



Revista

# Humanidades

Facultad de Humanidades

ISSN: 2707 - 4072 (impreso)  
ISSN: 2789 - 4789 (en línea)

Volúmen

**03**

Nro. 4

**REVISTA CIENTÍFICA**

Departamento de Investigación Ciencia y Tecnología

Diciembre 2021

**HM**  
Humanidades

ISSN: 2707 - 4072 (impreso)

ISSN: 2789 - 4789 (en línea)

**Revista**

# **Humanidades**

Nro. 04 Volumen 3

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

Universidad Autónoma Juan Misael Saracho

Departamento de Investigación Ciencia y Tecnología

**Diciembre 2021**

# PRESENTACIÓN



M. Sc. Lic. Javier Alberto  
Blades Pacheco  
DECANO FACULTAD  
DE HUMANIDADES

La Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, tiene el grato placer de presentar la cuarta publicación de la Revista Científica de Humanidades. Conscientes de que en este tipo de labores es mayor el reto de mantener que de iniciar el trabajo investigativo, la publicación de este cuarto documento refleja el compromiso serio de la Facultad de Humanidades de hacer parte de sus labores sustantivas el espíritu científico.

Hacer ciencia es un elemento que confiere identidad a toda institución de educación superior moderna, que se precie como tal y que aspire a un estándar de acreditación en el contexto nacional e internacional. Es por esta razón que la Revista Científica de Humanidades tiene como uno de sus propósitos reflejar, que hacer ciencia es una actividad ineludible y sustantiva que todos los docentes y estudiantes deben realizar, ya que la sociedad demanda respuestas certeras y precisas del área de humanidades ante diferentes dudas y problemáticas.

Valga también esta presentación para, en nombre de la Facultad de Humanidades, expresar la gratitud y el reconocimiento a los autores, que han dedicado su tiempo a la elaboración de los artículos presentados en esta cuarta publicación y que finalmente han visto cristalizados sus objetivos en las páginas de nuestra revista.

Asimismo aplaudir a los estudiantes de sexto semestre de la Carrera de Psicología que junto a sus docentes lograron plasmar su dedicación, esfuerzo y compromiso en dos artículos que permiten transmitir hallazgos, experiencias y revisiones.

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUAN MISAEL SARACHO

## AUTORIDADES

M.Sc. Ing. Henry Valdez Huanca  
Rector a.i.

M. Sc. Dra. Olga Martínez Revollo  
Vicerrectora a.i.

M. Sc. Ing. Jorge Tejerina Oller  
Director DICYT

## Editora

*M.Sc. Lic. Mireya Mariel Trujillo Tapia*

## Sitio web

*<http://dicyt.uajms.edu.bo/revistas/index.php/humanidades/issue/archive>*

## Correo Electrónico

*[revista@uajms.edu.bo](mailto:revista@uajms.edu.bo)*

*[dicyt.uajms.edu@gmail.com](mailto:dicyt.uajms.edu@gmail.com)*

*Rosalba Castillo Ordoñez*

*Carla Cruz Castillo*

## Diagramación:

Israel Marino Jerez

Diseño:

Publicación financiada por el proyecto:

“Fortalecimiento de la Difusión y Publicación de Revistas Científicas en la Universidad Autónoma  
Juan Misael Saracho”

Diciembre, 2021

# CONSEJO EDITORIAL

## Revista Humanidades

M.Sc. Lic. María Julia Acosta Ríos  
Docente Facultad de Humanidades

M.Sc. Lic. Gonzalo Aneiva Idiaquez  
Docente Investigador

Ph. D. Roxana Alemán Castillo  
Docente Investigadora CIEPLANE

M.Sc. Lic Mireya Mariel Trujillo Tapia  
Editora

# ÍNDICE

# Contenido

- 1. Secuelas emocionales en víctimas de abuso sexual infantil....1**  
JAVIER ALBERTO BLADES PACHECO
- 2. Accesibilidad turística en Museos: Casa Dorada y Paleontológico de la Ciudad de Tarija.....19**  
NOEMI ESTHER TORREZ IRIARTE
- 3. Clima organizacional en la Secretaría de Desarrollo . Productivo del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija .....36**  
ADRIANA LILA HUALAMPA DÍAZ
- 4. El síndrome de Burnout en empleados de Intraid, enero 2021.....56**  
NILS PUERTA CARRANZA, PETER JOCHEN HOEGEN, NELCY CRISS CANTOIRA ZAMBRANA, DANIEL TAPIA, EFRAÍN ORTEGA CANO, NOELIA ÁVILA VILLANUEVA, DALAY FERNÁNDEZ
- 5. Felicidad en tiempos de adversidad.....68**  
VERÓNICA GONZALES IBÁÑEZ
- 6. Realidad de la comunidad feminista en la ciudad de Tarija-Cercado.....81**  
MIREYA MARIEL TRUJILLO TAPIA, CAMILA KORJA CASADO, MOISES HUANCA ACUÑA, FABIOLA EMILY LAURA YUCRA, JHONN ANDREW CHOQUE

