciones - MOF, se considera importante presentar una propuesta más clara y que considere además otros aspectos que están directamente relacionadas con la institución, como son: la capacitación, formación, especialización y generación de empleo. La propuesta del objetivo deberá ser sometida al análisis, validación y aprobación por la MAE y el personal para luego publicarla y socializada.

4.1.3. Comunicación del direccionamiento estratégico

El Gobierno Autónomo Departamental de Tarija y por ende la Secretaría de Desarrollo Productivo cuentan con un área ejecutiva, directiva y técnica en recursos humanos. En este sentido, se sugiere la ejecución de talleres para la socialización de la nueva Misión, Visión, Valores y Principios y Objetivo que registrarán en adelante dentro de la institución. Esta actividad deberá realizársela con la totalidad del personal.

4.1.4. Propuesta programa de intervención

1. Objetivos de la Programa

- ❑ Fortalecer el clima laboral de la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo, mejorando las dimensiones de Estructura, Responsabilidad, Recompensas, Desafíos - Riesgos, Relaciones-Cordialidad, Cooperación-Apoyo y Conflictos.
- ❑ Informar oportunamente a los servidores públicos sobre la Misión, Visión, Objetivos y funciones que orienten su desempeño de manera eficiente.
- ❑ Fomentar la participación activa y comprometida de todo el personal, promoviendo la comunicación asertiva, transparencia, trabajo en equipo, brindando atención con calidad y calidez a los ciudadanos.

Tabla 5
Propuesta del Programa de Intervención y presupuesto

DIMENSIONES	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADORES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Estructura 2.58	Implementar estrategias para socializar, conocer, entender y poner en práctica las políticas establecidas para la institución	Relevamiento de información respecto a la documentación formal con que cuenta la Institución.	Informe escrito detallando con lo que se cuenta	Dirección o Unidad de Recursos Humanos.	100 bs.
		Elaborar documentación de relevancia que falte para un buen funcionamiento de la Institución	3 documentos escritos		100 bs.
		Sistematizar la documentación con la que cuenta la Institución.	Número de copias digital e impreso, equipos de computación con la información	Máxima Autoridad de la Oficina	150 bs.
		Diagnóstico sobre el nivel de conocimiento de esta documentación por parte del personal	Breve cuestionario virtual e informe de los resultados.		0 bs.
		Socialización de la documentación a través de breves capacitaciones, entrega de material impreso, digital.	Número de personas con pleno conocimiento sobre la documentación.		500 bs.
		Reuniones periódicas de la MAE con los Directores y de estos con todos los niveles; para coordinar, planificar y evitar la burocracia en el trabajo.	Citación a reuniones Nº de Planillas		500 bs.
		Evaluación trimestral para identificar el cumplimiento de lo planificado.	Nº de evaluaciones virtual		0 bs.
		Mantener los canales de información correctamente para todos los trabajadores y evitar rumores e incertidumbre.	Hoja de ruta y comunicados oficiales		100 bs.
		Diseñar y socializar un boletín informativo interno digital, con información pertinente, relevante, positiva, además de todo lo realizado en la oficina.	12 boletines informativos digitales.		200 bs.

Estructura 2,58	Implementar estrategias para socializar, conocer, entender y poner en práctica las políticas establecidas para la institución	Implementar y fomentar el uso de correos electrónicos institucionales para todo el personal, para transmitir toda la información necesaria. Colocado en las paredes de banners con la misión, visión y objetivos de la institución Implementar el buzón de sugerencias, donde el trabajador pueda expresar libremente sus sugerencias	Número de correos electrónicos institucionales Número de banners para cada oficina Número de notas con sugerencias	Dirección o Unidad de Recursos Humanos Máxima Autoridad de la Oficina	o bs. 2000 bs. o bs.	
	Responsabilidad 2,78	Lograr el empoderamiento de las personas al asumir decisiones de acuerdo a sus funciones con responsabilidad	Reuniones de planificación y evaluación de cumplimiento mensual.	Número de reuniones	Dirección o Unidad de Recursos Humanos	1200 bs.
			Redefinición de cargo y funciones del personal acorde a su desempeño.	Número de evaluaciones Memorándums de designación		
Identificar las fortalezas y debilidades laborales y personales de los trabajadores en general Capacitaciones prácticas en Resolución de conflictos, toma de decisiones, liderazgos y otros. Mejorar los canales de comunicación entre los compañeros como los trabajadores con los jefes y viceversa. Delegar responsabilidades claras para su cumplimiento, de manera individual y grupal			Aplicación prueba psicológica o entrevista. Cuatro capacitaciones con cada dirección anualmente Designación de horarios para atención al personal. Rol de responsables	Máxima Autoridad de la Oficina	300 bs. 10.000 bs. o bs.	

<p>Recompensas 2,63</p>	<p>Evitar acciones negativas a través de la motivación intrínseca y extrínseca</p>	<p>Implementar un Plan de Carrera que permita sentirse valorados y con ánimos de desarrollarse profesionalmente.</p>	<p>Una propuesta de Plan de Carrera</p>	<p>500 bs.</p>
		<p>Reconocimiento verbal y/o escrito por el buen desarrollo laboral.</p>	<p>Memorándum de felicitación</p>	<p>0 bs.</p>
		<p>Elección del mejor funcionario público de la Secretaría de Desarrollo Productivo.</p>	<p>Convocatoria y proceso de selección y premiación</p>	<p>10.000 bs.</p>
		<p>Memorándum de Felicitación en cumpleaños y fechas importantes</p>	<p>Nómina de fechas</p>	<p>0 bs.</p>
		<p>Capacitación permanente a los trabajadores en sus áreas correspondientes (cursos cortos, becas de posgrado)</p>	<p>Convenios con instituciones educativas posgradual, Convocatoria, Selección y otorgación de becas</p>	<p>50.000 bs.</p>
		<p>Fomentar Proyectos de Responsabilidad Social en beneficio de la sociedad.</p>	<p>2 proyectos en beneficio de la población.</p>	<p>20.000 bs.</p>
		<p>Delegación de mayores responsabilidades que influyan en la autorealización profesional y personal</p>	<p>Memorándums de designación</p>	<p>0 bs.</p>
		<p>Fomentar el cuidado de la salud y seguridad laboral de los trabajadores</p>	<p>Gestión de Convenios con seguros de salud para personas que no cuenten con el mismo.</p>	<p>500 bs.</p>
		<p>Viabilizar permisos especiales en compensación a su buen rendimiento</p>	<p>Memorándums de autorización</p>	<p>0 bs.</p>
		<p>Área de Recursos Humanos de la Secretaría Departamental de Desarrollo Humano.</p>		<p>Máxima Autoridad de las oficinas</p>

Desafíos / riesgos 2,91	Fomentar en el personal asumir riesgos frente a buenas oportunidades en beneficio de la institución	Talleres prácticos en habilidades humanas y blandas (Liderazgo, iniciativa, inteligencia emocional, pensamiento crítico).	10 talleres con el personal	Área de Recursos Humanos Directores, jefes de Unidad	2.000 bs.
		Talleres y/o actividades para el manejo del estrés.	10 talleres con el personal		2.000 bs.
		Implementar estrategias para generar el cambio y la adaptación al mismo por parte de los trabajadores.	Cuestionarios de evaluación virtual		0 bs.
		Mantener una constante retroalimentación entre compañeros y entre jefes y trabajadores.	Planillas de seguimiento		0 bs.
		Fomentar la escucha activa de las opiniones de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con su área.	Citación a reuniones Planillas de asistencia		0 bs.

Relaciones / cor- dialidad 2.72	Fomentar una buena relación interpersonal y una buena confraternización	Diagnóstico de las relaciones interpersonales en las oficinas.	Nº Cuestionarios digitales aplicados o entrevistas realizadas.	o bs.
		Reubicación del personal que no se siente cómodo en esa oficina o puede influir negativamente en la misma.	Memorándums internos de reubicación	o bs.
		Adaptar un espacio donde se coloquen mesas de trabajo sin separaciones para impulsar el trabajo colaborativo y la interacción entre trabajadores	Espacios adecuados para trabajo en equipos.	5.000 bs.
		Efectuar Proyectos ajenos al trabajo diario, para sacarlos de su zona de confort y que interacción con personas que normalmente no lo hacen.	Nº de proyectos	o bs.
		Fomentar el trabajo en equipo, para desarrollar actividades y compartir los logros que permita crear vínculos de amistad más fuertes.	Nº de actividades	2.000 bs.
		Celebración de fechas especiales de manera general y equitativa.	Panillas fechas de cumpleaños y especiales	o bs.
		Habilitar una cafetería o comedor	Un ambiente adecuado para comenzar	2.000 bs.
		Fomentar la participación de actividades deportivas y culturales, sociales, ambientales.	Nº de actividades realizadas anualmente	5.000 bs.
		Desde las MAEs y bajando a todo el personal fomentar una actitud positiva (amabilidad, alegría, interesarse por el otro), dentro del marco del respeto	Planillas de observación y evaluación.	o bs.
		Área de Recursos Humanos		
Directores, jefes de Unidad				

Cooperación / Apoyo 2,57	Fomentar el trabajo cooperativo, en equipo y solidario	Implementar capacitaciones con dinámicas de autoconocimiento, de cooperación, trabajo en equipo	Nº de capacitaciones	Dirección o Unidad de Recursos Humanos.	5.000 bs.
		Aplicar el "Felicitación en público y llamar la atención en privado", para que frente a un error asuman su responsabilidad con el fin de poner mayor dedicación a su trabajo	Planillas de seguimiento	Máxima Autoridad de la Oficina	0 bs.
Estándares 3,03	Retroalimentar el trabajo que viene desarrollando el personal, dotándoles las herramientas necesarias	Transmitir los logros y éxitos de la institución, de manera verbal o escrita a todo el personal para que se sientan parte de los mismos.	Nº Circulares emitidos		0 bs.
		Actualizar los programas y equipos de computación de manera continua, que permita al personal hacer su trabajo de manera eficiente	Nº de equipos y programas actualizados		0 bs.
		Reforzar positivamente el cumplimiento de los objetivos, metas.	Nº Memorándums o cartas de felicitación		0 bs.
Conflictos 2,60	Identificar los conflictos presentes en la institución y resolverlos de forma conjunta, prestando atención a la opinión del personal	Reuniones periódicas para realizar el trabajo en equipo y escuchar activamente a todos los trabajadores desde la parte Directiva hasta el último nivel del nivel técnico	Nº de reuniones	Dirección o Unidad de Recursos Humanos.	2.000 bs.
		Diagnóstico de los conflictos según las partes implicadas: intrapersonal, interpersonal, intragrupal, intergrupale interorganizacional y su origen.	Un cuestionario virtual Informe de los resultados	Máxima Autoridad de la Oficina	0 bs.
		Diagnóstico de conflictos según las causas: relación, información, intereses, estructurales, valores	Un cuestionario digital Informe de los resultados		0 bs.
		Reuniones periódicas para aclarar discrepancias y coordinar acciones para evitar confrontaciones, chismes y guerras territoriales	Nº de reuniones Actas de reunión		1.000 bs.

Conflictos 2,60	Identificar los conflictos presentes en la institución y resolverlos de forma conjunta, prestando atención a la opinión del personal	Proporcionar los equipos de computación, mobiliario, material de escritorio, insumos necesarios para el desarrollo de su trabajo sin preferencias y acorde a sus funciones.	Nº Planillas de registro	Dirección o Unidad de Recursos Humanos.	o bs.
		Realizar seguimiento al cumplimiento del Manual de organización y funciones, las tareas o roles asignados al personal.	Planillas de seguimiento		o bs.
		Crear canales de comunicación oficiales sobre decisiones asumidas o instrucciones de último momento para todo el personal	Grupos de WhatsApp Correos Electrónicos institucionales	Máxima Autoridad de la Oficina	o bs.
		Implementar capacitaciones con grupos participativos para resolución de conflictos a través de Role Playing.	Nº de capacitaciones		3.000 bs.
Identidad 3,01	Reforzar el sentimiento de pertenencia de los trabajadores frente a la institución	Identificar la satisfacción personal, profesional, laboral de los trabajadores	Un cuestionario virtual Informe de los resultados	Dirección o Unidad de Recursos Humanos.	o bs.
		Celebrar los logros individuales y colectivos, esto es muy gratificante para los colaboradores	Memorándums de felicitación		o bs.
		Ejecutar jornadas de capacitación y formación de acuerdo a las áreas previamente identificadas	Nº de capacitaciones	Máxima Autoridad de la Oficina	o bs.
COSTO TOTAL DEL PROGRAMA:					82.500

Fuente: Elaboración propia, propuesta de programa de intervención para la SDDP

5. DISCUSIÓN

- ❑ Las nueve dimensiones del Clima Organizacional, que sugieren Litwin y Stringer, de acuerdo a la escala valorativa tomada en cuenta en esta investigación, se encuentran dentro del nivel “Bueno”; sin embargo, las dimensiones Estándares e Identidad se acercan bastante al rango “Muy Bueno”, lo que significa que aparentemente el clima organizacional dentro de la Secretaría de Desarrollo Productivo de manera general, está dentro de los parámetros normales.
- ❑ Dentro la Secretaría se pudo observar ciertas debilidades como dificultad en la comunicación, informalidad en la realización de los trabajos, no están claras las funciones del personal, poco compromiso con el trabajo y con la institución, excedente personal no técnico que limita resultados óptimos de la institución y no hay trabajo en equipo, que se constituyen en temas idóneos para futuras investigaciones.
- ❑ Toda institución considera de gran importancia contar con un clima organizacional óptimo, independientemente de los resultados encontrados. Pensando en la constante mejora de la Secretaría Departamental se diseñó la propuesta de un Programa de Intervención para mantener un buen clima en la institución.
- ❑ El costo total para la implementación del Programa de Intervención tiene un aproximado de Bs 82.500 monto que deberá ser inscrito en el POA y vendrá a cubrir algunos gastos específicos del Programa, ya que la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo cuenta con la infraestructura, los equipos de computación, mobiliario y otros materiales que no es necesario adquirirlos para la implementación del Programa.
- ❑ Finalmente, los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de Litwin y Stringer no concuerdan con lo observado en las oficinas de la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo al momento de la aplicación de este instrumento o a nivel de conversaciones cortas realizadas con los trabajadores. Lamentablemente, debido al problema de salud que atraviesa Bolivia y el mundo entero, debido a la pandemia por Covid 19, no ha sido posible aplicar otras técnicas como la entrevista y/o la observación para complementar la información respecto al clima organizacional en esta institución.

5.1. RECOMENDACIONES

A las autoridades:

- ❑ Se recomienda la inmediata aplicación del Programa de Intervención para mejorar el clima organizacional dentro de la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo.
- ❑ Al secretario(a) departamental de Desarrollo Productivo como máxima autoridad ejecutiva-MAE, designe personal profesional idóneo para la implementación del Programa.
- ❑ Que la MAE emita un instructivo para la participación activa del personal directivo y técnico en general y brinde todo el apoyo al personal ejecutor del Programa.
- ❑ Que el presupuesto para el desarrollo del Programa sea inscrito en el POA de la próxima gestión y que la falta de recursos económicos no sea un impedimento para su ejecución.

Al área de Recursos Humanos:

- ❑ Realizar un control riguroso de la participación activa de los funcionarios públicos y que se cumpla el cronograma establecido para el desarrollo de las actividades.
- ❑ Que se realice la motivación necesaria al personal para la participación en todas las actividades, considerando que las mismas les servirá durante el tiempo que desempeñen funciones dentro de la Secretaría, en otras oficinas dependientes de la Gobernación o fuera de la misma.
- ❑ Que se realice la evaluación periódica sobre el clima organizacional para evaluar el Programa o si se requiere una reorientación en su ejecución.

A futuros investigadores:

- ❑ Que puedan emplear otras técnicas complementarias como la entrevista y la observación para validar y complementar los resultados obtenidos a través del cuestionario de Litwin y Stringer.
- ❑ Que puedan realizar el diagnóstico del clima organizacional en otras Secretarías del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija y ejecuten el Programa de Intervención para tener un buen clima organizacional dentro de las mismas y que permita el cumplimiento de los objetivos.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ❑ 1. Hernández, S., Fernández, C. y Baptista L. (2003). *Metodología de la Investigación* (Tercera Edición.). México D.F., México: McGrawHill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- ❑ 2. Ley Departamental N° 286 (2018). *Ley Departamental de Estructura de cargos y escala salarial del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija*. Tarija – Bolivia, Asamblea

Legislativa Departamental de Tarija.

- ❑ 3. López, P. Á. (2013). *Estudio del Clima Laboral y diseño de un plan de intervención para la Gobernación de Caldas, desde la Psicología Organizacional*. Manizales - Colombia: Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Programa de Psicología. Ensayo de Grado.
- ❑ 4. Mita, E., Camacho, G., Corso, G., Escalier, S., y Reynaga, C. (junio de 2015). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las Carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca*. *Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(11), 623 - 634.
- ❑ 6. Tarija, G. A. (2017). *Plan Estratégico Institucional PEI 2016–2020*, Gobierno Autónomo Departamental de Tarija – Secretaría de Planificación e Inversión, Tarija – Bolivia.

7. WEBGRAFÍA

1. Asamblea Legislativa Departamental de Tarija (26 de Junio de 2018). *Ley Departamental N° 286 - Ley Departamental de Estructura de cargos y escala salarial del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija*. Ley Departamental N° 286. Tarija, Cercado, Bolivia: Asamblea Departamental de Tarija. http://www.aldt.gob.bo/normas/leyes-departamentales-promulgadas/?cp_174=11
2. Baiza D., A. P. (2019). *Relación del Clima Organizacional y de la Satisfacción Laboral del cliente interno con los niveles de Satisfacción del cliente externo en el servicio brindado por los balcones de servicios ciudadanos del Municipio Metropolitano de Quito*. Quito, Ecuador : Escuela Politécnica Nacional - Facultad de Ciencias Administrativas. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20039>
3. Concalvez, A. (1998). “Modelo de Litwin y Stringer sobre Clima Laboral”. En *Énfasis*.
4. Contreras, C. B., y Matheson, V. P. (s.f.). “Una herramienta para medir el clima organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer”. *Síntesis de la*

- Memoria - Pontificia Universidad Católica de Chile*, 27-37. <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>
5. Cortés J., N. M. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachon. Xalapa, Ver.*, 2009. Xalapa, Ver.: Universidad Veracruzana - Instituto de Salud Pública. [https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortes\].pdf](https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortes].pdf)
 6. Gobierno Autónomo Departamental de Tarija (2017). *Plan Estratégico Institucional 2016-2020*. <https://www.tarija.gob.bo/normativa/manuales-de-organizacion-y-funciones>
 7. Gobierno Autónomo Departamental de Tarija (GADT). (2019). *Manual de Organización y funciones Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo*. Tarija, Cercado, Bolivia . <https://www.tarija.gob.bo/normativa/manuales-de-organizacion-y-funciones>
 8. Gobierno Autónomo Departamental de Tarija (2017). *Plan Estratégico Institucional 2016-2020*. Tarija, Cercado, Bolivia. <https://www.tarija.gob.bo/gestion-transparente/planes-estrategicos>
 9. Gómez, E. L. (Enero - marzo de 2013). "El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfica - descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable". *Aposta - Revista de Ciencias Sociales*(56), 1-35. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
 10. Hernández, S., & Fernández, C. y. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). México D.F., México: McGrawHill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%A1da_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
 11. Olaz, A. (2013). *El Clima Laboral en cuestión. Revisión Bibliográfica-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable*, Mostoles – España, Aposta. *Revista de Ciencias Sociales*, nº56, <http://www.apostadigital.com/revista-v3hemeroteca/aolaz1.pdf>.
 12. Paredes, P. A. (2018). *Análisis del Clima Laboral del Personal Administrativo, según el Modelo de Litwin y Stringer y las propuestas de mejora: Caso Universidad La Salle, años 2018*. Tesis para optar el Grado de Maestro en Ciencias: Contables y Financieras, Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8459/COMpaasz.pdf?sequence=1&isAllowe>
 13. Rodríguez, G. H. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social*. Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas "ESPE". <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>
 14. Williams, L. (2013). *Estudio Diagnóstico de Clima Laboral en una dependencia Pública*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León - División de estudios de Posgrado de Psicología. Tesis de Maestría en Psicología con Orientación en Psicología Laboral y Organizacional, <https://dokumen.tips/documents/estudio-diagnostico-de-clima-laboral-en-una-dependencia-publicapdf.html>

MATRICES PSICOSOCIALES DE LA CULTURA TARIJEÑA – UN ANÁLISIS INSTITUCIONAL

PSYCHO-SOCIAL MATRICES OF TARIJA CULTURE - AN INSTITUTIONAL ANALYSIS

Nils Puerta Carranza ^a, Miguel Ángel Viracocha Ibáñez, Jhanneth Liliana Román Cuevas, Graciela Nicol Cornejo Aiza, Gloria Fátima Arroyo Acuña, Karina Rodríguez Villa^b.