# ARTÍCULO 1

# Secuelas emocionales en víctimas de abuso sexual infantil

Javier Alberto Blades Pacheco <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Psicólogo, Perito Forense, Docente de la Carrera de Psicología, Facultad de Humanidades, U.A.J.M.S.

\* **Correspondencia del autor:** [jbladesp@gmail.com](mailto:jbladesp@gmail.com)

## Resumen:

Los estudios psicológicos realizados en la ciudad de Tarija, a través de pericias psicológicas en víctimas de abuso sexual infantil muestran que el mismo es un fenómeno que siempre está acompañado de malestar psicológico. El objetivo fue identificar las consecuencias psicológicas del abuso sexual en un grupo de 34 niños y adolescentes de ambos sexos víctimas de este ilícito que presentaron denuncia penal y fueron evaluados victimológicamente a través de pericias forenses psicológicas en el periodo de tiempo del 2002 al 2012, utilizándose tres variables: nivel intelectual, personalidad y aspectos afectivo emocionales, para lo cual se utilizó las pericias sustentadas en los procesos de investigación judicial. Los resultados mostraron que la violación sexual implica una interferencia en el desarrollo evolutivo del niño. Es una experiencia traumática que suele ser vivida como un atentado a su integridad un ataque a su cuerpo, a su estado psicológico, a su sexualidad, a su integridad, en donde su integridad, su dignidad y libertad se ven afectados en grado variable. Siendo la atención inmediata a la víctima y su familia responsabilidad pública.

**Palabras clave:** Víctima, Abuso sexual infantil, Consecuencias psicológicas, síntomas.

## Abstract

Psychological studies carried out in the city of Tarija (Bolivia), through psychological expertise on child sexual abuse victims; show that this phenomenon is always accompanied by a psychological unease. The objective of this paper was to identify the psychological consequences of the sexual abuse in a group about 39 children and adolescents of both genders victims of these unlawful acts.

In the present case, criminal charges were made by all the victims and were evaluated through psychological expertise between 2002 and 2012. We used three variables: intellectual level, personality and affective emotional aspects and the expertise underpinned by judicial investigative process. The results showed that sexual abuse implies interference in the evolving capacities of the child. It is a traumatic experience which is lived as a violation of its dignity, body, psychological state, its sexuality, its integrity, where its integrity, dignity, and liberty are affected in varying degrees. The immediate care to the victims and its family is a public responsibility.

**Keywords:** Victim, child sexual abuse, psychological consequences, symptom.

## 1. Introducción

Todos fuimos niños alguna vez es algo que todos tenemos en común. Muchos tenemos hijos o estamos involucrados de alguna manera en la vida de algún niño. Deseamos que los niños crezcan y se conviertan en adultos felices, saludables, sanos y productivos. Queremos que prosperen. Los niños constituyen tanto el presente como el futuro. Representan la próxima generación de padres y madres; de abuelos y abuelas; de personas a cargo del cuidado de grandes y pequeños; de maestros; de doctores; de policías; de jueces; de dirigentes comunitarios, religiosos y políticos; y de personas responsables de la toma de decisiones.

La manera en que respondemos hoy ante la violencia que afecta a los niños tendrá consecuencias directas en las familias y sociedades futuras. Debemos resguardar la integridad de la niñez hoy y en el futuro. La violencia en las vidas de los niños puede manifestarse de una forma directa o indirecta. Pero en todos los casos, tiene consecuencias devastadoras. Día tras día, los niños están expuestos a la violencia doméstica que sufren otros integrantes de sus familias.

Según los resultados de la Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia Contra las Mujeres 2016 del INE el 45% de las mujeres consideradas afirmaron haber vivido una situación de violencia en los 12 últimos meses de las mismas 15% reportan ser víctimas de violencia sexual a pesar de las importantes reformas legislativas asumidas por el estado boliviano para erradicar este flagelo social. Como lo indica Pereda (2009), el abuso sexual infantil es un grave problema de salud pública que, en gran parte de los casos, interfiere en el adecuado desarrollo de la víctima que lo sufre y repercute negativamente en su estado físico y psicológico.