^a Docente de la Carrera de Psicología, Facultad de Humanidades U.A.J.M.S.

^b Estudiantes del sexto semestre de la Carrera de Psicología, Facultad de Humanidades U.A.J.M.S.

* **Correspondencia del autor(es):** nils.puerta@uajms.edu.bo

Fecha de recepción: 06-05-2022

Fecha de aceptación: 10-07-2022

RESUMEN

Inspirados en la Psicología Institucional, logramos establecer en consenso, entre docente y estudiantes, no sólo quedarnos en la reproducción de conocimientos en nuestro proyecto de clases, sino también, trazarnos un reto que es el de asumir una postura activa que contraste la teoría con la realidad. Es así, que luego de arduas reflexiones y debates, el curso resuelve indagar la institucionalidad cultural a partir de sus expresiones festivas que determinan actitudes y afianzan identidad.

Con la respectiva planificación, se estructura las fases del trabajo, se plantea el Objetivo General utilizando la técnica de elaboración conjunta, definiendo la ruta de nuestra investigación: “Desarrollar un análisis institucional de las fiestas tradicionales de Tarija, resaltando las matrices psicosociales a partir de la actitud y la identidad cultural”. Precisar las matrices psicosociales de las festividades culturales más relevantes en Tarija, nos ha permitido valorar críticamente el rol de la familia, la escuela, la religión, la gastronomía y los medios de comunicación, como factores de incidencia colectiva. Las fiestas culturales entendidas como verdaderas instituciones en Tarija, contempladas en esta investigación son:

· Carnaval (Comadres – Compadres) · Pascua · Gua-

dalupe · Chaguaya · San Roque

Los hallazgos explicitan lo que está latente, es decir, evidencias encubiertas que se van enterrando para negarlas, siendo que están ahí presentes conviviendo con cada una de las festividades. Está instituido de manera no formal, el excesivo consumo de alcohol en la cultura tarijeña, que en muchos casos afecta las relaciones interpersonales, deteriora la cohesión familiar y genera arquetipos comportamentales que transgreden la esencia de las festividades.

Palabras Claves:

Identidad Cultural, actitud, sentimiento de pertenencia, cultura, estereotipo, conciencia colectiva, grupos focales, familia, escuela, religión, gastronomía, medios de comunicación, matrices psicosociales.

ABSTRACT

Inspired by Institutional Psychology, we managed to establish a consensus between teachers and students, not only to remain in the reproduction of knowledge in our project of classes, but also to trace a challenge that is to assume an active position that contrasts theory with reality. Thus, after arduous reflections and debates, the course resolves

to investigate cultural institutionality based on its festive expressions that determine attitudes and strengthen identity.

With the respective planning, the phases of the work are structured, the General Objective is raised using the technique of joint elaboration, defining the route of our investigation: “To develop an institutional analysis of the traditional celebrations of Tarija, emphasizing the psychosocial matrices from the attitude and the cultural identity”. Specifying the psychosocial matrices of the most relevant cultural festivities in Tarija has allowed us to critically evaluate the role of the family, school, religion, gastronomy and the media as factors of collective incidence. The cultural festivals understood as true institutions in Tarija, contemplated in this research are:

- Carnival (Comadres - Compadres) - Easter - Guadalupe - Chaguaya - San Roque

The findings make explicit what is latent, that is to say, covert evidences that are buried to deny them, being that they are there present coexisting with each one of the festivities. The excessive consumption of alcohol in the Tarija culture, which in many cases affects interpersonal relations, deteriorates family cohesion and generates behavioural archetypes that transgress the essence of the festivities, is instituted in a non-formal way.

Keywords:

Identity Culture, attitude, feeling of belonging, culture, stereotype, collective consciousness, focus groups, family, school, religion, gastronomy, media, psychosocial matrices.

1. INTRODUCCIÓN

Los aportes de la Psicología han llegado a diversificarse de manera extraordinaria; sus constructos y preceptos teóricos están orientados básicamente a entender el comportamiento del hombre, estableciendo metodologías científicas que permitan aproximarnos y analizar la psiquis humana. Des-

de los enfoques: espiritual - afectivo y conductual – cognitivo, la Psicología se distingue en explicar la complejidad de los individuos, destacando sus particularidades y también sus complementariedades.

Inspirados en la Psicología Institucional, logramos establecer un consenso entre docente y estudiantes, para no sólo quedarnos en la reproducción de conocimientos en nuestro proyecto de clases, sino también, trazarnos un reto que es el de asumir una postura activa que contraste la teoría con la realidad. Es así, que luego de arduas reflexiones y debates, el curso resuelve indagar la institucionalidad cultural a partir de sus expresiones festivas que determinan actitudes y afianzan identidad. Con la respectiva planificación, se estructura las fases del trabajo, se plantea el Objetivo General utilizando la técnica de elaboración conjunta, definiendo la ruta de nuestra investigación: “Desarrollar un análisis institucional de las fiestas tradicionales de Tarija, resaltando las matrices psicosociales a partir de la actitud y la identidad cultural”. Precisar las matrices psicosociales de las festividades culturales más relevantes en Tarija, nos ha permitido valorar críticamente el rol de la familia, la escuela, la religión, la gastronomía y los medios de comunicación, como factores de incidencia colectiva. Las fiestas culturales entendidas como verdaderas instituciones en Tarija, contempladas en esta investigación son:

- ☐ Carnaval (Comadres – Compadres)
- ☐ Pascua
- ☐ Guadalupe
- ☐ Chaguaya
- ☐ San Roque.

Carnaval Chapaco. - A partir de 1978 se utiliza el nombre de “Carnaval Chapaco” (antes sólo se habla de “Carnaval”). En 1987 se empieza a hablar de la “ruralización” (con influencias andinas y campesinas) del Carnaval. Y recién a partir de 1992 se nota una ampliación paulatina del programa de Carna-

val, extendiendo sus celebraciones cada vez más en las semanas previas al mismo Carnaval. Es a partir de 1997 que recién se empieza a mencionar la importancia del turismo, aumentando la importancia de este tema con el paso de los años.

En este sentido, el antropólogo Daniel Vacaflor destaca que en el Carnaval previo a su “ruralización” parecía consistir únicamente de los mismos días de Carnaval (domingo, lunes y martes) y del fin de semana posterior (sábado y Domingo de Tentación), aunque en algunos casos se hace mención a la Elección de la Reina del Carnaval con una semana de anticipación.

Es recién a partir de dicha “ruralización” del Carnaval “Chapaco” que se empiezan a preparar diversos tipos de celebraciones carnavaleras antes de esta época: los jueves de Comadres y de Compadres, la Largada del Diablo, la Largada del Carnaval, etc.

Señala que este proceso parece haberse dado como una búsqueda de identidad local (primero con la apropiación del nombre “chapaco” para el Carnaval Chapaco) frente a la creciente migración “andina” a la ciudad de Tarija, consolidando esta nueva identidad chapaca por medio de la “ruralización” del Carnaval: la introducción de festividades y lógicas campesinas sobre la celebración del Carnaval.

Es también notoria la mención recurrente a la “diversión” y “alegría” del Carnaval, pero también del “consumo excesivo de alcohol” y de violencia física (casi en cada año revisado se presentan muertos y heridos en esta época). También es interesante que en 2006 exista una referencia explícita a la sexualidad en el Carnaval, remarcando la necesidad de distribuir gratuitamente una gran cantidad de preservativos.

Por su parte, el proceso histórico de las celebraciones de Compadres y Comadres según la prensa escrita de la ciudad de Tarija, lo primero que llama la atención es su invisibilidad en los titulares anteriores a 1987 - 1992. Esto confirma que la tradición de Compadres y Comadres viene del campo, y que fue introducida en la ciudad de Tarija recién hace 20 a 30 años.

Roberto Patiño / El País, 21 de febrero de 2015.

Pascua. - La Pascua Florida es una de las fiestas más grandes y tradicionales de Tarija, cada año recibe gran cantidad de turistas por su encanto y sinigual belleza. Para esta actividad San Lorenzo se viste de gala recibiendo a personas del lugar y del interior del país para festejar la resurrección de nuestro Señor Jesucristo. Para celebrar Semana Santa se decora las calles con arcos de flores y las procesiones son acompañada con música y alegría. La zapateada que es típico de la festividad, las mujeres danzan vestidas con sombrero, blusa floreada, manta, ojotas y una rosa pascua en su cabellera, los hombres de igual manera portan una camisa floreada, sombrero y ojotas. El instrumento principal de la celebración es el violín.

Además, durante esos días se disfruta de comidas típicas de la zona, como la ranga ranga, el saice, el picante y el asado de chanco.

Entre las bebidas que se preparan para esta fiesta se destaca la diana, que es preparada a base de leche criolla y un poco de singani hecho de uva blanca o negra y el canelado, que también contiene un poco de singani.

Guadalupe. - La festividad de la Virgen de Guadalupe se remonta a los hechos ocurridos la mañana del 16 de mayo de 1735, el R.P. Julián de Lizardi, celebraba la consabida eucaristía, cuando intempestivamente el atrio de la iglesia fue avasallado por una turba de embravecidos bárbaros avas, luego de sembrar el desorden, pánico y destrucción, capturaron al cura y arrastraron a la imagen de la Virgen de Nuestra señora de la Concepción hasta la Plaza, allí templaron sus arcos contra ella, fueron innumerables los flechazos que descargaron sobre la representación de la madre de Jesús, la decapitaron, le quitaron las manos y finalmente la arrojaron en unos pajonales adyacentes al pueblo, mientras que al padre Julián de Lizardi, desvestido, casi desnudo y maniatado lo llevaron hasta un lugar llamado El pajonal, allí sufrió una crisis violenta de asma bronquial, los seguidores del cacique se rehusaron soltarle, más por el contrario, desnudo

fue apostado en una gran peña, allí los salvajes le infirieron 32 flechazos. Cerciorados de su muerte, lo abandonaron en aquel paraje.

La imagen de la Virgen de Guadalupe es llevada en procesión hasta la Pampa de la Cahuarina, en cuya devoción, se realizan muestras de valor y sacrificio, mediante el simulacro de guerrillas entre guaraníes convertidos y no convertidos a la religión católica, conocidas como Mataqueadas, asimismo, las peleas de las Negritas Sanqueras. Los matacos se presentan disfrazados con ponchos acolchonados con Sacha (especie de musgo), los tobos se cubren con atractivos plumajes de avestruces y otras aves, mientras que los Chiriguano se pintan la cara, brazos y piernas de negro y rojo; se adornan con caracoles, portan arcos y flechas, su compañera, la cuña, llega ataviada de su tipoj, llevando en el cuello y brazos brillantes collares de piedras y semillas de diversos colores, el pelo una vez suelto, pero las más de las veces recogido o sujeto en un gran moño para el combate.

Chaguaya.- La Virgen de Chaguaya es una advocación de la Virgen María que se venera en la población de Chaguaya, a 67,5 km al suroeste de la ciudad de Tarija, departamento de Tarija, Bolivia. Su fiesta se celebra el 15 de agosto, fiesta de la Asunción de María, llamada con mucho cariño y respeto: La Mamita, La Patrona de Tarija.

La peregrinación al Santuario de la **Virgen de Chaguaya** se realiza del 14 de agosto al 15 de septiembre. Los habitantes de la ciudad de Tarija y de todas las provincias y localidades aledañas, peregrinan al santuario de la Virgencita. Una larga columna de creyentes inician su caminata desde la ciudad de Tarija, pertrechados cada uno con una mochila o un bolso con provisiones, una frazada, botas (antiguamente usada por los chapacos), ojotas o calzados livianos y una cantimplora o caramañola llena de agua; dispuestos a enfrentar el largo recorrido de sesenta kilómetros. El numeroso contingente de fieles llega al santuario a pie (tras una caminata que dura aproximadamente 12 horas) por una ruta de peregrinación que atraviesa los valles, valles que en esta época (invierno) se

tornan secos y el clima es frío.

San Roque. - Esta fiesta, que tiene mucha trascendencia y tradición, tiene sus orígenes en la época de la colonia y se festeja en el campo y la ciudad. Oficialmente, la fiesta se celebra el 16 de agosto de cada año. Sin embargo, la población recién celebrará la fiesta con aparición de los “Chunchos”, devotos promesantes que, con su colorida vestimenta y rítmica danza, recorrerán las calles de la ciudad, peregrinando de iglesia en iglesia con el Santo Patrono, y acompañados de cañeros, quenilleros y tamborileros.

San Roque, hijo de aristócratas en el medioevo francés, hizo todo menos lo que uno de su clase haría: repartió su fortuna, renunció a sus privilegios y comodidades y dedicó su vida a ayudar a los enfermos y desvalidos. Su generosidad, bondad, desprendimiento y compromiso con los enfermos y necesitados, lo llevaron a contraer la lepra. La historia cuenta que, enfermo de lepra, se ocultó en una cueva, donde un fiel amigo (perro) le llevaba comida y lamía sus heridas, las cuales fueron curando con la acción del lamer de su compañero. Adicionalmente, para Tarija, San Roque marca el final de la plaga de la lepra. San Roque, era una persona no solo bondadosa y caritativa con los enfermos, sino también con todos los desprotegidos, incluso los animales. Se sabe que él daba de comer y cuidaba a muchos animales. Y es por esta razón que San Roque, la Fiesta Grande de Tarija, es también la fiesta en la que se celebra a los perros; se celebra la amistad, lealtad y compromiso pactado entre estos fieles compañeros y nosotros.

El estudio revisa conceptos fundamentales que sustentan teóricamente el análisis de nuestra propuesta, en ese entendido, desglosaremos con el apoyo académico, lo que entendemos por institución, identidad cultural y actitudes.

Las instituciones pueden ser consideradas como sistemas sociales organizados entorno a un valor simbólico (orden de significantes que sirven de marco de referencia a la acción). Funcionan como acumuladoras y transmisoras de información cul-

tural que contribuye a establecer una continuidad psíquica entre las generaciones. Se expresan como un todo y son posibles de ser representadas mediante analogía por una intrincada red de interacciones internas normativizadas por el marco de referencia que inspira el mandato social que les dio lugar. Son susceptibles de objetivar en función del segmento que se quiera estudiar sin que por ello varíen las características generales de su identidad. Quiroga, M.P. (2010).

En las instituciones coexisten al menos dos formas claramente diferenciadas de sistemas de organización: una formal y manifiesta (explícita), y otra informal y latente (implícita) generada por el campo de interacciones “naturales” de sus miembros (codificación analógica). La primera forma planteada, responde a lo que podemos denominar “organigrama estático”, y la segunda al “organigrama dinámico”; ambos establecen una relación de mutua interdependencia que determinará el estado real o de eficacia de una institución en un momento dado. Su origen, entrelazado con el mito, se halla en las prohibiciones y mandatos ancestrales, es decir, en el surgimiento del intercambio simbólico que inaugura lo específicamente humano. Vítale, Nora; Méndez, Cecilia; Vol. Flavia, (1997).

Luciano Gallino (1995) conceptualiza las instituciones como un conjunto de normas que regulan y ordenan las formas de conducta de acuerdo a cada situación respecto a problemas relevantes a la sociedad, por lo que toda esta sociedad tiene interés en ellas. Las instituciones ofrecen al hombre una realidad prefabricada, que existe independientemente de su presencia y voluntad, además de que su estabilidad y permanencia son superiores a la duración de la vida de un hombre. Este autor menciona dos clasificaciones muy importantes de institución; la natural- espontánea y la positiva - tradicional.

- ▣ **Natural- espontánea:** se refiere a aquellas instituciones que se desarrollan en base a costumbres y tradiciones previamente establecidas, que pueden termi-

nar, pero no como regla, en la implementación de normas jurídicas.

- ▣ **Positiva- tradicional:** son aquellas que se crean con base a una formación jurídica ya existente y que se adaptan a la costumbre.

Entendiendo las instituciones culturales que marcan las festividades tarijeñas, podemos precisar que estas se establecen en el orden natural - espontánea y positiva- tradicional, de acuerdo al planteamiento de Gallino.

El concepto de identidad cultural encierra un sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, como costumbres, valores y creencias. “La identidad cultural de un pueblo viene definida históricamente a través de múltiples aspectos en los que se plasma su cultura, como la lengua, instrumento de comunicación entre los miembros de una comunidad, las relaciones sociales, ritos y ceremonias propias, o los comportamientos colectivos, esto es, los sistemas de valores y creencias, Un rasgo propio de estos elementos de identidad cultural es su carácter inmaterial y anónimo, pues son producto de la colectividad”. González Varas, (2000).

Las festividades tarijeñas, por tanto, tienen un sustento basado en su identidad cultural bien enraizado, cuyo valor simbólico se asienta en su ritualidad y territorialidad.

La cultura como una actitud si releemos la definición de “cultura” de la UNESCO, vemos como la cultura es algo más que la trasmisión de lo que somos y de lo que queremos (o debemos) llegar a ser a través del lenguaje artístico, la cultura es saber cultural en conjunto, es cuerpo, alma e intelecto. Sin embargo, la “actitud” es el interés por el conocimiento humanístico, y lo que esto produce: enriquecimiento creativo, mejora del estado social, actualización de nuevos retos y objetivos, fortalecimiento institucional.

Es por eso, que la actitud cultural nos habla de una acción dinámica y en permanente movimiento, de

una acción constante. Puesto que cultura fue, es y será aquella actitud que nos incita a crecer y a reconocernos como seres humanos. (Bauman, 2013). Para Rodríguez se distingue tres componentes de las actitudes:

- ❑ **Componente cognitivo:** Para que exista una actitud, es necesario que exista también una representación cognoscitiva de objeto. Está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre un objeto. En este caso se habla de modelos actitudinales de expectativa por valor, sobre todo en referencia a los estudios de Fishbein y Ajzen.
- ❑ **Componente afectivo:** Es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones que se caracterizan por su componente cognoscitivo.
- ❑ **Componente conductual:** Es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera, es el componente activo de la actitud. (Rodríguez Aroldo, 2010)

La actitud cultural nos habla de una acción dinámica y en permanente movimiento, de una acción constante. Quizás eso haya constituido una de las dificultades que impedían establecer una única definición sobre “cultura”, puesto que cultura fue, es y será aquella actitud que nos incita a crecer y a reconocernos como seres humanos.

Al constituirse la actitud como dispositivo de la acción, esta se encuentra supeditada a los patrones sociales que van moldeando comportamientos digitados temporalmente de manera diacrónica, estableciendo, como plantea Bauman, creencias instituidas culturalmente. González Noé (2007).

Los hallazgos explicitan lo que está latente, es decir, evidencias encubiertas que se van enterran-

do para negarlas, siendo que están ahí presentes conviviendo con cada una de las festividades. Está instituido de manera no formal, el excesivo consumo de alcohol en la cultura tarijeña, ésta actitud, que en muchos casos afecta las relaciones interpersonales, deteriora la cohesión familiar y genera arquetipos comportamentales que transgreden la esencia de las festividades.