Acuña (2014), explica que a pesar de que cualquier puede ser víctima de abuso sexual, existen algunos factores de riesgo relacionados directamente con el niño como ser edad, género, aspecto físico, ser un hijo no deseado o adoptado disca-

pacidad, tener mayores necesidades afectivas o indirectos como presencia de hombres ajenos a la familia, ausencia de armonía marital, padres drogodependientes o alcohólicos, status socioeconómico bajo, familias numerosas y promiscuidad en la misma.

Como bien lo indica Benítez (2014), La investigación en materia de abuso sexual infantil resulta una tarea difícil en el momento de revelar estadísticas objetivas, debido a que culturalmente y socialmente el tema se trata en forma secreta para los implicados en el acto. Del mismo modo se advierte que el abuso sexual en la infancia es el que ha suscitado mayor repercusión social, psicológica y política en los últimos años.

Las consecuencias psicológicas del abuso sexual infantil relacionadas a esta experiencia pueden perdurar a lo largo del ciclo evolutivo y configurar, en la edad adulta, los efectos a largo plazo del abuso sexual desarrollados a partir de los dos años siguientes a la experiencia de abuso.

Para Acuña (2014), Las consecuencias derivadas del abuso sexual en menores de edad podrían clasificarse en aquellas observadas a corto o largo plazo; o bien, dependiendo del área que se vea afectada, es decir si son de carácter físico, psicológico, mental, social o sexual.

Por otro lado, Benítez et al (2014), expresa que las consecuencias del abuso sexual en el caso de niños y adolescentes suelen relacionarse con el desarrollo de problemas de conducta, complicaciones familiares y problemas escolares, mientras que el impacto social se vincula con el aumento del presupuesto para el tratamiento integral de las víctimas y sus familiares por parte de los sistemas judiciales.

En lo que se refiere a las teorías que se han propuesto para explicar la agresión sexual en general, incluyendo la agresión sexual a adultos, el presente trabajo se centrará aquí en las principales teorías explicativas del abuso sexual infantil.

Modelo de Finkelhor:

Andreu Nicuesa (2014), indica que Finkelhor (1984) desarrolló un modelo de cuatro factores en el que examina cómo las características psicológicas individuales y los procesos de socialización se combinan para facilitar la conducta abusiva a menores. En su trabajo describe cuatro factores que necesariamente anticipan la conducta abusiva. Estos factores son:

**Factor 1: Congruencia Emocional:** Esta cuestión pone el énfasis en un sujeto con baja autoestima, con pobres habilidades sociales, que encuentra dificultades en la relación con iguales.

**Factor 2: Arousal Sexual por menores:** En este punto el autor señala que son las experiencias sexuales tempranas, o el hecho de haber sido abusado sexualmente en la infancia, o proceder de una familia abusiva física o emocionalmente o haber sido expuesto a estímulos sexuales en la infancia los factores que favorecen el arousal sexual hacia menores.

**Factor 3: bloqueo:** Finkelhor identifica aquí factores del desarrollo del individuo, como conflictos psicodinámicos o edípicos, que impiden un desarrollo sexual normalizado, y otros situacionales como ruptura, ausencia o desavenencias con la pareja adulta.

**Factor 4: Desinhibición:** El autor incluye factores como el consumo de alcohol u otras sustancias, la senectud, psicosis, situaciones estresantes para el sujeto como desempleo, separación familiar, factores culturales que primen un sistema cultural dominante y el uso de pornografía infantil.

A partir de estos factores, Finkelhor identifica cuatro condiciones necesarias para el abuso se produzca. (Andreu Nicuesa, 2014)

Estos Son:

**Precondición 1: Motivación Sexual al abuso infantil:** A partir de los tres primeros factores

**Precondición 2: Vencimiento de inhibiciones internas:** Factores como el estrés, consumo de sustancias, factores culturales, factores orgánicos

que afecten al control de los impulsos o pobre control de estos o distorsiones cognitivas justificativas del abuso sexual infantil.

**Precondición 3: Vencimiento de inhibidores externos:** Utilización de estrategias para llegar a la víctima, a través del engaño, manipulación seducción, o aprovecharse de las condiciones de vida o proximidad.

**Precondición 4: Vencer la resistencia del niño:** Los abusadores someten al menor a una exposición graduada a estímulos sexuales, que favorecen la aceptación por parte del niño de la conducta abusiva. El abusador puede utilizar el chantaje emocional, la seducción o la fuerza.