El presente estudio, marca una ruta de jóvenes investigadores que cierran ciclos formativos en la Facultad de Humanidades de la Carrera de Psicología, cuya propuesta de práctica docente incorpora un aspecto desde el dispositivo de actualidad, revelando en toda su importancia o vigencia la conformación que articula la vida social de sus pobladores, lógicas identitarias de su dinámica conflictiva, traducidas en el campo simbólico.

El desafío principal de esta investigación de carácter institucional, es instar a crear mecanismos de valorización y difusión de la participación social e intercultural de la sociedad que opera en Tarija.

En un intento para conocer cognitivamente, afectivamente y comportamentalmente, a los sujetos o actores principales de cada una de las festividades.

El ciclo festivo inicia con el carnaval, haciendo énfasis en “Compadres y Comadres”, para posteriormente dar lugar a la celebración de la “Pascua Florida” (es importante precisar que cada una de las celebraciones en su despliegue a traviesan las continuidades de campo-ciudad), seguida a ésta se toma en cuenta la “Fiesta Grande de San Roque” íntimamente vinculada a la fiesta litúrgica de “Chaguaya”, para terminar con la festividad de la “Virgen de Guadalupe”.

El estudio pretende constituirse en un instrumento útil para todo aquel que quiera pensar no solo bajo una mirada contemplativa - estética festiva, sino, todo aquello que subyace las culturas vivas emergentes en nuestro contexto.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Objetivo general: “Desarrollar un análisis institu-

cional de las fiestas tradicionales de Tarija resaltando las matrices psicosociales a partir de la actitud y de la identidad cultural”.

2.1. Objetivos específicos:

- ❑ Determinar si el consumo de bebidas alcohólicas es un elemento no formal institucionalizado en las festividades tradicionales de la cultura tarijeña.
- ❑ Identificar los factores psicosociales que tie-

nen mayor incidencia en la población tarijeña.

- ❑ Definir los aspectos motivacionales de las personas participantes de los eventos culturales de Tarija.
- ❑ Analizar el nivel de satisfacción que genera en la población el ser partícipes de actividades culturales.
- ❑ Sentido de pertenencia de la población con la identidad cultural

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: Adjunto en cuadro.

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Escala		
Actitud	Organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto.	Componente Cognitivo: Está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre un objeto.	Conocimiento	Mucho Poco Nada		
		Componente Afectivo: Es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social.	Percepción			
Identidad Cultural	Sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, como costumbres, valores y creencias.	Componente Conductual: Es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera, es el componente activo de la actitud.	Sentimientos	Activamente Pasivamente No sabe		
		Sentido de pertenencia: es hacer propias las creencias, costumbres y valores que nos identifica como miembros de una comunidad.	Emociones			
		Costumbres, tradiciones: Hábitos, formas de ser y modos de comportamiento de las personas.	Reacción			
		Creencias: son como un mapa grabado en el sistema (en el ADN, o en determinados aprendizajes) que nos guían o mejor nos orientan en el mundo para encontrar la satisfacción de nuestras necesidades.	Comportamiento			
			Voluntad			
Matrices Psicosociales	Es un mapa de la realidad, una carta de navegación que incluye recomendaciones y rutas preferencias, una serie de afirmaciones entre la gente, lo que puede esperarse y lo que no puede esperarse de la vida.		Afiliación	Mucho Poco Nada		
			Integración			
			Costumbres			
			Fe			
		La familia: institución social ya que está conformada por sujetos en un sistema, donde interactúan con el entorno en aspectos legales, socio-culturales, económicos y educativos.	Integración		Integración	Mucho
		La escuela: Institución socializadora nos orienta a tomar decisiones y responsabilidades entre otras cosas, por lo que se puede decir que nos enseña normas sociales como la convivencia.	Integración		Dinámica familiar positiva.	Poco
		La religión: sistema de creencias y prácticas por las cuales un grupo de personas interpreta y responde a lo que ellos consideran sobrenatural y sagrado.	Integración		Comunicación	Nada
		Los medios de comunicación: difunden las costumbres y tradiciones que se manifiestan en la vistosidad, diversidad y contrastes de su música, danzas y bailes y en la variedad y tradición de su cocina que conluga los más diversos platos y bebidas de la gastronomía de sus diferentes regiones	Integración		Enseñanza	Mucho
		Gastronomía: Morales señala que: "comer es un acto biológico y cocinar un acto cultural". La gastronomía tarijeña refleja su estilo de vida, porque son costumbres que pasan de generación en generación sostenidas en el tiempo con conocimientos y técnicas que son parte de la identidad cultural fortaleciendo los vínculos familiares y sociales.	Integración		Ritos	Poco
		Así también el consumo de las bebidas alcohólicas (vino, chicha, etc.) acompaña la degustación de la gastronomía de la cultura tarijeña.	Integración		Fé	Nada

2.2. Aspectos metodológicos:

La investigación asume lo exploratorio, descriptivo y explicativo de manera metodológica.

2.2.1. – Investigación Exploratoria

Porque ofrecen un primer acercamiento al problema que se pretende estudiar y conocer, nos permite tener un panorama o conocimiento superficial del tema, pero es el primer paso inevitable para cualquier tipo de investigación posterior que se quiera llevar a cabo.

2.2.2. – Investigación Descriptiva

Porque nos permite describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que definimos abordar y que se pretenda analizar.

2.2.3. – Investigación Explicativa

Finalmente optamos por la investigación de tipo explicativa para acercarnos y buscar explicaciones de las causas que originaron la situación analizada. En otras palabras, es la interpretación de una realidad o la explicación del por qué y para qué del objeto de estudio; a fin de ampliar el “¿Qué?” de la investigación exploratoria y el “¿cómo?” de la investigación descriptiva.

2.2.4. Muestra

Se ha tomado en cuenta como nuestra población de estudio a 683 personas de los Municipios de Tarija Cercado, Padcaya, San Lorenzo y Entre Ríos; considerando la influencia geográfica de cada una de las festividades estudiadas en la presente investigación: Comadres y Compadres, Pascua, San Roque, Virgen de Chaguaya y Virgen de Guadalupe. Dicha población atravesó una depuración de encuestados que afirmaron no ser partícipes de las fiestas tradicionales de ninguna forma, quedando como nuestra población 659 personas.

2.2.5. Técnicas de recolección de datos

Encuesta.- Este instrumento de recolección de datos fue generado por los estudiantes de la materia de Psicología Institucional, el mismo que está com-

puesto de 18 preguntas cerradas, en las cuales hay grupos de preguntas que corresponden a los aspectos planteados en nuestro Objetivo General: Actitud, Identidad Cultural y las Matrices Psicosociales.

Es importante remarcar que para el presente trabajo, se ha optado por generar una encuesta virtual y de aplicación “cara a cara” con un total de 659 participantes de las diferentes fiestas, desarrolladas de manera singular en todo el territorio tarijeño. Misma que ha permitido la sistematización paralelamente a la aplicación de forma clara y precisa; no obstante, es necesario mencionar que previamente a la aplicación general, se realizó la capacitación con respecto al uso correcto de las encuestas virtuales y una prueba piloto exitosa. La encuesta fue sometida a un pre-test, cuyos resultados motivaron la realización de algunos ajustes de formato y secuencia, es importante destacar que en dicho pre-test participaron todos los estudiantes que cursan el 5to año de la materia de Psicología Institucional de la Carrera de Psicología. La estructura del cuestionario en Google Drive y el procedimiento en SPSS 19, permitió efectuar la sistematización de datos y cruce de variables y a su vez brindó un mejor análisis de resultados.

Entrevista.- Se utilizó la entrevista semi-estructurada, con la finalidad de profundizar la información a partir de la propia experiencia de los entrevistados y describir los hechos de las diferentes fiestas tradicionales de Tarija, en base a nuevas referencias que los distintos grupos fueron seleccionando, al haber accedido a personas que llevan años celebrando dichas fiestas y que nos permiten hoy conocer el cómo, cuándo y quiénes comparten estas fiestas, de tal manera todo quedó demostrado documentalmente.

Grupo Focal.- Es una técnica de “levantamiento” de información. Su justificación y validación teórica se funda sobre un postulado básico, en el sentido de ser una representación colectiva a nivel micro de lo que sucede a nivel macro social, toda vez que, en el discurso de los participantes, conceptos, lugares comunes, etc., de una comunidad. La técnica de los

grupos focales es una reunión con modalidad de entrevista grupal abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionados por los investigadores discutan y elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación.

Cada equipo de investigación, tuvo un especial cuidado con el lugar donde se realizaron las entrevistas, buscando sitios estratégicos según la festividad que correspondía. Por medio de las entrevistas al grupo focal y el **F.O.D.A.** siglas que representan el estudio de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Enfocando los factores que tienen mayor impacto en la organización o en la vida cotidiana si es el caso, para que a partir de allí se arranquen eficientes decisiones y acciones pertinentes.

Estrategia P.N.I. Es una técnica que nos facilita el análisis y toma de decisiones, nos permite realizar planteamientos o tomar decisiones al desarrollar ideas sobre un tema, suceso, o situación a evaluar. El uso del P.N.I. es apropiado para profundizar en un tema y poder destacar estos aspectos que nos llevan a análisis que puede resultar enriquecedor al momento de plantear acciones.

3. RESULTADOS

Los males que acechan

Tarija una región de costumbres y tradiciones culturales mayormente religiosas (iglesia católica), mismas que son transmitidas a través del tiempo, fundamentalmente en el núcleo básico de la sociedad que es la familia.

En este último año múltiples factores fueron contribuyendo a una disminución sistemática del significado real y profundo de las festividades tradicionales culturales, manifestándose a través de una distorsión de la esencia de las mismas fiestas, evidenciadas en cada una de las celebraciones.

Dentro de las actividades culturales se consideraba a la familia como la institución social primordial

conformada por sujetos en un sistema, donde interactúan con el entorno en aspectos legales, sociales, económicos y educativos, así mismo se integra bajo el principio básico de construir un proyecto de vida común, por lo tanto esta institución era la encargada de transmitir de generación en generación las tradiciones culturales tarijeñas para la continuación de identidad cultural en la sociedad; actualmente vemos que esta institución también ha modificado de distintas maneras su estructura familiar y su forma de transmisión de la cultura.

Otro factor influyente para la preservación de nuestras tradiciones culturales era la escuela, la cual hoy en día se limita simplemente a enseñar de forma superficial sobre las fiestas tradicionales, sin mucha profundización en cuanto a la esencia misma de las festividades, ya que forman parte de tradiciones mayormente religiosa católica, cabe mencionar que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, declara ser un país laico por lo que la reforma educativa está regulada al respeto de las múltiples expresiones y creencias espirituales. Tarija a lo largo de su historia atravesó distintas situaciones políticas, sociales que desarrollaron e influenciaron su estructura cultural como tal.

Un elemento que ha tomado protagonismo en los últimos años es la globalización, a través de los avances tecnológicos y el activismo de las redes sociales, causando grandes cambios en las formas de expresión cultural o formas de celebración, la identidad cultural se va modificando poco a poco en la medida que son influenciadas por costumbres foráneas.

Con relación a la gastronomía, esta investigación ha plasmado el sentir de la población con respecto a la manipulación de alimentos que se realiza durante estas festividades, mismas que carecen del cuidado riguroso durante la preparación y venta de los platos típicos de nuestra región, como también aquellos característicos de cada festividad. Es importante mencionar la responsabilidad de las autoridades correspondientes en brindar los espacios

adecuados para esta actividad comercial, así también un mayor control de salubridad permitiendo garantizar la calidad

de los alimentos a los comensales tanto propios como extranjeros.

El consumo de bebidas alcohólicas no es algo nuevo en estos tiempos, como tampoco lo es asistir a una fiesta patronal y celebrarlo consumiendo bebidas alcohólicas. El alcohol forma parte de nuestras costumbres en las celebraciones, tanto familiares, grupos de amigos, sociales e incluso en las religiosas. Sólo hace falta asistir a cualquier tipo de evento para comprobar que el consumo de bebidas alcohólicas forma parte de las fiestas tradicionales de Tarija.

El consumo de alcohol y sus efectos en la salud no serán entendibles y por tanto modificables si no se contempla como un proceso de construcción social y cultural de Tarija. El fenómeno del alcoholismo ha dado lugar a un alto índice de violencia, disputas, desorden, violencia intrafamiliar, accidentes de tránsito, entre otros.

3.2.1. La riqueza cultural tarijeña

El análisis realizado establece que el aspecto motivacional más relevante para la población tarijeña en la participación de sus festividades culturales, es la Amistad ya que existe una influencia social que incita a la participación de las festividades culturales, estos espacios suelen ser importantes para el desarrollo de la identidad. Las amistades o el grupo ejercen una influencia importante en el sujeto, ya que éste tiene la necesidad de socializar, conocer, ampliar, su gama de amistades y por lo tanto se atreve a conocer y asimilar diversas formas de convivencia.

Claramente, dentro de la investigación se ha podido observar cómo la familia y las amistades incitan a sus miembros a ser partícipes de las actividades

tradicionales de la comunidad, ya sea inculcando por el sentido de religiosidad, por costumbre y tradición, por curiosidad, entre otros aspectos.

En el caso de las festividades de la Pascua, Virgen de Chaguaya, San Roque y la fiesta de la Virgen de Guadalupe en Entre Ríos, ya que éstas son de corte más religioso, en las cuales la población acude mediante una convicción religiosa, son creyentes y fieles. “Se considera que la religión provee de significados personales y culturales además de códigos de conducta.”

(Stark 1985).

Por último, se observa que las personas participan dentro de estas instituciones culturales con un motivo tanto de curiosidad por conocer y experimentar las particularidades de estas actividades, y también para afianzar las relaciones interpersonales mediante la socialización.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el análisis al que se llega denota que la población sí se siente parte de las festividades tradicionales de Tarija, así mismo en las entrevistas con los grupos focales señalan: que “es sumamente importante y de gran relevancia porque es un tiempo de confraternización”.

La población se inclina más por cultivar las festividades tarijeñas que las del extranjero o que son ajenas a la región, es por tal razón que, puntualizan la importancia de revalorar la cultura y conocer aún más la riqueza tradicional de Tarija; así mismo las personas con mayor preocupación por esta situación son las de edad adulta, ya que lo fundamental en una cultura es el sentido de pertenencia, la misma fortalecida de algún modo por las celebraciones de las festividades tradicionales como la práctica de los valores culturales.

Grupos Focales (FODA)	
Análisis de FODA fiestas Tradicionales de Tarija	
Fortalezas	Oportunidades
<p>✓ Otorga esencia, sentido de pertenencia e identidad en todas las fiestas tradicionales religiosas de Tarija (Virgen de Chaguaya San Roque, Virgen de Guadalupe y Pasqua) es la fe que tiene cada promesante.</p> <p>✓ La fe genera reflexión y a partir de esto se logra bienestar físico y mental.</p> <p>✓ Se caracteriza por la integración y cohesión que genera en las personas, para formar parte de una festividad.</p> <p>✓ La trascendencia familiar que va de generación en generación, por tal razón, aún se mantienen las tradiciones culturales.</p> <p>✓ La devoción religiosas cruza fronteras, cuando los tarijeños emigran mantienen sus raíces culturales.</p> <p>✓ La diversidad de actividades, como: Deporte, cantos, danza concurso, juegos de antaño, entre otros. sin dejar de lado la gastronomía, como las comidas típicas y bebidas que son representativas de cada región.</p> <p>✓ es una fiesta limpia, sin bebidas alcohólicas ni excesos, se fundamenta en la fe, y una devoción sin vicios.</p> <p>✓ El fortalecimiento de las tradiciones ya que con el pasar de los años ha recibido apoyo de las instancias estatales y fueron nombradas Patrimonio Cultural de la Región.</p>	<p>✓ Los medios de comunicación tienen un efecto multiplicador y promotor, que llega a todo el mundo con el fin de dar a conocer las múltiples costumbres y tradiciones que presentan las diferentes festividades tarijeñas en cuestión de publicidad fomentando así el turismo.</p> <p>✓ Presenta un apoyo económico por parte de la Gobernación, debido a que éstas, abren las puertas al comercio de artesanías y la degustación de los platos típicos tarijeños, entre otros, sobre todo a comerciantes de áreas dispersas.</p> <p>✓ El turismo presenta un impacto económico y social que genera cada fiesta de las diferentes temáticas religiosas, recibiendo así entre 5000 a 7000 visitantes tanto de interior como exterior del país, brindando la oportunidad más importante que tiene cada festividad, que es el crecimiento del comercio, turismo, tradiciones culturales con la venta de las vestimentas apoyando así el crecimiento económico de la región.</p> <p>✓ Cada profesante se siente parte de la fiesta, debido al sentido de pertenencia que estos presentan en el momento de identificarse con las diferentes festividades, ya sea conductual, religioso y ético.</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>✓ En cuestiones económicas depende de la Gobernación y otras autoridades, ya que existen pocas políticas para promocionar, fortalecer las festividades, también existe una deficiente organización, como por ejemplo en la gastronomía, no se cuenta con suficiente personal y promoción del manejo adecuado de los alimentos.</p> <p>✓ Poca seguridad y control policial, sobre el excesivo consumo de alcohol, este factor incrementa los índices altos de violencia intrafamiliar, accidentes de tránsito, peleas callejeras, lo cual se manifiesta como una debilidad cultural.</p> <p>✓ La asistencia al santuario y festividades van perdiendo el sentido con respecto al significado principal de éstas, es decir, muchas de las personas que llegan hasta el santuario en movilidad lo toman como un día de campo o distracción para pasar la jornada, otras que peregrinan lo hacen como un reto que se debe superar o solo por hacer amistades, esta situación no es mala, simplemente debilita el conocimiento real religioso y cultural de la festividad como tal.</p>	<p>✓ Existen conflictos en cuanto a la organización de las diferentes festividades, esto debido a las distintas visiones que tienen tanto las autoridades gubernamentales, que infieren desde un punto de vista más turístico, por el contrario los profesantes asumen una perspectiva más devota en cuanto a su fe se refiere.</p> <p>✓ Incremento de venta de las bebidas alcohólicas, manifiesta en las diferentes fiestas tarijeñas, esto a causa del escaso control de la misma.</p> <p>✓ Distorsión de las fiestas y esto conlleva a una mala información dirigida a una nueva moda, la amenaza más profunda que se siente es la evolución del tiempo, notando los ligeros cambios de las vestimentas que van deformando la tradición.</p> <p>✓ Los medios de comunicación juegan un papel importante y relevante, ya que estos difunden de forma masiva las tradiciones, pero causan una distorsión de la esencia e identidad de las fiestas tradicionales culturales como tal.</p>

4. DISCUSIÓN

4.1. El espejo y en contrapunto

Es innegable que toda cultura representa el cultivo de valores y creencias que van tejiéndose en el seno social comunitario, a partir de la transmisión oral y escrita de una generación a otra, basada en una narrativa mágico simbólica que rompe la cotidiani-

dad y concentra la acción a la ritualidad, donde las conductas se interponen cumpliendo los dictámenes de orden social construido para establecer territorialidad, pero también, marcar un sentimiento de pertenencia y por ende de identidad.

Tarija con su bagaje cultural, incorpora una incalculable riqueza, que si no se preserva, se correrá el riesgo de ir perdiendo su esencia, debido a las nue-

vas tendencias que van determinando las pautas de conducta sometidas a dictámenes establecidos que predisponen cada vez una marcada ausencia de valores espirituales, destacándose más bien, comportamiento apegados al consumismo y/o materialismo, basados en la superficialidad que no contribuyen en nada a la construcción de una sociedad basada en valores humanos.

La investigación evidencia un vacío en la definición de que ciudadano queremos para nuestra sociedad, si bien las festividades persisten, pero detectamos que las matrices psicosociales se ven disonantes al momento de engranar, debido a la ausencia de una respuesta que fortalezca nuestras tradiciones y creencias.

La institucionalidad no formal del excesivo consumo de bebidas alcohólicas, es un problema que se correlaciona con los elevados índices de violencia: física, psicología, sexual, económica, etc. que no se deben soslayar. Este juicio de valor se sustenta con estadísticas que ubican los casos de mayor violencia en los meses que se desarrollan las festividades tradicionales, por consiguiente es necesario y urgente responder a la pregunta ¿qué tipo de ciudadano queremos en Tarija? y a partir de esta respuesta ir trabajando en un Plan Estratégico de largo aliento que vaya afianzando la riqueza cultural heredada cuyas cualidades en Tarija se resumen en su actitud social hospitalaria, amable, alegre y bondadosa.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Alberto Sánchez Rossel (1977). Tierrauca Chapaca, Tarija, Pág. 37-51
- René Aguilera Fierro (2021): Virgen de Guadalupe, las raíces de la fiesta grande de Entre Ríos, periódico El País 01/10, Tarija.
- Butler-Bowdon, Tom (2007). “50 Clásicos de la psicología: quiénes somos, cómo pensamos, qué hacemos; Perspectiva e inspiración de 50 libros clave”. Londres y Boston: Nicholas Brealey, pp. 324. ISBN 978-1-85788-386-2
- Cagigas Arriazu Ana (1990. “La Violencia y la Cultura Patriarcal”, revista Monte Buciero, Cantabria, España.
- Suplemento Cultural, (1993). “Cantaro”, Tarija.
- Cartón et al., (1962). “La educación y la cultura”, Universidad Politécnica Salesian., Ecuador.
- Cierra, Mazzarella (2001). “Vygotsky: enfoque sociocultural”, Ed. Educere, Venezuela.
- Gallino, Luciano (1995), “La iglesia como institución social”, “Capítulo II documentos García, Argentina.
- González Noé (2007): Bauman, identidad y comunidad, Espiral (Guadalaj.) vol.14 no.40 Guadalajara - Mexico
- Kaës, L. (1989), “Una lectura crítica del psicoanálisis francés de grupos”, Francia.
- Massimo Montanari (2006) “La comida como cultura”. Italia.
- Molina Balza M. (1977). “Tarija Canta Su Folklore”; Tarija-Bolivia;
- López Morales (2002). “La Gastronomía como patrimonio cultural y desarrollo turístico”. Brasil.
- Luis R. Beltrán, citado por Víctor M. Bernal Sahún, (1994). “Anatomía de la publicidad en México”, Editorial Nuestro Tiempo.
- Observatorio ciudadano, ECAM (2017)
- Ortega J. (2014). “Fiesta de Guadalupe”. Tarija.
- Patiño R. (2015): El Carnaval Chapaco re-

flejado en la prensa desde el año 1940, periódico El País, 21 de febrero, Tarija.

- ❑ Quiroga, M.P. (2010). “Arte y Psicología Analítica, una interpretación Arquetipal del Arte”, (15 de febrero del 2010), pág. 54, Chile.
- ❑ Red de Defensorías de Mujeres de la Federación Iberoamericana de Ombudsman.
- ❑ Stella Maris Torrez, (2006).” Cultura, Mente y Educación en Jerome Bruner”. Buenos Aires, Argentina.
- ❑ Tania Rodríguez Salazar (2006).” Cultura y cognición: entre la sociedad y la Naturaleza”. Ed. RMS. México.
- ❑ Vacaflor Daniel, V. C. (2009). “Pequeños misterios de la fiesta grande”, La Pluma del Escribano, Tarija:.
- ❑ Valencia Camacho, Shyrley carolina UCB 2014, P.31-4º Vicent Giménez Chornet, Lucas Ruvira Palau, 2015.
- ❑ Vitale, Nora; Méndez, Cecilia; Vol. Flavia, 1997, “Introducción a la Psicología Institucional”, Buenos Aires.

6. WEBGRAFÍA

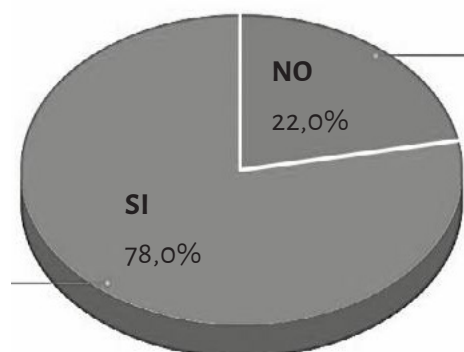
1. Balza M.M. (6 de mayo de 2018). Carnaval “Compadres Y Comadres”. El País. Recuperado de <https://elpais.bo/del-libro-tarija-canta-su-folklore-de-mauro-molina-balza-fiestas-tradicionales-de-tarija-ano-nuevo-flores-nuevas/>
2. Bailon G.L. (2012). Sociología de la Religión: El Tomemismo de Durkheim, Contribuciones a las Ciencias Sociales, 1 (1), Recuperado de www.eumed.net/rev/cccss/18/lhbg2.html
3. Calzavarini L. y Arduz R. F. (2014, 14 de febrero). Día de las comadres en Tarija, Bolivia. El boliviano en vivo. Recuperado de <http://elbolivianoenvivo.com/dia-de-las-comadres-en-tarija-bolivia/>
4. Daniel Vacaflor, 2012, recuperado de <https://lapatriaenlinea.com/?nota=220395>
5. Díaz V. (2014). Religión como institución social universal, Prezi, 3 (1), Recuperado de prezi.com/m/kofejglqfnuw/religion-como-institucion-social-universal/
6. El País (2019), Del Libro “San Roque” La Fiesta Grande de Tarija de: Mario R. Suárez Calbimonte La vida del santo (Primera parte), disponible URL: <https://elpais.bo/del-libro-san-roque-la-fiesta-grande-de-tarija-demario-r-suarez-calbimonte-la-vida-del-santo-primera-parte/>
7. Consulta 24/05/2019 Escrito por ABI (Agencia Boliviana de Información). Disponible de Noticias Tarija, Recuperado <https://www.elpaisonline.com/.../281522-cerca-de-7000-mujeres-participaran-en-la-e...consulta-08/02/2018>.
8. Filosofía i pensament, Gomá I Musté, Catedrático de Filosofía de la Universidad de Barcelona, 1977. Disponible URL: <http://www.alcoberro.info/planes/freud3.htm> consulta 04/05/2019
9. Richard Shweder, Recuperado de wikipedia.org/wiki/Psicología_de_la_cultura.
10. Vargas Flores C.J. (8 de febrero 2018) Jueves de Comadres, comadres más que una tradición Diario el Deber. Recuperado de <https://www.playbuzz.com/diarioe12/jueves-de-comadres-m-s-que-una-tradicion>
11. Bono, Edward. ¿Qué es y para qué sirve un cuadro PNI?. Recuperado de
12. http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/DirEduc-Cont/Jclic/MATERIALES/Unidad_4/Unidad_4/U4_Cuadro%20PNI_ACT.4.4.docx

14.

Graficas

DETERMINAR SI EL CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS ES UN ELEMENTO NO FORMAL INSTITUCIONALIZADO EN LAS FESTIVIDADES TRADICIONALES DE LA CULTURA TARIJEÑA.

¿Durante la fiesta tradicional (...) es común el consumo de bebidas alcohólicas?		
	Fx	%
	145	22
Sí	514	78
Total	659	100

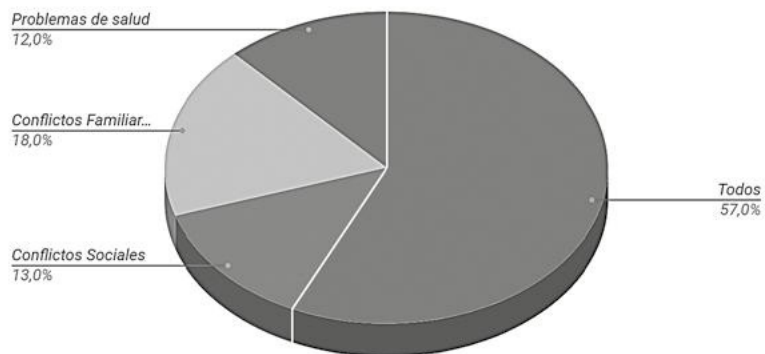


Fuente: Elaboración propia.

¿Qué consecuencias trae el consumo excesivo de alcohol durante las fiestas tradicionales?

	Fx	%
Todos	377	57
Conflictos Sociales	87	13
Conflictos Familiares	119	18
Problemas de salud	76	12
Total	659	100

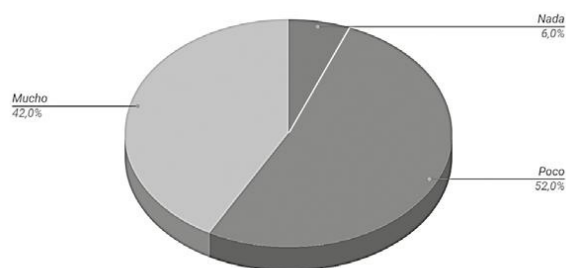
Fuente: Elaboración propia.



FACTORES PSICOSOCIALES QUE TIENEN MAYOR INCIDENCIA EN LA POBLACIÓN TARIJEÑA.

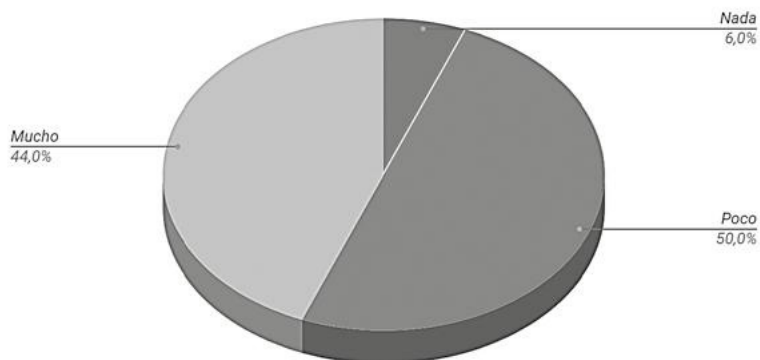
¿Considera usted que durante las fiestas tradicionales se estrechan más los lazos familiares?

	Fx	%
Nada	39	6
Poco	344	52
Mucho	276	42
Total	659	100



¿Considera usted que su familia es parte activa de las fiestas tradicionales de Tarija?

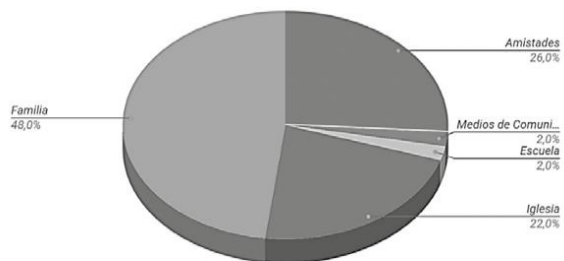
	Fx	%
Nada	37	6
Poco	333	51
Mucho	288	44
Total	659	100



ASPECTOS MOTIVACIONALES DE LAS PERSONAS QUE SON PARTICIPANTES DE LOS EVENTOS CULTURALES

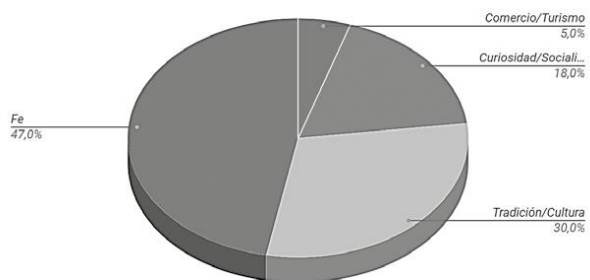
Su interés para participar de las fiestas tradicionales se debe principalmente a:

	Fx	%
Amistades	170	26
Medios de Comunicación	10	2
Escuela	15	2
Iglesia	142	22
Familia	321	48
Total	659	100



¿Qué le motiva a participar de las fiestas tradicionales?

	Fx	%
Comercio/Turismo	36	5
Curiosidad/Socialización	118	18
Tradición/Cultura	200	30
Fe	301	47
Total	659	100

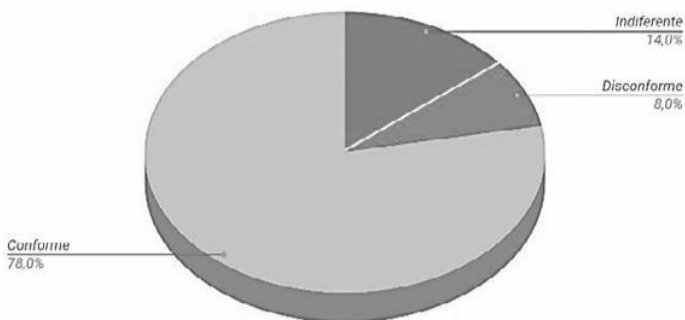


NIVEL DE SATISFACCIÓN QUE GENERA EN LA POBLACIÓN EL SER PARTÍCIPIES DE ACTIVIDADES CULTURALES.

¿Cuál es su nivel de satisfacción después de participar de las fiestas tradicionales?

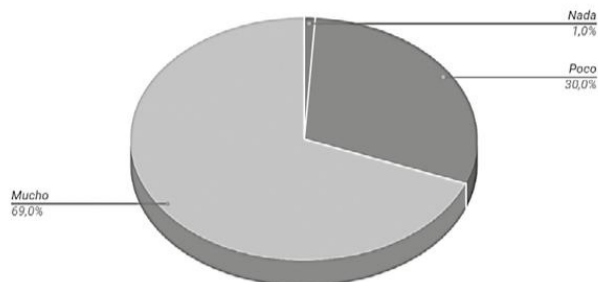
	Fx	%
Indiferente	90	14
Disconforme	54	8
Conforme	513	78
Total	659	100

Fuente: Elaboración propia.



¿Se siente usted orgulloso de la gastronomía típica de las fiestas tradicionales?

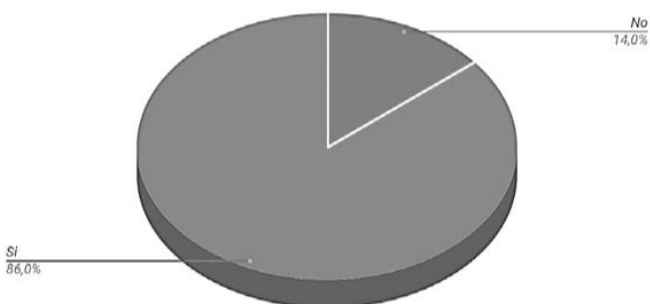
	Fx	%
Nada	7	1
Poco	193	30
Mucho	458	69
Total	659	100



SENTIDO DE PERTENENCIA DE LA POBLACIÓN CON LA IDENTIDAD CULTURAL

¿Usted se siente parte de las festividades tradicionales de Tarija?

	Fx	%
No	91	14
Sí	565	86
Total	659	100



CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS PRESENTES EN DEPORTISTAS DEL VOLEIBOL FEMENINO DE LA CIUDAD DE TARIJA

(ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE JUGADORAS DE SELECCIÓN DEPARTAMENTAL Y JUGADORAS FORMATIVAS)

Kassandra Antezana Peredo ^{a*}.

^a Miembro de la Sociedad de Psicólogos Deportivos de Tarija "PsicoSport", Licenciada en Psicología.

* **Correspondencia del autor(es):** kassyantepemi@gmail.com

Fecha de recepción: 10-05-2022

Fecha de aceptación: 05-07-2022

RESUMEN

Las características psicológicas que se presentan en un deportista son determinantes en el momento de su actuación en el campo de juego, de estas dependerá su rendimiento, su desarrollo y profesionalización en la disciplina que practica, es por esto que aspectos como la motivación, autoconfianza, concentración, control emocional y cohesión grupal, deben ser analizadas y tomadas en cuenta al momento de ejercer la Psicología deportiva

Esta investigación tuvo como finalidad estudiar las características psicológicas que poseen las jugadoras de voleibol, tomando en cuenta tanto a las jugadoras pertenecientes a la selección tarijeña, como a las jugadoras formativas que actualmente participan en los distintos campeonatos de la Asociación Departamental, con el fin de comparar en qué nivel están presentes dichas variables psicológicas.

Las variables analizadas en esta investigación representan habilidades psicológicas, como la motivación, la autoconfianza, la atención-concentra-

ción o el control del estrés. Además, se estudian variables de repercusión colectiva como la cohesión de equipo o la influencia de la evaluación del rendimiento en el deportista.

Los resultados confirman que el análisis de las variables psicológicas mediante el CPRD y el LOEHR aportan información para conocer y comparar el nivel de las características que están presentes en las jugadoras de voleibol, desde un punto de vista individual y colectivo. Todo ello, facilitaría la optimización del rendimiento deportivo de los voleibolistas tras las posteriores intervenciones psicológicas oportunas.

Palabras Clave:

Características, motivación, autoconfianza, concentración, control emocional, cohesión grupal.

ABSTRACT

The psychological characteristics that occur in an athlete are decisive at the time of their performance on the field of play, their performance, develop-

ment and professionalization in the discipline they practice will depend on these, which is why aspects such as motivation, self-confidence, concentration, emotional control and group cohesion, must be analyzed and taken into account when exercising sports psychology

The purpose of this research was to study the psychological characteristics that volleyball players have, taking into account both the players belonging to the Tarijeña team, and the training players who currently participate in the different championships of the Departmental Association, in order to compare at what level these psychological variables are present.

The variables analyzed in this research represent psychological abilities, such as motivation, self-confidence, attention-concentration or stress control. In addition, variables of collective repercussion such as team cohesion or the influence of performance evaluation on the athlete are studied.

The results confirm that the analysis of the psychological variables through the CPRD and the LOEHR provide information to know and compare the level of the characteristics that are present in volleyball players, from an individual and collective point of view. All this would facilitate the optimization of the volleyball players' sports performance after subsequent appropriate psychological interventions.

Keywords

Characteristics, motivation, self-confidence, concentration, emotional control, group cohesion.

1. INTRODUCCIÓN

Muchas veces, cuando un equipo participa en una competencia, existen factores que benefician o perjudican su desempeño; éstos pueden ser físicos, tácticos, técnicos o psicológicos. Sin embargo, en varias ocasiones, no se le da la importancia adecuada a este último, los directores técnicos, entrenadores y asistentes solo se dedican a entrenar lo

que es el ejercicio físico, implementando o incrementando rutinas de ejercicio, sistemas de juego y otros similares, pero, con frecuencia, el auténtico problema no es la falta de destrezas físicas, sino psicológicas.

En los últimos años, la importancia de los factores psicológicos dentro de este deporte ha crecido, algunos equipos profesionales de élite cuentan con especialistas en psicología del deporte que implementan estrategias para fortalecer cualidades psicológicas positivas o disminuir factores psicológicos negativos que se encuentran dentro de un equipo, ya sean a nivel grupal o individual, aunque, en nuestro país aún no se le da la importancia correspondiente a ello.

En el preciso momento en que inicia un partido, el equipo puede jugar con tranquilidad, pasión, miedo, ansiedad, ira, alegría y de muchas otras formas, o estas pueden ir surgiendo a medida que se desarrolle dicho partido, el resultado final depende de cómo decidan manejarlo, y las herramientas que tienen para sobrellevarlo, pero, ¿Y si no tienen herramientas?

Si se habla del voleibol femenino, el contexto en el que se desarrolla esta actividad genera presión constante en las jugadoras y no brinda herramientas para abordar esta situación, debido a que, las investigaciones y bibliografía sobre estas situaciones son escasas. Existe información sobre Psicología del Deporte, sobre ejercicios físicos para mejorar técnicas y tácticas, pero ¿Cómo detectar el problema, si es psicológico?, ¿Cómo abordar esta dificultad psicológica que implica, la salud de la mente? Por esta razón es importante abordar este factor en el voleibol.