Factores de riesgo de la violencia sexual:

La violencia sexual no ocurre de manera aislada, factores de riesgo, que tienen raíz en la injusticia y la disparidad social, vinculan a la violencia sexual a otras formas de violencia en todo el mundo. Los factores de riesgo trascienden límites y ocurren en contextos individuales, sociales, culturales y económicos.

Los factores sociales que contribuyen a la incidencia de la violencia sexual y provocan un mayor riesgo para ciertos grupos incluyen:

- A. Falta o Precaria Situación de servicios y Sanciones: El National Sexual Violence Resource Center (NSVRC) (2005) expresaba que la tolerancia comunitaria de la violencia sexual está demostrada por la falta de respuesta de los sistemas y servicios. La ley no reconoce a la violencia sexual que ocurre en ciertos ambientes o formas. Y la evidencia proporcionada por la víctima no suele ser suficiente para una condena. En muchos lugares, las víctimas no efectúan la denuncia del hecho por temor a ser castigadas por el sistema judicial penal. Esta realidad mostrada en este informe no es ajena a Bolivia,

donde la justicia es totalmente punitiva y no tiene ni un mínimo porcentaje de acción reparadora o rehabilitadora de la víctima contentándose en sancionar al agresor y dejando a la víctima a su suerte. Un sistema jurídico e institucional carente de políticas de prevención estructurales que luchen contra este flagelo social en contra de los niños. Un sistema jurídico que prima el proceso penal y no hace nada para evitar la revictimización de las niñas y niños agredidos sexualmente.

- B. Pobreza: Otro de los factores destacados por el NSVRC (2005) es que la violencia sexual ejerce impacto sobre ciertos grupos de manera desproporcionada. La pobreza incrementa las vulnerabilidades de las personas a la explotación sexual en el lugar de trabajo, escuelas, en la prostitución, tráfico sexual y tráfico de drogas. Las personas de baja situación económica tienen mayor riesgo de violencia especialmente mujeres y niños/as. Esta situación descrita en el informe de referencia no es ajena a la realidad que viven miles de bolivianos por la falta, principalmente, de trabajo que genera pobreza extrema, calidad de vida paupérrima, hacinamiento, promiscuidad, consumo de alcohol y violencia doméstica elementos precursores de las agresiones sexuales a niños.
- C. Consumo de Alcohol: En ocasiones, ciertas personas sufren de impotencia secundaria debido a que se preocupan intensamente al notar en ellos una normal reducción de la responsabilidad sexual ocasionada por un consumo excesivo de alcohol. Se sabe que el alcohol suprime

en los hombres el apetito y la sensibilidad sexual al tiempo que irónicamente disminuyen sus inhibiciones. Después de haber bebido demasiado, el hombre puede tener una relación, sin embargo, en lugar de atribuir su falta de excitación sexual a un exceso en la bebida, empiezan a preocuparse al respecto y después de algunos fracasos se pueden desarrollar en su mente un deseo de ataque sexual con el propósito de obtener tal satisfacción. En la sociedad Tarijeña y por qué no decirlo nacional el consumo de alcohol es ya un problema de salud pública con connotaciones sociales, culturales e incluso religiosas donde todas las actividades que se desarrollan en estos campos están mediatizadas por un consumo indiscriminado de alcohol produciendo graves problemas de violencia doméstica, feminicidios y agresiones sexuales en desmedro de sectores vulnerables como la mujer y las niñas/os, que se relaciona con lo expresado por Finkelhor (1984). Por otra parte, esta situación ha generado que muchos agresores quieran justificar su agresión aduciendo estado de inconciencia por ebriedad por como lo dice el autor Quiroz el alcohol actúa como un deshinbidor de deseos reprimidos por lo que no puede ser un atenuante más bien se convierte en un agravante.

- D. Inequidad de Géneros: En su informe El NSVRC (2005), afirma que es más probable que la violencia sexual ocurra en sociedades con roles de género más tradicionales, donde la ideología de la superioridad masculina está muy arraiga-