Se procura abordar esta problemática en la presente investigación. Es decir, identificar y comparar en qué nivel están presentes las características psicológicas que posee una jugadora de voleibol, que compite a nivel nacional representando a su departamento cada año, como las características de las deportistas formativas que compiten en la asociación tarijeña; aspectos como la motivación,

control emocional frente al estrés, evaluación del rendimiento, autoconfianza, concentración, cohesión grupal, entre otras, que están presentes y son influyentes en su rendimiento deportivo.

Con el fin de resolver las distintas hipótesis planteadas se revisó teoría existente en el área, y se buscó información de manera rigurosa para que a través de los distintos instrumentos que se aplicaron para la presente investigación se pueda resolver de la mejor manera la problemática planteada.

1.1. Objetivo general

Comparar las características psicológicas presentes en las deportistas de selección departamental y las deportistas formativas en la disciplina del vóleybol femenino en la ciudad Tarija durante la gestión 2020.

1.2. Objetivos específicos

- ❑ Valorar el nivel motivacional que presentan las deportistas de ambos grupos.
- ❑ Determinar el grado de autoconfianza en el deporte al momento de desempeñar los partidos.
- ❑ Establecer la capacidad atencional y el nivel de concentración que tienen ambos grupos de jugadoras.
- ❑ Establecer el nivel de control emocional frente al estrés y la evaluación del rendimiento durante su desempeño.
- ❑ Determinar el grado de cohesión grupal que presentan las deportistas con sus equipos.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación corresponde al área social ya que busca estudiar los fenómenos sociales e intenta descubrir las leyes por las que se rige la convivencia. Investiga las organizaciones sociales y trata de establecer los patrones de comportamientos de los individuos en los grupos, los roles que

desempeñan y todas las situaciones que influyen en su conducta. (Moscovici, Serge, 1986, p. 74)

También la investigación está dirigida al área de Psicología del Deporte porque estudia los procesos psíquicos y la conducta del hombre durante la actividad deportiva. Esta ciencia aplicada busca conocer y optimizar las condiciones internas del deportista para lograr la expresión del potencial físico, técnico y táctico adquirido en el proceso de preparación. (J.Williams, 1991, p. 163)

Además la presente investigación es de tipo descriptiva porque se encarga de puntualizar las características psicológicas de la población que se está estudiando, ya que su objetivo será describir la naturaleza de un segmento demográfico, en este caso las deportistas de selección departamental y las deportistas de nivel formativo, en la disciplina de vóleybol femenino, para posteriormente comparar los resultados de ambos grupos y responder a los objetivos que nuestra investigación analiza. (Martyn Shuttleworth, 2008, p. 67)

La siguiente investigación tiene un enfoque cuantitativo porque se procede a la recolección de datos estadísticos que pueden brindar resultados numéricos de la muestra estudiada, realizando un análisis de la información en cantidades y/o dimensiones.

La importancia de los datos estadísticos se funda en el hecho de que sirven para evaluar una tendencia futura de un fenómeno determinado en efecto, luego de un análisis profundo estos datos pueden revelar en alguna medida que esperar a futuro en algún área de la actividad humana.

Y también un enfoque cualitativo ya que, con base a los resultados más significativos, se describen las características psicológicas que presentan las deportistas e interpretan caracterizando las variables.

3. MÉTODO

3.1. Método teórico

Se utiliza el método teórico en la construcción del

marco teórico y en la elaboración de definiciones lo que en la presente investigación permite descubrir el objeto de la misma, las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales no detectables de manera censo perceptual.

3.2. Método hipotético deductivo

Se optó por utilizar el método hipotético-deductivo ya que se observó el fenómeno a estudiar, se crearon hipótesis para explicar dicho fenómeno, posteriormente se dedujeron las consecuencias más elementales de la propia hipótesis y por último se realiza una verificación o comprobación de la verdad de las hipótesis comparándolas con la experiencia al momento de interpretar nuestros resultados obtenidos.

3.3. Método empírico

También utiliza el método empírico, el cual aporta a la investigación a través de la experiencia, revela las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio que son accesibles a la detección sensorial a través de procedimientos prácticos y diversos medios de estudio como la encuesta, test psicológicos.

3.4. Población y muestra

Para el presente trabajo de investigación se toma como población a las deportistas de la disciplina de voleibol femenino, debido a que el voleibol aún es un deporte amateur en nuestro país al cuál no se le dedicaron muchos trabajos de investigación deportiva, así mismo se optó por la rama femenina porque según los informes presentados los últimos cinco años a la Asociación Departamental del Voleibol Tarijeño (ADVT), junto con el SEDEDE acerca de los resultados obtenidos en las competiciones anuales, se detalló que es la categoría que brindó menos triunfos y reconocimientos a su ciudad, a comparación de la rama masculina la cuál fue Campeona, y Subcampeona en los torneos, por lo que se tomará en cuenta a las jugadoras que conformaron las Selecciones Departamentales de Tarija los años 2017, 2018 y 2019, que viajaron a representar

a la ciudad en Campeonatos Nacionales de Voleibol (36 jugadoras en total), como también se toma en cuenta a jugadoras formativas que pertenecen a diferentes equipos de la Asociación departamental de voleibol de Tarija que nunca hayan participado de una selección y que tengan mínimamente dos años de experiencia jugando (144 jugadoras en total).

Entonces sumando ambos grupos de jugadoras se tiene como población total a 180 jugadoras de voleibol, ambos grupos se desempeñan en la categoría Honor, donde la edad promedio para participar en la misma es de 19/25 años.

Se optó por trabajar con la disciplina del voleibol, también por la experiencia de la investigadora en el deporte, puesto que lleva 15 años practicándolo y vivió muchas situaciones en las que estas características fueron de suma importancia y afectaron en el desempeño, además aún existen muchas cuestiones por resolver. Por lo que existe un interés personal de poder ejercer en el futuro en esta disciplina aplicando los modelos de intervención que la psicología deportiva ofrece, con el fin de brindar a estas jugadoras un asesoramiento psicológico mediante apoyo y preparación psicológica, en todas sus categorías, tanto en las etapas iniciales y formativas.

La muestra que se utiliza en la investigación es de tipo probabilística estratificada, la cual se define como el muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento, con el fin de que sea representativa de la población total elegida y de los subgrupos conformados. (Hernández Sampieri, 2013, p. 181).

Para obtener un número de muestra que sea representativo de la población, se utilizó el programa STATS recomendado por Hernández Sampieri donde se colocaron los datos requeridos y el programa sacó un resultado de manera automática, posteriormente se delimitó el número de jugadoras que se tomarán en cuenta por cada grupo.

3.5. Instrumentos

Para medir las variables psicológicas vinculadas al rendimiento deportivo de las voleibolistas se emplearon como instrumentos de evaluación: el cuestionario de Características Psicológicas relacionadas con el Rendimiento Deportivo (CPRD) (Buceta, Gimeno y Pérez-Llantada, 1994), y el Inventario Psicológico Deportivo LOEHR (Loehr, 1982), (versión española de Cernuda, 1988).

Estos instrumentos fueron adaptados debido a la pandemia actual que se está viviendo toda la sociedad por el COVID-19, optando por adecuar estos cuestionarios en la WEB manteniendo todas sus

características originales, es decir premisas y respuestas, pero serán difundidas a través del Internet por diferentes redes sociales, como WhatsApp o Facebook, por lo tanto los sujetos de la muestra se auto administrarán los cuestionarios.

4. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta investigación están divididos de acuerdo a las cinco diferentes características tomadas en cuenta.

4.1. Motivación

PUNTAJE TOTAL DE LA ESCALA MOTIVACIÓN				
ESCALA	JUGADORAS DE SELECCIÓN		JUGADORAS FORMATIVAS	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJA	0	0%	0	0%
BAJA	0	0%	0	0%
MEDIA	8	32%	23	24%
ALTA	16	64%	64	65%
MUY ALTA	1	4%	11	11%
TOTAL	25	100%	98	100%

Tomando en cuenta el puntaje general obtenido en la escala de motivación, un 64% de las jugadoras de la selección departamental y un 65% de las jugadoras formativas se encuentran en un rango de motivación Alta, siendo más capaces de manifestar un desarrollo adecuado para atender las exigencias, demandas de los entrenamientos y situaciones de competición; No obstante, un 32% de las jugadoras de selección y un 24% de las jugadoras formativas se encuentran en un rango Medio, mostrando escasa intensidad de esfuerzo para responder a los requerimientos deseados para un deportista idóneo. Comparando los resultados de ambos grupos de jugadoras se infiere que las jugadoras de la selección

departamental y las jugadoras formativas presentan una motivación similar, aun así las jugadoras de selección tienen una tendencia a obtener una puntuación media, respaldando de esta manera la problemática en la selección que representa a Tarija de fracasar en los campeonatos nacionales durante los últimos años, como también el no ser consideradas para formar parte de la Selección Boliviana en campeonatos internacionales. A diferencia de las jugadoras formativas que presentan un porcentaje considerable a obtener a una puntuación muy alta en la escala de motivación, probablemente por ser jugadoras que experimentan el descubrimiento de sus potencialidades que las conduce a plan-

tearse metas donde puedan integrar una selección departamental a futuro y puedan ser partícipes del cambio para la consecución de logros en su ciudad.

Es importante aclarar que ambos grupos presentan un tipo de motivación intrínseca, es decir, que la única recompensa como jugador de ese deporte es la obtención de metas, superación del rendimiento

deportivo y el placer de divertirse practicando este deporte. Tomando en cuenta la realidad del voleibol boliviano siendo un deporte amateur y no profesional en comparación de otros en nuestro país, donde existe una motivación extrínseca, por el cual ellos son motivados por recibir recompensas, dinero, premios al momento de realizar su deporte.

4.2. Autoconfianza

PUNTUAJE TOTAL DE AUTOCONFIANZA				
ESCALA	JUGADORAS DE SELECCIÓN		JUGADORAS FORMATIVAS	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	6	24%	26	27%
MEDIA	6	24%	48	49%
ALTA	13	52%	24	24%
TOTAL	25	100%	98	100%

Entendiendo la autoconfianza como el convencimiento íntimo de que uno es capaz de realizar con éxito una determinada tarea, o bien elegir la mejor alternativa cuando se presenta un problema, tomando la mejor decisión teniendo internamente la sensación de que es una persona valiosa que posee capacidades y habilidades para afrontar las adversidades. (Horst Bussenius, 2007, p.36).

Y analizando los puntajes generales obtenidos en la escala de autoconfianza se observa que las jugadoras de la selección presentan en un 52% Alta autoconfianza, es decir la mitad de las representantes tarijeñas, reconociendo que este grupo de jugadoras posiblemente tiene: mayor experiencia acorde a los años de juego que van practicando este deporte, mayor conocimiento de técnica-táctica o estrategias de juego, comodidad en su ambiente deportivo y una gran valoración de su propio juicio dentro de la cancha donde se desempeñan, por lo que presentan este convencimiento de ser capaces; aun así nos vemos en la necesidad de prestar atención al otro rango de jugadoras, es decir el 24% Media y Baja, que no tienen tan presente esta variable psicológica, la cual según estudios es indispensable para que el rendimiento de un buen deportis-

ta crezca y tenga frutos en la obtención de metas futuras.

En cuanto a las jugadoras formativas un 49% puntuó en el rango medio y un 27% en el de Baja autoconfianza, resaltando la importancia de trabajar en este aspecto desde los inicios de las jugadoras que van formándose cada año en el voleibol tarijeño, de modo que a futuro exista un crecimiento en el rendimiento deportivo y Tarija llegue a ser apreciada como uno de los departamentos con mejor preparación y desarrollo de deportistas en el voleibol boliviano, como actualmente Cochabamba es considerada, obteniendo así el beneficio de más jugadoras que destaquen en este deporte haciendo sobresalir a la ciudad que representan.

Comparando ambos grupos de jugadoras, se observa una diferencia significativa entre los porcentajes del rango de Alta autoconfianza, por lo que se destaca notablemente que las jugadoras de la selección tarijeña presentan más autoconfianza que las jugadoras de nivel formativo, notando su disposición de adaptarse a las distintas situaciones que puedan estar presentes en un evento deportivo, sin desaprovechar la confianza en sí mismas y en sus capacidades.

4.3. Concentración

PUNTUAJE TOTAL DE CONCENTRACIÓN				
ESCALA	JUGADORAS DE SELECCIÓN		JUGADORAS FORMATIVAS	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJA	12	48%	46	47%
MEDIA	9	36%	37	38%
ALTA	4	16%	15	15%
TOTAL	25	100%	98	100%

Analizando el puntaje general obtenido en la escala de concentración, ambos grupos de jugadoras presentaron puntajes muy similares en esta variable, aun así se denota que un 48% de las jugadoras de selección presentan una concentración baja y tan solo un 16% de ellas una alta concentración, por lo que estos resultados llevan a considerar que se debe prestar atención ante este hecho, con el fin de mitigar los nocivos efectos que la falta de concentración tiene en el deporte, por lo tanto los entrenadores deberán usar una serie de estrategias como alimentar una buena motivación y la activación, siendo estos elementos muy positivos para estos deportistas para superar su actual rendimiento (Dzhamgarov, 1999, p.177)

En el caso de las jugadoras formativas un 47% se situó en el rango de baja concentración seguido de 38% en escala media, revelando que esta variable

no está asentada enérgicamente en este grupo, produciendo que la falta de este mecanismo de supervivencia las conduzca a ser víctimas de distracciones en el terreno de juego, afectando el rendimiento durante el desarrollo de sus actividades deportivas y retardando su crecimiento.

Los entrenadores deberán solicitar a sus jugadoras aumentar su concentración en su máximo potencial, para prestar atención a todas las indicaciones que haga el mismo y ejecutar de manera óptima todas las variaciones que existen dentro de la estrategia del juego del voleibol, así mismo los profesionales técnicos del mundo del deporte han detectado que la presencia de los psicólogos deportivos actúan de manera positiva participando en el crecimiento efectivo de las jugadoras logrando disminuir los errores por falta de concentración.

4.4. Control al estrés

PUNTUAJE TOTAL DE LA ESCALA CONTROL DE ESTRÉS				
ESCALA	JUGADORAS DE SELECCIÓN		JUGADORAS FORMATIVAS	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJA	0	0%	2	2%
BAJA	4	16%	23	23%
MEDIA	10	40%	47	48%
ALTA	9	36%	25	26%
MUY ALTA	2	8%	1	1%
TOTAL	25	100%	98	100%

En la escala de control de estrés se obtuvo que un 44% de las jugadoras de selección presenta una mejor predisposición al control de estrés manifestando que las mismas utilizan eficientemente sus habilidades psicológicas de manera positiva, es decir, que confían en sus posibilidades, manifiestan menuda ansiedad para competir y una buena parte del tiempo son capaces de mantener su atención focalizada en aspectos relevantes del juego mientras compiten.

Por otra parte, un 48% de las jugadoras formativas se encuentran en un rango medio en esta variable, demostrando levemente que menos de la mitad de este grupo necesita la convicción positiva para presentar esta capacidad de afrontar a las demandas psicológicas que se adaptan al objetivo deportivo, logrando así reducir o eliminar las fuentes de inquietud, presión, daño o resistencia al desarrollo de su integridad con el fin de que su respuesta en

el contexto deportivo sea exitosa y lograr situarse posteriormente en el rango elevado de manejo de control de estrés.

Comparando ambos grupos podemos revelar que las jugadoras de selección presentan una tendencia diferencial de mayor puntaje de esta variable, probablemente debido a su experiencia jugando campeonatos de gran envergadura, los que requieren de mayor exigencia tanto física como psicológica, de modo que al otro grupo de jugadoras le cuesta más afianzar intrínsecamente su mentalidad.

Es importante analizar de qué manera estas jugadoras controlan sus emociones al momento de jugar, tomando las mismas, no como favorables o desfavorables sino cuáles son las que fomentan su rendimiento y cuáles las dificultan, para que puedan reconocerlas, adaptarlas y explotar su potencial.

4.5. Evaluación del rendimiento

PUNTUAJE TOTAL DE LA ESCALA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO				
ESCALA	JUGADORAS DE SELECCIÓN		JUGADORAS FORMATIVAS	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJA	0	0%	1	1%
BAJA	5	20%	23	24%
MEDIA	11	44%	57	58%
ALTA	7	28%	16	16%
MUY ALTA	2	8%	1	1%
TOTAL	25	100%	98	100%

Teniendo clara la definición de la influencia de la evaluación del rendimiento como la capacidad del deportista de afrontar la demanda física o psicológica que surge de la evaluación del rendimiento que percibe el sujeto de su entorno, o que está autoimpuesta por el propio deportista frente a su eje-

cución deportiva, de manera tal que, frente a esta, tanto su percepción como respuesta en el contexto deportivo, sea exitosa, es decir, adaptativa y funcional para los objetivos deportivos, reduciendo o eliminando las fuentes de inquietud y presión. (Fernández, 2005, p.61)

En esta escala obtuvimos que un 44% de las jugadoras de selección se sitúan en un rango medio con propensión a un 28% que se sitúa en una alta influencia, probablemente porque sienten mayor presión al representar a su ciudad que es una responsabilidad más grande que representar a su propio club, en un campeonato nacional existe mayor concurrencia de espectadores en comparación de un campeonato local, por lo que el oído y la vista como medios de percepción son evaluadores del ambiente en el que compiten, asimismo existe presión por el hecho de ser campeonatos preseleccionados para conformar a la selección boliviana. Siendo este aspecto el detonante de tensión en estas jugadoras al momento de percibir como está siendo evaluado su rendimiento.

Por otro lado, las jugadoras formativas obtuvieron un 58% de influencia media con propensión a un 24% en rango bajo, posiblemente porque su única preocupación es la superación personal y no tanto

la colectiva, esforzándose más en entrenamientos para su desarrollo y acomodándose poco a poco al ambiente competitivo ya que un deportista que se presenta a una competición desearía salir vencedor, o por lo menos ocupar un buen lugar en comparación con sus competidores. Pero ambas cosas solo son posibles si el rendimiento de los competidores se valora con la misma vara, de modo que se pueda establecer una clasificación de acuerdo con los rendimientos, muy aparte de la situación en la competición, incluso durante el prolongado periodo de entrenamiento, desea conocer que mejoras ha conseguido durante el mismo, si la evolución de su rendimiento guarda proporción con relación al esfuerzo realizado durante el entrenamiento, o en que aspecto debe mejorar. De esta forma, el análisis del rendimiento y los juicios de valor en el entorno del deportista, se convierten en una parte influyente que afecta la motivación, la disposición para el esfuerzo, la satisfacción y la confianza del mismo deportista. (Buceta, 2000, p. 45).

4.6. Cohesión grupal

PUNTUAJE TOTAL DE LA ESCALA COHESIÓN GRUPAL				
ESCALA	JUGADORAS DE SELECCIÓN		JUGADORAS FORMATIVAS	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJA	0	0%	0	0%
BAJA	0	0%	0	0%
MEDIA	0	0%	7	7%
ALTA	19	76%	57	58%
MUY ALTA	6	24%	34	35%
TOTAL	25	100%	98	100%

En psicología social el concepto de cohesión describe los procesos que hacen que los miembros de un grupo permanezcan unidos. El grado de cohesión puede variar mucho entre unos grupos y otros, en algunos casos la pertenencia grupal ocupa un lugar central en la vida de sus miembros, en otros la vinculación con el grupo es pequeña y las metas individuales son más importantes que las grupales, sin

embargo, si un grupo existe debe existir cohesión en algún grado. Específicamente, la cohesión en los equipos deportivos es ideal para estudiar la cooperación, la competición y el conflicto.

Al momento de practicar un deporte los equipos demuestran que existen medidas objetivas de la eficacia del grupo, es importante mencionar que la cohesión de tarea tiene una relación positiva ma-

yor con el rendimiento que la cohesión social, el rendimiento parece tener un efecto mayor sobre la cohesión que la cohesión sobre el rendimiento, pero esta relación entre ambas variables es circular: el éxito aumenta la cohesión y la cohesión a su vez incrementa el rendimiento.

Dos Santos (2014, p.67), indica que la cohesión grupal consiste en la disposición del deportista de integrarse a los miembros del equipo como uno solo, conjunto de miembros, orientado hacia un sentido de pertenencia y unidad, ya sea por una razón meramente afectiva y social o como una orientación hacia la tarea u objetivo competitivo de esta disciplina.

Analizando nuestra última variable de podemos definir que un 76% de las jugadoras de selección presentan una alta cohesión grupal, señalando que las deportistas mantienen una buena competencia social con sus compañeros dentro del equipo, así como un sentimiento positivo de espíritu del mismo. Es una obviedad desbordante que el voleibol es un deporte eminentemente de equipo, lo que significa uno de los mayores retos para los entrenadores conseguir que un grupo de jugadores logren trabajar interdependientemente en búsqueda de un objetivo compartido, expresando una filosofía de juego que lo caracterice como propio, con la intención de que con el trascurso del tiempo el equipo sea el mejor de todos, no obstante, una buena cohesión no es determinante para que el equipo tenga un buen rendimiento, reflejando nuevamente la poca obtención de logros en las competencias que participa la selección. Gonzales Carballido (2001, p.3)

Por otra parte sólo un 58% de las jugadoras formativas manifiestan una cohesión alta, pudiendo ser causa de que están iniciando un proceso de conocerse, aceptarse y engranar sus personalidades como miembros del equipo, para ser capaces de comunicarse y relacionarse entre sí, de esa forma poder valorar además la contribución que hacen de manera individual a un juego que demanda una elevada interdependencia en las acciones, debien-

do ser recomendado a los entrenadores utilizar algunos métodos que incrementen la cohesión de sus equipos, como ejemplo; establecer objetivos de equipos estimulantes, fomentar la identidad de equipo y conocer aspectos personales de sus miembros.

5. DISCUSIÓN

De acuerdo a esta investigación se puede evidenciar que las jugadoras de selección y las jugadoras formativas presentan una motivación similar, valorando ambos grupos en el rango de alta puntuación, lo que significa que un poco más de la mitad de las jugadoras de ambos grupos poseen una dirección e intensidad de esfuerzo al momento de jugar, lo que provoca que puedan establecerse objetivos deportivos y trabajen duro para su consecución, tengan deseos de auto superarse día a día y le den la importancia que merece su deporte en relación con otras actividades de su vida cotidiana, así como la relación coste-beneficio que su vida deportiva les ofrece a nivel personal, logrando así responder de manera adecuada a las exigencias y demandas de los entrenamientos y competiciones. Aun así, es importante trabajar en este aspecto en ambos grupos, para que exista un crecimiento notable en quienes esta variable psicológica no está desarrollada, es decir las jugadoras que puntúan de media a baja motivación. y de este modo exista a un futuro un crecimiento global en su rendimiento.

En relación a la variable de autoconfianza, se infiere que las jugadoras de la selección presentan un porcentaje mayor de autoconfianza que las jugadoras formativas, señalando uno de los resultados más significativos de esta investigación, posiblemente como se mencionó con anterioridad, esto es debido a que el primer grupo de jugadoras tiene más experiencia en años transcurridos jugando voleibol, por lo que su convicción de que pueden lograr sus metas planteadas visualizando de forma realista los obstáculos que puedan tener y utilizando de forma correcta sus capacidades y habilidades

para resolverlos, son mayores a las del otro grupo de jugadoras, quienes están iniciando este proceso de formarse como voleibolistas, adquiriendo conocimientos tanto en técnica-táctica como en las estrategias de juego que se desempeñan en los partidos. Pudiendo dar estos resultados un pronóstico de éxito favorable, no obstante, es importante centrar nuestra atención al porcentaje restante con el fin de trabajar y profundizar en esta variable, conforme a que es una de las más importantes al momento de pronosticar el éxito o fracaso de un deportista.

En cuanto a la variable de concentración, ambos grupos están situados en el rango de baja concentración, siendo este un resultado preocupante porque ambos grupos denotan dificultades al momento de focalizar su atención durante las ejecuciones deportivas, siendo esta una de las variables más imprescindibles al momento de jugar, pues evita que se cometan errores causados por distracciones en el campo de juego. De igual manera los entrenadores deberían trabajar juntamente con la colaboración de psicólogos deportivos deberán ocuparse de maximizar esta habilidad psicológica en las jugadoras.

En esta variable se evidencia que el mayor porcentaje de ambos grupos se ubica en el rango de medio control de estrés, reflejando que esta variable no está presente de manera constante al momento de jugar, dificultándose el control en su estado de tensión, nerviosismo, inseguridad, con referencia a días previos a la competición y a momentos antes, durante y posterior a la misma. En las jugadoras de selección existe un porcentaje moderado que utiliza sus habilidades psicológicas positivamente, confía en sus posibilidades, no manifiesta ansiedad para competir y es capaz de controlarse en aspectos relevantes del juego mientras compiten, del mismo modo es importante que ellas reconozcan las emociones que sienten en la cancha, no etiquetándolas como favorables o desfavorables sino de la forma en que las mismas potencian o dificultan su rendimiento. Resaltando que se necesita potenciar esta variable aún más en el porcentaje restan-

te, para el beneficio de las jugadoras.

Analizando esta variable se afirma que el porcentaje más revelador de ambos grupos se sitúa en el rango de puntuación media, aun así las jugadoras de la selección denotan tener un considerable porcentaje en el rango alto, demostrando que ellas sienten más influencia al momento de que otros evalúan su rendimiento, porque la presión que llevan consigo de representar a toda una ciudad es más elevada a diferencia de jugar para el propio campeonato local, sintiendo aún más tensión por los planteamientos de que quienes las están evaluando son personas significativas para las mismas, como ser el entrenador de la selección boliviana quien será el encargado de seleccionar a las conformantes del cuadro nacional.

Las jugadoras formativas tienen un porcentaje de menor influencia, posiblemente porque se encuentran en los inicios de su formación en este deporte, lo que las lleva a poseer un gran control del impacto que puede tener una evaluación negativa sobre su rendimiento, procedente de sus entrenadores, amigos, pareja afectiva, familia, etc., así que aceptarán abiertamente las críticas a fin de mejorar su crecimiento y desarrollo como jugadoras de voleibol.

Finalizando con la variable de cohesión grupal podemos indicar que ambos grupos de jugadoras se sitúan en el rango de cohesión alta, aunque de forma más significativa las jugadoras de selección sienten mayor cohesión con sus compañeras de equipo, esto puede darse por la cantidad de años que llevan jugando juntas, sienten gran satisfacción al jugar, tienen más conocimiento acerca de las personalidades de sus miembros, pueden comunicarse adecuadamente, presentan metas en común, conceden gran importancia al espíritu de equipo y los lazos de amistad forjados son más enérgicos; a comparación de las jugadoras formativas quienes inician con este proceso de conocer el temperamento, carácter y personalidad de los demás miembros de sus equipos, costándoles dejar de lado una actitud individualista que pueda te-

ner en relación con su grupo deportivo, lo que será solucionado en el transcurso de los años como se puede evidenciar en las jugadoras de la selección tarijeña.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ◻ ANDUX, C. y otros. Subsistema de alto rendimiento. Programa de entrenamiento para las áreas deportivas y EIDE en el deporte de Voleibol/ C. Andux, E. Hernández, G. González. Ciudad de la Habana: Impreso J. A. Huelga, INDER, 1986.
- ◻ BANDURA, A. (1977) Social learning theory. New York: General Learning Press.
- ◻ BUCETA, J.M. (1999) Psicología del alto rendimiento deportivo. Madrid: Real Federación Española de Fútbol.
- ◻ BUCETA, J. (2000). "Psicología del entrenamiento Deportivo". Madrid: Editorial Aguilar.
- ◻ CABANILLAS, E. (2005). Método biográfico que pone de manifiesto el itinerario deportivo de un campeón de karate. Tesis Doctoral de la Universidad de Castilla - La Mancha, Toledo.
- ◻ CARRON, A.V. (1991). El equipo deportivo como un grupo eficaz. En J.M. Williams (Coord.), Psicología aplicada al deporte Madrid: Biblioteca Nueva.
- ◻ CRUZ, J. (1994). El asesoramiento psicológico a entrenadores: experiencia en baloncesto de iniciación. Apuntes. Educació Física i Esports, 35, 5-14.
- ◻ DZHAMGAROV, T. T. y A. TS. Puni. Psicología de la educación física y el deporte. Editorial Científico-Técnica. Ciudad de La Habana, 1990.
- ◻ DOSIL, J. (2004). Psicología de la actividad física y del deporte. Madrid: McGraw-Hill.
- ◻ DOS SANTOS, G. (2014). Análisis de las características psicológicas del Fútbol femenino Categoría sub 17. Tesis de Grado de Atlantic International University, Chile.
- ◻ FERNÁNDEZ, C. (2005). Autoeficacia Deportiva Tesis de Grado de la Universidad Católica Boliviana San Pablo, La Paz.
- ◻ FIEDLER, M. Voleibol. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1974.
- ◻ FORTEZA DE LA ROSA, A. Bases Metodológicas del entrenamiento deportivo. Ciudad de la Habana: Editorial Científico-Técnica 1983.
- ◻ GOLEMAN D. Inteligencia emocional, 1999.
- ◻ GONZÁLEZ CARBALLIDO, Luis Gustavo. Una aproximación práctica a la psicología del deporte. En EFDeportes. Revista Digital - Buenos Aires - Año 7 - N° 35 Abril de 2001. <http://www.efdeportes.com>.
- ◻ HEREDIA, F. (2009). Autoeficacia en el Rendimiento Deportivo. Tesis de Grado de la Universidad Católica Boliviana San Pablo, La Paz.
- ◻ HORST BUSSENIUS C., Director Psicología Unap, Chile, 2007: pag 36
- ◻ J.WILLIAMS: Psicología del Deporte, 1991.
- ◻ KLESSHEV, V. Voleibol. Ciudad de la Habana: Editorial Científico-Técnica, 1988.
- ◻ KON, I. S. Psicología de la edad juvenil. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana, 1990.
- ◻ LEÓN Morales (2015) Investigación acerca de las variables psicológicas en el voleibol en adolescentes de 15 a 16 años en la EIDE Provincial de Sancti Spiritus-Cuba
- ◻ MARCO, J.C. (2003). Psicopsicología. Influencias en el rendimiento deportivo. Madrid: Gymnos.
- ◻ MARTYN SHUTTLEWORTH (Sep 26, 2008). Diseño de Investigación Descriptiva.
- ◻ MOSCOVICI, SERGE – "Psicología Social"

- "Introducción: el campo de la psicología social" – Editorial Paidós – Barcelona – 1986
- 🔖 MURRAY, J.F. (2002). *Tenis inteligente*. Madrid: Paidotribo.
 - 🔖 ORTEGA DOMÍNGUEZ, Aliana y Manuel García Roché. Algunas consideraciones del trabajo psicopedagógico en deportistas escolares. Artículo publicado en el Sitio Oficial del Instituto Cubano del Deporte. <http://www.inder.co.cu>.
 - 🔖 PACHECO, M. (2004). *Factores Psicológicos y Rendimiento Deportivo*. Tesis de Grado de la Universidad Católica Boliviana San Pablo, La Paz.
 - 🔖 PETROVSKY, A. V. *Psicología pedagógica y de las edades*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana, 1979
 - 🔖 QUISPE, P. *Características Psicológicas y rendimiento deportivo en jugadoras de futsal*, Universidad, Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia, 2019.
 - 🔖 RODRIGUEZ, A. (1989). Interpretación de las actitudes. En J. Mayor y J.L. Pinillos. *Tratado de Psicología General. Creencias, actitudes y valores*. Madrid: Alhambra.
 - 🔖 RODRIGUEZ, M.C. y Montoya, J.C. (2006). Entrenamiento en el mantenimiento de la atención en deportistas y su efectividad en el rendimiento. *Acta colombiana de psicología*, 9(1),
 - 🔖 WARREN, P. *Diccionario de psicología* (2001) México: Editorial Fondo de Cultura
 - 🔖 WEINBERG, R.; & GOULD, D. (2010). "Fundamentos de Psicología del Deporte y el Ejercicio Físico", Buenos Aires: Editorial Panamericana.

DESERCIÓN ESTUDANTIL INDÍGENA GUARANI DEL ITIKA GUASU EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUAN MISAEL SARACHO

GUARANÍ INDIGENOUS STUDENT DESERTION OF THE ITIKA GUASU AT THE UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUAN MISAEL SARACHO

Blanca Fátima Montaña Márquez ^{a*}.

^a Docente de la Carrera de Psicología, Facultad de Humanidades U.A.J.M.S.

* **Correspondencia del autor(es):** blanca.montaña@uajms.edu.bo

Fecha de recepción: 20-05-2022

Fecha de aceptación: 18-07-2022

RESUMEN

La investigación tiene por objetivo determinar los principales factores que inciden en la deserción estudiantil de los indígenas guaraníes del Itika Guasu, que ingresaron a la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho de la ciudad de Tarija. La investigación es de tipo exploratoria-descriptiva, cuantitativa y cualitativa; se busca comprender la deserción estudiantil a partir del análisis de los resultados de las entrevistas a profundidad. La población con la que se trabajó son los jóvenes indígenas guaraníes del Itika Guasu, que ingresaron a la universidad por el convenio entre la UAJMS y la APG matriculados la gestión 2017 y que desertaron de la misma, los cuales se encuentran viviendo en la ciudad de Tarija.

El análisis determinó que la deserción estudiantil de los jóvenes guaraníes está dada por la incidencia de los factores personal y familiar, económico y de rendimiento académico.

Palabras clave:

Deserción universitaria; Guaraníe; Itika Guasu

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the main factors that influence student desertion among the indigenous Guaraní of the Itika Guasu, who entered the Universidad Autónoma Juan Misael Saracho in the city of Tarija. The research is exploratory-descriptive, quantitative and qualitative, it seeks to understand student desertion from the analysis of the results of in-depth interviews. The population we worked with are the Guaraní indigenous youth of the Itika Guasu, who entered the university through the agreement between the UAJMS and the APG, enrolled in 2002 and who dropped out, and who are living in the city of Tarija.

The analysis determined that the student desertion of young Guaraní students is due to the incidence of personal and family factors, economic factors and academic performance.

Keywords:

Student desertion, guranie, Itika Guasu

1. INTRODUCCIÓN

La deserción de los estudiantes al sistema universitario, es un problema de gran magnitud por las consecuencias que tiene para el sistema educativo no solo como indicador de efectividad educativa sino también por la repercusión que tiene en la vida del estudiante, en la familia, en el futuro profesional y por el impacto social y político que este fenómeno provoca.

A nivel mundial el problema de la deserción universitaria ha sido abordada por diversos investigadores, siendo llamativa una investigación que pretendía identificar los factores socio - económicos estudiados para explicar las causas de la deserción en las universidades, con la pretensión de buscar políticas y estrategias institucionales que busquen eliminar estas causas o por lo menos minimizar su efecto (González-Ramírez & Pedraza-Navarro, 2017; Piratoba H. & Barbosa Ch., 2013; Rodríguez Ostría & Weise Vargas, 2006; Siles Orozco & Cortez Romero, 2003).

Así también la tasa de deserción se está empezando a considerar como un indicador de la calidad de la gestión universitaria: de hecho, la tasa de abandono figura como indicador de calidad de numerosos modelos de evaluación de la institución universitaria (MEC: Catálogo de indicadores del sistema universitario público español), y como indicador de ranking de universidades (Yorke, 1998, como se citó en Cabrera, Bethencurt, Álvarez Pérez & Gonzales 2006). Actualmente, en el Perú, la deserción estudiantil universitaria es tomada como indicador para que las universidades peruanas puedan acreditarse (Coneau, 2010). Según Cabrera et al. (2006), las tasas de deserción estudiantil son un indicador de baja calidad, pues se entiende que la universidad no hizo lo necesario para que los estudiantes terminaran su carrera.

En Colombia se investigó si los factores socio-culturales y administrativo académicos tiene mayor peso que los que tradicionalmente se han argumentado (falta de recursos económicos, individuales, familiares y sociales). Llegándose a determinar

que cerca del 31% de los que abandonaron el estudio, alegaron como causa de su retiro la falta de recursos económicos, mientras que para el 41% su abandono no fue motivado por este factor; a su vez, en las familias de los exestudiantes, el 91% de los padres trabajaba, mientras que el 66% de las madres no laboraba. Por último, los aspectos académicos culturales, según la investigación, tiene más peso específico que las restantes, así, el profesorado debe tener no solo un profundo conocimiento en informática, elevadas y complejas matemáticas o sólidos argumentos en física nuclear, sino que debe ser portador de un nivel socio-humanístico que lo haga portador y educador de seres multidimensionales, formador de seres capaces de validar y convalidar el mundo moderno de hoy (Alvarez J.M.,1997:35).

En Bolivia se encuentra que la deserción en las universidades públicas tiene niveles elevados. Así, en las carreras de Derecho, Medicina, e ingeniería Civil la deserción específica alcanza el 50 y 60%, según datos obtenidos de la investigación realizada por la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho y la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo Universitario, en el año 2005. El problema ha sido tratado en diferentes congresos del Sistema universitario, pero no se han logrado alternativas de solución.

A esto se suma que el país durante la década de los años 90 va entrando paulatinamente en un proceso de reestructuración, donde se van dando cambios en el marco jurídico que rige al país y donde las organizaciones indígenas demandan el reconocimiento de sus derechos a través de diferentes medios y el hito histórico que marca la nueva etapa es la marcha de los pueblos indígenas de las tierras bajas denominada “Marcha por la dignidad y el territorio”, realizada el año 1992; luego de la misma logran que se formule la Constitución Política del Estado en su primer capítulo que a la letra dice:

“Bolivia libre, independiente, soberana, multiétnica y pluricultural, constituida en república unitaria, adopta para su gobierno la forma democrática, representativa fundada en la unión libre y solidaria de todos los bolivianos”

nos” (Constitución Política del Estado, 1992).

En el país continuaban manifestándose las voces de las organizaciones indígenas en consignas de reivindicación, donde el planteamiento central era “por una educación indígena originaria; hacia la autodeterminación ideológica, política, territorial y sociocultural que recoja el pensamiento, las demandas y las proyecciones de las naciones indígenas originarias para transformar la aplicación, seguimiento y el control de las políticas de Bolivia” (www.uajms.edu.bo 2005)

La Educación superior se replantea a partir de la Constitución Política del Estado (CPE), aprobada en el referéndum de 25 de enero de 2009 y promulgada el 7 de febrero de 2009 [Bolivia, 2009], señala en su artículo 77 párrafo I que “... la educación es la más alta función financiera del Estado”, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla. En el párrafo II de este mismo artículo, la Constitución se refiere a la protección de la educación señalando que el Estado y la sociedad tienen tuición plena sobre el sistema educativo, que comprende la educación regular, la educación alternativa y especial y la educación superior de formación profesional

Establece en su artículo 78 I. La educación es unitaria, pública, universal, democrática, participativa, comunitaria, descolonizadora y de calidad. II. La educación es intracultural, intercultural y plurilingüe en todo el sistema educativo.

Por otra parte, en Tarija la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho firma un convenio con la Asamblea del Pueblo Guaraní (APG) la cual en la “cláusula 2da. del mencionado Convenio establece que la UAJMS se compromete a aceptar el ingreso anual como alumnos de la Universidad a 6 bachilleres de la Asamblea del Pueblo Guaraní Tarija, sin el examen de ingreso y sin costo alguno de inscripción” (UAJMS, R.R. N°045/2009). Actualmente el convenio no está vigente.

Así la universidad se convirtió en una oportunidad educativa para los jóvenes guaraníes porque logran incorporarse al sistema universitario, lo cual a

su vez genera otro problema puesto que son muy pocos los que culminan sus estudios, siendo para la universidad un reto mucho más ambicioso porque la inclusión y el respeto a la diversidad no solo es la mera atención de los estudiantes guaraníes matriculados sino alcanzar los postulados que plantean que la educación es un factor importante de desarrollo y de equidad social y un medio para disminuir las desigualdades sociales e impulsar la inclusión social de los sectores tradicionalmente desfavorecidos.

Tomando en cuenta estos datos generales, se debe indicar que no existe información relativa o una base estadística institucional, nacional que refleje el índice de ingreso, deserción y titulación de estudiantes de origen guaraní; estos datos solo pueden ser recabados a partir de la cantidad de materias cursadas y aprobadas cada año por el estudiante y por la continuidad estudiantil dentro del sistema universitario.

Actualmente en la universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” las modalidades de ingreso son:

- Aprobación de la prueba de suficiencia académica
- Curso preuniversitario
- Ingreso libre que es una modalidad que se implementó luego de un convenio firmado con la APG (Asamblea del Pueblo Guaraní) para el ingreso de estudiantes indígenas guaraníes del Departamento de Tarija. Convenio no fue actualizado y no está vigente.

Bajo la modalidad de ingreso libre los estudiantes indígenas guaraníes, ingresaban a la universidad pero en su mayoría no culminaban sus estudios teniendo que volver a sus comunidades con mucha frustración por no haber cumplido su objetivo personal y las expectativas de sus familias, comunidades y organizaciones, quienes habían identificado a la Universidad como un medio para adquirir conocimientos y desarrollar habilidades que puedan ser útiles para portar al desarrollo de su pue-

blo. Esta situación fue repercutiendo directamente sobre otros jóvenes en las comunidades quienes buscan otras opciones de estudios alternativos a la universidad.

Cabe aseverar que en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, la deserción universitaria no ha sido investigada a profundidad ni se cuenta con una base estadística institucional que contemple datos de los estudiantes de origen guaraní que ingresa; la información con la que se cuenta actualmente está en función a la aprobación y reprobación de las materias asignadas a los estudiantes.

Para que el sistema universitario pueda definir políticas es muy importante investigar los elementos que hacen a esta problemática. En el caso específico de la presente investigación se plantea como objeto de estudio, la deserción estudiantil de indígenas guaraníes del Itika Guasu que ingresaron a la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho

En Tarija, a partir del año 2000 los jóvenes guaraníes ingresan al sistema universitario a través de un Convenio Interinstitucional existente entre la Universidad Juan Misael Saracho y la Asamblea del Pueblo Guaraní – APG. La que actualmente no está vigente.

La información oficial con que se cuenta sobre el ingreso de jóvenes guaraníes a la universidad, es a través de la Asamblea del Pueblo Guaraní- APG, organización que avala la procedencia y origen de los jóvenes que solicitan ingresar a la UAJMS.

No se cuenta con información del sistema de educación superior sobre la cantidad de estudiantes guaraníes que ingresan a la universidad y completan sus estudios, o sobre aquellos que desertan y menos aún en relación a los factores que inciden o provocan la deserción de los estudiantes evitando la titulación de los mismos.

En ese sentido se plantea la pregunta ¿Cuáles son los factores que provocan la deserción universitaria de estudiantes guaraníes de la región del Itika Guasu?

En este sentido el objetivo de la investigación es:

Identificar los factores que influyen en la deserción universitaria de los estudiantes guaraníes de la región del Itika Guasu.

1.1. Deserción Universitaria

El fenómeno de la deserción es complejo y dinámico, no existe una única definición, por lo que los conceptos que serán utilizados en este sentido responden a términos de referencia para estudios nacionales e internacionales sobre deserción en la educación superior, así Vielka de Escobar precisa que “Deserción es el proceso de abandono, voluntario o forzado de la carrera en la que se matricula un estudiante, por la influencia positiva o negativa de circunstancias internas o externas a él o ella”. en lo que respecta a educación superior entre uno y otro periodo académico (semestre o año). (Vielka de Escobar, 2005:9)

Asimismo, se considera otros aspectos que hacen referencia a la definición de deserción: En el glosario de la Red Iberoamericana para la acreditación de la calidad de la educación Superior, se considera el concepto de deserción como un “sinónimo de abandono, el cual denomina también mortalidad escolar que se define como estudiantes que suspenden, repiten, cambian de carrera o abandonan antes de obtener el título”. (RIACES:8 <http://www.monografias.com/trabajos13/glosadm>).

El fenómeno se puede observar desde dos ópticas diferente: la individual que se refiere al hecho de que la persona llega a la universidad buscando obtener un título que lo acredite ante la sociedad como alguien que tiene la idoneidad intelectual y desea retribuirle su cualificación. En consecuencia, quien no logra esta meta individual es llamado desertor. En segundo lugar, la óptica institucional, que se relaciona con el choque del estudiante contra los preceptos institucionales que lo repelen, llevándolo lentamente a comprender que debe retirarse, unas veces conscientemente, otras de manera tradicional y dolorosa”. (Gordillo, E., 1990:34)

1.2. Factores para la Deserción

La deserción en las universidades públicas de

Bolivia tiene niveles elevados; “alcanza al 50% y 60% proporcionalmente, las tasas de titulación son bajas, situándose entre el 19 y 27% (Secretaría Ejecutiva de Desarrollo Universitario, UAJMS, 2005:25).

En Bolivia el Sistema de la Universidad Boliviana (SUB), está conformado por 15 universidades, 11 gratuitas y 4 privadas. El SUB en diez años ha tenido un crecimiento de aproximadamente el 72% en la matrícula estudiantil, pasando de 256.834 en el año 2004 a 440.918 en el año 2015. Las 11 universidades públicas gratuitas representan algo más del 75% de la matrícula universitaria total en Bolivia, registrando para el mismo periodo de tiempo una deserción definitiva promedio del 10.66% (CEUB, 2016). La generación de estadísticas sobre educación superior universitaria en Bolivia es limitada, de manera irregular se publican estadísticas sobre la matrícula, el crecimiento de la matrícula y sobre el presupuesto de manera agregada, existiendo muy poca o casi ninguna información sobre resultados de la gestión académica.

La deserción en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho.

Gestión	2018	2019	2020	2021
Total Deserción	15,15 %	15,22 %	15,08 %	3,03%

Fuente D.T.I.C. Planificación Universitaria

Los factores relevantes para la deserción, en orden de importancia son: La pobreza que obliga a los jóvenes a buscar un empleo, la falta de orientación respecto a los programas y al mercado profesional, el cambio de situación familiar de solteros(as) a casados(as) y las dificultades de estudio entre las cuales la más importante es la masificación (ibidem)

De acuerdo a los estudios revisados, las implicancias se presentan en tres planos: en el plano personal está la frustración y menor remuneración de los aspirantes, así como su postergación respecto a puestos de trabajo calificados y una carrera profesional, en el plano social se incrementa el subempleo y retroalimenta el círculo de la pobreza.

Llegándose a determinar que la mayor frecuencia de abandonos (deserción) ocurre después del segundo año de estudios y en los planes semestrales entre el 4º y 5º semestre (ibidem)

Respecto a las causas de la deserción, el estudio indica que el 46% de los estudiantes anota como factor más importante la oportunidad de trabajo y la consiguiente incompatibilidad del mismo con la continuación de estudios. El cambio de carrera tiene incidencia en un 23%; los motivos familiares influyen en un 15% y las dificultades económicas (gastos de estudio) así como las “dificultades de estudio” tienen una menor incidencia con el 8%

En base a la información se debe indicar que la formación profesional, así como la calidad del sistema, son valorados por los resultados de gestión obtenidos. Por lo que la deserción en la Educación Superior está en el centro mismo de los resultados de la gestión y la atención de cualquier sistema educativo, es fundamental para la definición de políticas y estrategias de largo plazo que buscan disminuir los niveles de deserción que impactan negativamente en la propia persona, en el sistema educativo y en la sociedad de la cual formamos parte. (ibidem).

1.3. Costos de la Deserción

La deserción tiene implicancias en el plano institucional a través del costo económico que significa para las universidades la erogación de recursos económicos durante el tiempo de permanencia de los desertores. Para estimar dicho costo se ha tomado como base el costo académico por estudiante ubicado en las estadísticas oficiales del CEUB para los años del periodo de estudio.

De acuerdo al estudio realizado en Bolivia, el costo total estimado para 1.495 deserciones ocurridas en el periodo de estudio (1996- 2003), asciende a Bs. 5852.877(Cinco millones ochocientos cincuenta y dos mil ochocientos setenta y siete bolivianos) con un costo promedio nacional de Bs. 3.915 (tres mil novecientos quince bolivianos) por estudiante. (ibidem:35)

1.4. La Deserción en un Contexto Socio-Político y Educativo de Bolivia

Tomando en cuenta la deserción en el contexto sociopolítico y educativo de Bolivia y frente a la complejidad de la problemática estoy de acuerdo con Barral cuando expresa que *...“La deserción escolar, es un problema socioeducativo ligado AL fracaso escolar, constituyéndose en uno de los fenómenos educativos que se manifiestan con mayor rigor en nuestro sistema educativo; pero que, sin embargo, no solamente se queda en él, sino que aparejado a él sobrevienen múltiples y complejas repercusiones sociales”...el problema “no solo es propio del ámbito educativo, sino que este es un problema que debe ser analizado desde la perspectiva histórica, económica, política, sociocultural, familiar y pedagógica* (Vielka de Escobar, 2005)

De manera general, la situación que se afronta en los sistemas educativos es la de las aulas repletas, donde: investigación, práctica y tecnología aparecen postergadas. Por otro lado, la existencia del cogobierno con características de elevada politización no permite analizar problemas como la deserción desde una mirada global identificando el problema desde diferentes ámbitos y sus propuestas no son coherentes con las necesidades del estudiante como futuro profesional, y eso puede entenderse como un autoengaño que impide que se orienten las acciones en beneficio de la calidad profesional (Estudio sobre repitencia y deserción en la Educación Superior en Bolivia, 2005)

1.5. Implicancias de la Deserción

La deserción, más allá de ser indicador de los niveles de eficiencia de las instituciones, tiene implicancias en tres planos importantes: en el plano personal de quienes abandonan sus estudios, en el plano social y en el plano institucional.

En el plano personal la primera implicancia viene a ser la frustración de sus aspiraciones de formación profesional junto con el costo económico a cargo suyo y de su familia durante el tiempo de estudio, luego también debe resignarse a recibir salarios más bajos que los asignados a los niveles profesio-

nales cuando consigue en puesto de trabajo, pero sin duda que se hace más difícil conseguir empleo cuando no se cuenta con el título, por lo cual deben asumir la realización de tareas de apoyo técnico o como auxiliar con la imposibilidad de promocionarse a niveles superiores y el consiguientes déficit de aporte como profesional calificado al proceso de desarrollo de su región y país.

También existen implicancias en el plano social, puesto que como causa última de la deserción está la urgencia de contar con recursos económicos para hacer frente a sus necesidades, situación que es resuelta con la primera oportunidad de empleo encontrada. Esto significa la inserción temprana de los jóvenes al mercado laboral, inserción que se produce en condiciones desventajosas para ellos al no contar con título profesional si tener concluida su formación lo que se refleja en el aumento del subempleo, consiguientemente reciben una remuneración mucho más baja que la otorgada a los niveles profesionales. Ello tiene una implicancia sobre la reproducción del círculo de la pobreza porque aumenta la cantidad de hombres y mujeres que se hallan sin empleo o subempleados, imposibilitados de alcanzar una inserción social en condiciones de dignidad.

La inserción en estas condiciones desventajosas no hace otra cosa que engrosar las corrientes de exclusión y segregación social. Por último, también tiene otra implicancia debido a que la distribución de servicios fundamentales de una sociedad como son la educación y la salud se torna selectiva por falta de equidad y universalidad.

En el plano institucional se debe considerar las implicancias del costo económico que significa para las universidades haber asumido gastos que no se traducirán en el resultado esperado cual es la situación de sus estudiantes.

2. MATERIALES Y MÉTODO

La investigación es de tipo exploratoria debido a que se parte prácticamente de una total ausencia

de datos sobre el tema en nuestro medio, siendo que el tema de investigación no ha sido abordado, el cual toma en cuenta los factores que inciden en la deserción estudiantil de estudiantes indígenas guaraníes de la región del Itika Guasu a la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho; es descriptiva porque caracteriza los factores de mayor incidencia en la deserción estudiantil, como el factor familiar y personal, económico y de rendimiento académico de los estudiantes indígenas; es cuantitativa siendo sus datos susceptibles de análisis estadístico y cualitativa porque incluye elementos del enfoque naturalista, lo que permite la indagación autorreflexiva a través del diálogo con su respectivo análisis e interpretación de la realidad.

El procedimiento de la investigación se enmarca dentro de un diseño simple, ya que existe una población de estudio bien definida.

La población universo fueron jóvenes indígenas guaraníes de la región del Itika Guasu del departamento de Tarija, que ingresaron a la Universidad Juan Misael Saracho desde la gestión 2017 y que desertaron de la misma, los cuales actualmente se encuentran viviendo en la ciudad de Tarija.

Tomando en cuenta que la población de estudiantes guaraníes que proviene de esta zona y que ingresa a la UAJMS es muy baja, se optó por realizar una depuración de las listas proporcionadas por la universidad con el fin de identificar solo aquellos estudiantes que tienen: como origen étnico la zona del Itika Guasu, identificación étnica guaraní que implica que el joven vive en la comunidad, tiene como idioma materno el guaraní y descende de padres guaraníes (padre y madre).

Para este efecto se tomó en cuenta el historial de los estudiantes dentro de la organización de la Asamblea del Pueblo Guaraní, su origen étnico y el año de ingreso a la Universidad.

La población de referencia fueron estudiantes matriculados en la gestión 2017, hasta 2021. Con un total de 5 estudiantes.

Los datos proporcionados por la UAJMS y por la APG datan desde la gestión 2002, año en el que ingresan estudiantes de diferentes zonas y regiones indígenas, pero solo un estudiante corresponde al pueblo guaraní de la región del Itika Guasu, a partir de la gestión 2005 se cuenta con un ingreso más continuo de estudiantes indígenas guaraníes en el sistema universitario de la UAJMS.

Lo preocupante de los datos encontrados es el grado de deserción estudiantil de los indígenas guaraníes y la inexistencia de titulación profesional de los mismos.

La ubicación de los estudiantes guaraníes que han desertado se constituye en otra limitante para lograr la recolección de datos, ya que según la Asamblea Pueblo Guaraní son muy pocos los que vuelven a las comunidades y otros por un corto tiempo regresan a sus comunidades de origen, porque la mayoría se queda en la ciudad o se van a otros departamentos para trabajar; en este sentido se optó por ubicar a los jóvenes guaraníes que desertaron de la UAJMS y que viven en Tarija a partir de los datos estadísticos de la UAJMS y los datos provenientes de la APG.

Por lo que el tipo de muestreo utilizado fue el intencional u opinático con el que se seleccionó la muestra en base a los criterios específicos. En este sentido, las características numéricas de la muestra son: 3 estudiantes de las carreras Agronomía, Administración de Empresas y Enfermería.

El proceso para la obtención de datos:

En una primera fase: elaboración de los instrumentos que permitan la expresión libre y consciente del sujeto, el cuestionario permitió obtener información académica universitaria, económica y laboral de los estudiantes, así como las principales soluciones que se deberían dar para evitar la deserción desde el punto de vista estudiantil.

En la segunda fase se aplicaron los cuestionarios semiestructurados y las entrevistas a profundidad permitió obtener información; los momentos de

recolección fueron a partir de varios encuentros con los estudiantes en distintos espacios físicos, de acuerdo a su disposición de tiempo.

El análisis de documentos mediante el cual se investigó el rendimiento académico de cada estudiante a través de los registros de calificaciones de la UAJMS en todas las asignaturas. A su vez, se revisó material documentado sobre los convenios de la APG con la UAJMS, datos de la organización matriz de los estudiantes registrados en la misma, procesos de selección, etc.

3. RESULTADOS

3.1. Factor Personal Familiar

En el factor personal se identifica una percepción negativa, reflejada en una autoestima disminuida, lo cual implica una baja valoración de sí mismos, sentirse menos que los demás, situación que muchas veces genera el mismo docente, así *“cuando hablamos se miran los compañeros y es difícil exponer”*

“la organización es muy dura, en su evaluación, califica de inútiles a los jóvenes que no logran culminar sus estudios, de flojos, de tomadores no los bajan”.

A su vez sienten vergüenza de su condición social, vergüenza de su origen, lo cual es expresado en, *“me daba vergüenza ir con ojotas a la universidad, solo teníamos con mi hermano un solo par de zapatillas, él utilizaba en la mañana y yo en las tardes, terminaban las clases y el otro tenía que volver a la casa, después ya teníamos que trabajar para comprar ropa, porque los compañeros miran como uno está vestido”*

Así mismo se presenta una desvinculación de la comunidad, con un afecto de aislamiento donde tratan de evitar estar en contacto con la gente; al no sentirse aceptado por el grupo de compañeros, no quieren participar con ellos, así *“en, las exposiciones por lo general estaban sólo y eso observaba el docente y no hacía nada”*

Los estudiantes guaraníes deben alejarse de la familia y de su entorno social para continuar sus estudios y los conceptos sociales que manejan en el

medio no siempre son favorables, esto definitivamente incide en la decisión de desertar de la UAJMS.

Los efectos que provoca la deserción: frustración, incapacidad, credibilidad disminuida, rechazo de su organización APG, desvinculación con su comunidad, desvinculación con su organización.

Los estudiantes opinan: *“era el mejor alumno en el colegio, no responder a la universidad me ha afectado a mi persona porque siento que no soy capaz, a mi familia le ha causado tristeza, mi organización me critica con dureza, pero yo he puesto todo lo que podía, pero no lo he logrado porque no tenía recursos económicos para seguir”.*

Al ser poblaciones tan reducidas la universidad no identifica como problema la deserción; al ser tres alumnos en las carreras, se pierden y no son tomados en cuenta porque el docente a tiempo completo puede tener hasta 400 estudiantes.

Factor personal familiar

Causas personales	Estudiante Mujer	Estudiante Hombre 1	Estudiante hombre 2
Autoestima disminuida	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Vergüenza de su condición social	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Vergüenza de su origen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Desvinculación de la comunidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Desmotivación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Soledad	<input checked="" type="checkbox"/>		
Aislamiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3.2. FACTOR ECONÓMICO

En cuanto al factor económico de los estudiantes

guaraníes que desertaron de la UAJMS, se puede indicar que el financiamiento de sus estudios superiores está dado generalmente por un trabajo que consiguen para lograr cierto ingreso.

Los estudiantes varones sus ingresos suelen ser por trabajos de albañilería o de jardinería; en el caso de las mujeres, se emplean en puestos de trabajo doméstico existiendo menos opciones laborales.

...“tenía que trabajar de albañil, ser albañil cansa mucho y da mucha hambre, a veces la plata es solo para comer”

También reciben apoyo de algún familiar, *“mi hermano mayor que me ayuda cuando no tengo plata y me decía tienes que seguir si no vas a terminar como nosotros, tienes que ser alguien en la vida; aunque tenía mi panza vacía, tenía que continuar.*

“En la comunidad piensan que tenemos mucho apoyo económico de la iglesia, de ONGs, el gobierno, y si no salimos profesionales es porque somos flojos y borrachos”

Se debe indicar que el promedio de ingresos de las familias de los estudiantes se encuentra entre los 600 a 1000bs. Por lo que el dinero que envían mensualmente a sus hijos es de 150 bs., en promedio.

Por otra parte, la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, de acuerdo a convenio firmado con la Asamblea del Pueblo Guaraní APG, se compromete a recibir a 4 estudiantes indígenas por gestión con una matriculación gratuita y dotación de Becas Comedor de Categoría A.

Los estudiantes son evaluados al final de cada gestión para valorizar su rendimiento académico del cual dependerá la ratificación, cambio de categoría o cesación de la beca comedor, que en todos los casos la beca categoría A se cambia en el 2º año a categoría B.

“Nuestra organización la APG nos apoya con su firma en el aval para entrar a la universidad de manera libre y con matrícula gratis”

“Cuando llegamos las cosas no son como nos decían, porque la plata fotocopias, transporte, comida y ropa no teníamos plata y nos daba mucha hambre”

“Las prácticas se tiene que pagar para viajar a Puer-

to Margarita, por eso muchos no asisten”... “y para trabajar no se puede asistir a clases”...

Factor Económico

Causas personales	Estudiante Mujer	Estudiante Hombre 1	Estudiante Hombre 2
Trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Familia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Institución Pública			
Institución Privada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Iglesia			<input checked="" type="checkbox"/>
Universidad -beca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otro- APG	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3.3. Factor Rendimiento Académico

Los aspectos relevantes que identifican son los siguientes: comprensión de los textos, redacción, síntesis, métodos de estudio, búsqueda de información, tomar apuntes y notas de la exposición, exposición, adaptación.

“cuando fui bachiller era el 2º lugar, mis calificaciones más altas eran de las materias de física, química y matemáticas...”

“...en el colegio no nos enseñan a exponer en público, cuando se expone en el colegio uno dice dos o tres palabras y está bien...”

“...mis trabajos siempre los realizaba solo, es difícil entrar a los grupos, porque ellos tienen amistad, se conocen ya desde los vestibulares, a veces con las chicas es más fácil que lo integren a su grupo, entrar a los grupos de hombre también es para ir a tomar después, a veces me decían vamos a tomar con el docente...”

“de los métodos aprendí en la universidad a subrayar y resumir”

“Los docentes cuando les pedía que me expliquen, me decían busque al ayudante y algunos dan clases particulares para nivelarse, pero se tiene que pagar...”

“Los cursos de verano no podía hacer por su costo y tenía que trabajar todo el día”

“cuando se retiramos de la universidad no volvemos a la comunidad, es una vergüenza porque no logramos lo que queríamos, y en la ciudad se puede trabajar de albañil”

“como es en castellano, muchas cosas no se entienden y la cabeza duele”

Factor Rendimiento Académico

Causas personales	Estudiante Mujer	Estudiante Hombre 1	Estudiante hombre 2
Comprensión de textos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Redacción	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Síntesis			
Método es estudio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tiempo dedicado al estudio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Búsqueda de información	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Apuntes en clase	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Adaptación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otro: Exposición en plenaria	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

4. DISCUSIÓN (O ANÁLISIS DE RESULTADOS)

Los resultados muestran la relevancia del factor económico en la toma de decisión de desertar de la UA-JMS,

Pero el tema cultural, el idioma, la discriminación, la difícil adaptación, la falta de métodos de estudio son factores que inciden preponderantemente para que los estudiantes deserten a la Universidad. Es importante destacar que la edad de los matriculados al

sistema universitario oscila entre 18 y 23 años.

Muchos autores coinciden en señalar que la principal tarea en esta edad juvenil, es la selección de una carrera; se plantea ante ellos la tarea de la autodeterminación social personal, que de ningún modo significa la autonomía respecto a los adultos, sino una orientación exacta y la determinación de su lugar en el mundo adulto. Esto, junto con el desarrollo de los mecanismos integrantes de la autoconciencia, la formación de la concepción del mundo y de la posición en la vida. En esta etapa queda implicada la autovaloración del sujeto en particular, dos de sus componentes: el sentido de identidad y la autoestima personal (kraftchenko.O.,2000:13)

Los jóvenes guaraníes en busca de una profesionalización, no logran alcanzar su objetivo y emerge un sentimiento de frustración y de incompetencia que redundan en un pobre concepto de sí mismo.

Quedando para reflexionar sobre el discurso la revalorización de lo multicultural y plurilingüe, en la educación superior.

5. CONCLUSIÓN

La investigación permite identificar los factores que intervienen en la deserción en la Universidad Juan Misael Saracho de los jóvenes guaraníes, siendo los más relevantes los factores personal, familiar, económico y académico.

El factor personal está en relación a su autopercepción negativa, reflejado en su autoestima disminuida, la vergüenza por su condición social y por su origen; durante el tiempo que están en la ciudad se van desvinculando de su comunidad y de su organización con un efecto de aislamiento, sintiendo que su credibilidad frente a la organización va disminuyendo.

Frente a la necesidad de cubrir gastos tiene que trabajar y dedicar menos tiempo a las actividades académicas. La autopercepción académica es negativa porque tiene problemas para en-

tender el desarrollo de las actividades académicas las siente muy complicadas, porque las clases son en castellano al igual que la bibliografía, la falta de conocimiento sobre métodos de estudio y la actitud discriminadora de los estudiantes dificulta su rendimiento académico.

La universidad no identifica la deserción como un problema y menos aún en poblaciones tan reducidas como es el caso de los estudiantes indígenas que son entre uno o tres alumnos en las carreras; se pierden y no son tomados en cuenta porque cada docente a tiempo completo tiene un promedio de 400 estudiantes; por otro lado es cierto que la universidad está desvinculada de la realidad y prioriza otros problemas.

6. AGRADECIMIENTOS

Agradezco a los jóvenes guaraníes por la amistad y la confianza que me brindaron, para contar su proceso como estudiantes de la UAJMS.

7. BIBLIOGRAFÍA

- 🔖 Revista Electrónica, Actualidades Investigativas en Educación, volumen 5, Número Especial, año 2005, ISSN 1409-4703.
- 🔖 Tinto, V. Definir la Deserción: Una Cuestión de Perspectiva. En revista de la Educación Superior, Vol. 18, N°17. Centro de Documentación UPN 1989.
- 🔖 Tinto, V. El Abandono de los Estudios Superiores: una Nueva Perspectiva de las Causas del Abandono y su Tratamiento. Edit. Tierra Firme, S.A. de C. V. México, 1992
- 🔖 Tinto, V.. (1975), “Abandono en la educación superior: una síntesis teórica de investigación reciente”; Revisión de la investigación educativa cap. 45, 1, pág.
- 🔖 Factores explicativos de la deserción de estudiantes de pedagogía https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2017.v28.n2.50009
- 🔖 Bean, J. “Abandonos y rotación: La síntesis y prueba de un modelo causal de la deserción estudiantil”; en Investigación en Educación Superior , 12. 1986
- 🔖 [1] Baker, G. L. y Golub, J., Chaotic Dynamics: An Introduction, Cambridge University Press, Cambridge, 1990.
- 🔖 Rivera et. al., Estudio Sobre Repitencia y Deserción en la Educación Superior en Bolivia, Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, Tarija-Bolivia 2005

Normas de Publicación

Normas de Publicación

1. Envío y Presentación

- a. La Revista Científica de Humanidades, recibe trabajos originales en idioma español. Los mismos deberán ser remitidos en formato electrónico en un archivo de tipo Word compatible con el sistema Windows y también en forma impresa si las circunstancias así lo permiten. Los textos deben ser elaborados en formato de hoja tamaño carta (ancho 21,59 cm.; alto 27,94 cm.).
- b. El tipo de letra debe ser Arial, 10 dpi interlineado simple. Los márgenes de la página debenser, para el superior, inferior y el derecho de 2,5 cm. y para el izquierdo, 3 cm.
- c. Los artículos deben redactarse con un alto nivel de corrección sintáctica, evidenciando precisión y claridad en las ideas
- d. En cuanto a la extensión: Los artículos de investigación, científica y tecnológica tendrán una extensión máxima de 15 páginas, incluyendo la bibliografía. Los artículos de reflexión y revisión una extensión de 10 páginas. En el caso de temas académicos un mínimo de 5 páginas.
- e. Los trabajos de investigación (artículos originales) deben incluir un resumen en idioma español y en inglés, de 250 palabras.
- f. En cuanto a los autores, deben figurar en el trabajo las personas que han contribuido sustancialmente en la investigación. Reconociéndose al primero como autor principal. Los nombres y apellidos de todos los autores se deben identificar apropiadamente, así como las instituciones de adscripción (nombre completo, organismo, ciudad y país), dirección y correo electrónico.
- g. La Revista Científica de Humanidades, solo recibe trabajos originales e inéditos, esto es que no hayan sido publicados en ningún formato y que no estén siendo simultáneamente considerados en otras publicaciones nacionales e internacionales. Por lo tanto, los artículos deberán estar acompañados de una **Carta de Originalidad**, firmada por todos los autores, donde certifiquen lo anteriormente mencionado.
- h. Cada artículo se someterá en su proceso de evaluación a una revisión exhaustiva para evitar plagios, que en caso de ser detectada en un investigador, este será sujeto a un proceso internoadministrativo, y no podrá volver a presentar ningún artículo para su publicación en esta revista.

2. Formato de Presentación

Para la presentación de los trabajos se debe tomar en cuenta el siguiente formato para los artículos científicos:

2.1. Título del Artículo

El título del proyecto debe ser claro, preciso y sintético, con un texto de 20 palabras como máximo.

2.2. Autores

Un aspecto muy importante en la preparación de un artículo científico, es decidir, acerca de los nom-

bres que deben ser incluidos como autores, y en qué orden. Generalmente, está claro que quién aparece en primer lugar es el autor principal, además es quien asume la responsabilidad intelectual del trabajo. Por este motivo, los artículos para ser publicados en la Revista Científica de Humanidades, adoptarán el siguiente formato para mencionar las autorías de los trabajos.

Se debe colocar en primer lugar el nombre del autor principal, investigadores, e investigadores junior, posteriormente los asesores y colaboradores si los hubiera. La forma de indicar los nombres es la siguiente: en primer lugar deben ir los apellidos y posteriormente los nombres, finalmente se escribirá la dirección del Centro o Instituto, Carrera a la que pertenece el autor principal. En el caso de que sean más de seis autores,

incluir solamente el autor principal, seguido de la palabra latina “**et al**”, que significa “y otros” y finalmente debe indicarse la dirección electrónica (correo electrónico).

2.3. Resumen y Palabras Clave

El resumen debe dar una idea clara y precisa de la totalidad del trabajo, incluirá los resultados más destacados y las principales conclusiones, asimismo, debe ser lo más informativo posible, de manera que permita al lector identificar el contenido básico del artículo y la relevancia, pertinencia y calidad del trabajo realizado.

Se recomienda elaborar el resumen con un máximo de 250 palabras, el mismo que debe expresar de manera clara los objetivos y el alcance del estudio, justificación, metodología y los principales resultados obtenidos.

Hay que recordar que el resumen sintetiza economizando en espacio y tiempo, de tal manera que prescinde de las reiteraciones y de las explicaciones que amplían el tema. Pero debe poseer, todos los elementos presentes en el trabajo para impactar a los lectores y público en general.

En el caso de los artículos originales, tanto el título, el resumen y las palabras clave deben también presentarse en idioma inglés.

2.4. Introducción

La introducción del artículo está destinada a expresar con toda claridad el propósito de la comunicación, además resume el fundamento lógico del estudio. Se debe mencionar las referencias estrictamente pertinentes, sin hacer una revisión extensa del tema investigado. No hay que incluir datos ni conclusiones del trabajo que se está dando a conocer.

2.5. Materiales y Métodos

Debe mostrar, en forma organizada y precisa, cómo fueron alcanzados cada uno de los objetivos propuestos.

La metodología debe reflejar la estructura lógica y el rigor científico que ha seguido el proceso de investigación desde la elección de un enfoque metodológico específico (preguntas con hipótesis fundamentadas correspondientes, diseños muestrales o experimentales, etc.), hasta la forma como se analizaron, interpretaron y se presentan los resultados. Deben detallarse, los procedimientos, técnicas, actividades y demás estrategias metodológicas utilizadas para la investigación. Deberá indicarse el

proceso que se siguió en la recolección de la información, así como en la organización, sistematización y análisis de los datos. Una metodología vaga o imprecisa no brinda elementos necesarios para corroborar la pertinencia y el impacto de los resultados obtenidos.

2.6. Resultados

Los resultados son la expresión precisa y concreta de lo que se ha obtenido efectivamente al finalizar el proyecto, y son coherentes con la metodología empleada. Debe mostrarse claramente los resultados alcanzados, pudiendo emplear para ello cuadros, figuras, etc.

Los resultados relatan, no interpretan, las observaciones efectuadas con el material y métodos empleados. No deben repetirse en el texto datos expuestos en tablas o gráficos, resumir o recalcar sólo las observaciones más importantes.

2.7. Discusión

El autor intentará ofrecer sus propias opiniones sobre el tema, se insistirá en los aspectos novedosos e importantes del estudio y en las conclusiones que pueden extraerse del mismo. No se repetirán aspectos incluidos en las secciones de Introducción o de Resultados. En esta sección se abordarán las repercusiones de los resultados y sus limitaciones, además de las consecuencias para la investigación en el futuro. Se compararán las observaciones con otros estudios pertinentes. Se relacionarán las conclusiones con los objetivos del estudio, evitando afirmaciones poco fundamentadas y conclusiones avaladas insuficientemente por los datos.

2.8. Bibliografía Utilizada

La bibliografía utilizada, es aquella a la que se hace referencia en el texto, debe ordenarse en orden alfabético y de acuerdo a las normas establecidas para las referencias bibliográficas (Punto 5).

2.9. Tablas y Figuras

Todas las tablas o figuras deben ser referidas en el texto y numeradas consecutivamente con números arábigos, por ejemplo: Figura 1, Figura 2, Tabla 1 y Tabla 2. No se debe utilizar la abreviatura (Tab. o Fig.) para las palabras tabla o figura y no las cite entre paréntesis. De ser posible, ubíquelas en el orden mencionado en el texto, lo más cercano posible a la referencia en el mismo y asegúrese que no repitan los datos que se proporcionen en algún otro lugar del artículo.

El texto y los símbolos deben ser claros, legibles y de dimensiones razonables de acuerdo al tamaño de la tabla o figura. En caso de emplearse en el artículo fotografías y figuras de escala gris, estas deben ser preparadas con una resolución de 250 dpi. Las figuras a color deben ser diseñadas con una resolución de 450 dpi. Cuando se utilicen símbolos, flechas, números o letras para identificar partes de la figura, se debe identificar y explicar claramente el significado de todos ellos en la leyenda.

2.10. Referencias Bibliográficas

Las referencias bibliográficas que se utilicen en la redacción del trabajo; aparecerán al **final del documento y se incluirán por orden alfabético**. Debiendo adoptar las modalidades que se indican a continuación:

2.10.1. Referencia de Libro

Apellidos, luego las iniciales del autor en letras mayúsculas. Año de publicación (entre paréntesis). Título del libro en cursiva que para el efecto, las palabras más relevantes las letras iniciales deben ir en mayúscula. Editorial y lugar de edición.

Tamayo y Tamayo, M. (1999). **El Proceso de la Investigación Científica, incluye Glosario y Manual de Evaluación de Proyecto**. Editorial Limusa. México.

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1999). **Metodología de la Investigación Cualitativa**. Ediciones Aljibe. España.

2.10.2. Referencia de Capítulos, Partes y Secciones de Libro

Apellidos, luego las iniciales del autor en letras mayúsculas. Año de publicación (entre paréntesis). Título del capítulo de libro en cursiva que para el efecto, las palabras más relevantes las letras iniciales deben ir en mayúscula. Colocar la palabra, en, luego el nombre del editor (es), título del libro, páginas. Editorial y lugar de edición.

Reyes, C. (2009). **Aspectos Epidemiológicos del Delirium**. En M. Felipe. y O. José (eds.). *Delirium: Ungigante de la geriatría* (pp. 37-42). Manizales: Universidad de Caldas

2.10.3. Referencia de Revista

Autor (es), año de publicación (entre paréntesis), título del artículo, en: Nombre de la revista, número, volumen, páginas, fecha y editorial.

López, J.H. (2002). **Autoformación de Docentes a Tiempo Completo en Ejercicio**. en *Ventana Científica*, N° 2. Volumen 1. pp 26 – 35. Abril de 2002, Editorial Universitaria.

2.10.4. Referencia de Tesis

Autor (es). Año de publicación (entre paréntesis). Título de la tesis en cursiva y en mayúsculas las palabras más relevantes. Mención de la tesis (indicar el grado al que opta entre paréntesis). Nombre de la Universidad, Facultad o Instituto. Lugar.

Salinas, C. (2003). **Revalorización Técnica Parcial de Activos Fijos de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho**. Tesis (Licenciado en Auditoría). Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, Facultad de Ciencias Económicas y Financieras. Tarija – Bolivia.

2.10.5. Página Web (World Wide Web)

Autor (es) de la página. (Fecha de publicación o revisión de la página, si está disponible). Título de la página o lugar (en cursiva). Fecha de consulta (Fecha de acceso), de (URL – dirección).

Puente, W. (2001, marzo 3). **Técnicas de Investigación**. Fecha de consulta, 15 de febrero de 2005, de <http://www.rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>

Durán, D. (2004). **Educación Ambiental como Contenido Transversal**. Fecha de consulta, 18 de febrero de 2005, de <http://www.ecoportal.net/content/view/full/37878>

2.11. Libros Electrónicos

Autor (es) del artículo ya sea institución o persona. Fecha de publicación. Título (palabras más relevantes en cursiva). Tipo de medio [entre corchetes]. Edición. Nombre la institución patrocinante (si lo hubiera) Fecha de consulta. Disponibilidad y acceso.

Ortiz, V. (2001). **La Evaluación de la Investigación como Función Sustantiva**. [Libro en línea]. Serie Investigaciones (ANUIES). Fecha de consulta: 23 febrero 2005. Disponible en: <http://www.anuies.mx/index800.html>

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (1998). **Manual Práctico sobre la Vinculación Universidad – Empresa**. [Libro en línea]. ANUIES 1998. Agencia Española de Cooperación (AECI). Fecha de consulta: 23 febrero 2005. Disponible en: <http://www.anuies.mx/index800.html>

2.12. Revistas Electrónicas

Autor (es) del artículo ya sea institución o persona. Título del artículo en cursiva. Nombre la revista. Tipo de medio [entre corchetes]. Volumen. Número. Edición. Fecha de consulta. Disponibilidad y acceso.

Montobbio, M. **La cultura y los Nuevos Espacios Multilaterales**. Pensar Iberoamericano. [En línea]. N° 7. Septiembre – diciembre 2004. Fecha de consulta: 12 enero 2005. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/pensariberoamerica/index.html>

2.13. Referencias de Citas Bibliográficas en el Texto

Para todas las citas bibliográficas que se utilicen y que aparezcan en el texto se podrán asumirlas siguientes formas:

- a. De acuerdo a Martínez, C. (2004), la capacitación de docentes en investigación es fundamental para.....
- b. En los cursos de capacitación realizados se pudo constatar que existe una actitud positiva de los docentes hacia la investigación..... (Martínez, C. 2004).
- c. En el año 2004, Martínez, C. Realizó el curso de capacitación en investigación para docentes universitarios.....

2.14. Derechos de Autor

Los conceptos y opiniones de los artículos publicados son de exclusiva responsabilidad de los autores. Dicha responsabilidad se asume con la sola publicación del artículo enviado por los autores. La concesión de Derechos de autor significa la autorización para que la Revista Científica de Psicología, pueda hacer uso del artículo, o parte de él, con fines de divulgación y difusión de la actividad científica y tecnológica.

En ningún caso, dichos derechos afectan la propiedad intelectual que es propia de los(as) autores(as). Los autores cuyos artículos se publiquen recibirán gratuitamente 1 ejemplar de la revista donde se publica su trabajo.



Tarija - Bolivia