da, y se hace hincapié en el predominio de la fuerza física y el honor de los hombres, la violación es más habitual. Rozansky (2003) indica que el paradigma patriarcal y androcéntrico, forma parte del contexto socio-histórico que dio lugar a estos fenómenos; caracterizado como un sistema social, donde la autoridad es el padre y las relaciones de poder son verticales, jerárquicamente, el hombre importante está por encima de los demás. Rozansky (2003) expresa que se entiende que la violencia hacia la infancia tiene origen en la violencia de género, en la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, fenómeno en que los más vulnerables son los niños, las mujeres y los adultos mayores. Esto explica en parte que en la mayoría de los casos investigados los menores abusados son niñas y en general, es un hombre adulto cercano el que ejerce violencia, y a esto se le tiene que sumar que la población Tarijeña es con una fuerte ideología patriarcal y androcentrista. De lo expresado por dichos autores se puede observar, cómo la validez de este modelo se mantiene a través de un sistema educativo y de los procesos de socialización que se constituyen en la sociedad actualmente al mantener conductas de separación entre hombre y mujeres en las esferas del deporte, el juego, roles asignados de amas de casa, cuidado exclusivo de los niños en las mujeres, el varón como jefe de hogar el que debe trabajar y mantener a su familia, la fuerza física como sinónimo de superioridad, exclusión de la mujer en actividades

supuestamente propias de los hombres, todo esto se mantiene inclusive en una clara desigualdad hasta en el ámbito laboral y político pese a que en el país se ha generado leyes en contra de todo tipo de discriminación y segregación de género, edad, condición económica y religiosa, etc. Que en vez de reducir o eliminar estas prácticas muestra su permanencia y la dificultad que se tiene para el cambio de paradigma.

El objetivo de este trabajo es ofrecer una revisión de los principales indicadores psicológicos o consecuencias psicológicas encontrados en pericias psicológicas forenses en víctimas de abuso sexual infantil realizadas por el autor en la ciudad de Tarija- Bolivia comprendidas en el periodo de tiempo de 2002 al 2012.

Como bien lo expresan Tejero, Gonzales (2009), la labor del psicólogo, en cuanto perito, debe centrarse en el análisis psicológico del menor como presunta víctima de abuso sexual infantil, ya sea desde la evaluación de posibles lesiones o secuelas clínicas en su esfera psicológica o desde el análisis de la credibilidad del testimonio y deberá evitar mezclar la labor pericial con la asistencia o terapéutica, por motivos éticos y técnicos.

El presente trabajo de investigación corresponde al área de la psicología jurídica y forense y más específicamente se encuadra en la materia de la victimología que como lo expresa Pozueco Romero (2013), es el estudio científico de las víctimas o de aquellos individuos o grupos que han sufrido daños o pérdidas, tanto si son víctimas de un crimen específico, de una opresión generalizada o de un desastre natural. En el presente caso se trabajó con una victimología interaccionista o victimología penal que es el estudio de las dinámicas entre las víctimas y sus agresores y está limitada a aquellos que han sido víctimas de un crimen específico.

En el presente trabajo el tipo de victimización corresponde a la primaria, proceso por el cual una persona sufre, de modo directo o indirecto, daños físicos o psíquicos derivados de un hecho delictivo o acontecimiento traumático.

Se inscribe en el marco de la práctica pericial y surge a partir de casos peritados en el fuero penal.

Sin embargo, la evaluación pericial psicológica muestra un perfil propio caracterizado por:

- ⊙ La persona evaluada está inmersa en un proceso judicial, que es motivo de la intervención del psicólogo forense. No existe, por tanto, voluntariedad por parte del sujeto a la exploración o es una voluntariedad mediada por la estrategia de defensa de su letrado.
- ⊙ El objetivo de toda exploración pericial psicológica es dar respuesta a la demanda solicitada desde el ámbito jurídico, es decir realizar una valoración psico-legal desde un punto de vista técnico.
- ⊙ El informe pericial psicológico como documento legal (medio de prueba) aportado a un procedimiento judicial está sujeto al cumplimiento de los principios garantistas de todo proceso (publicidad, oralidad, contradicción e intermediación), que constituyen la base para hacer efectivo el derecho constitucional a una tutela judicial efectiva.
- ⊙ La denominación perito abarca el concepto de experimentado, entendido, práctico, versado en un arte o técnica, autorizado legalmente para dar su opinión acerca de algo que es de su dominio.
- ⊙ Los puntos de pericia, son por así decirlo, al ápice de nuestra tarea. Es el eje directriz sobre el cual basamos

todo nuestro estudio, en el informe solo se volcarán aquellos que estén verdaderamente entrelazados con los puntos entrelazados.

## 2. Metodología

### 2.1. Área

El presente trabajo de investigación corresponde al área de la psicología jurídica y forense y más específicamente se encuadra en la materia de la victimología que como lo expresa Pozueco Romero (2013), es el estudio científico de las víctimas o de aquellos individuos o grupos que han sufrido daños o pérdidas, tanto si son víctimas de un crimen específico, de una opresión generalizada o de un desastre natural. En el presente caso se trabajó con una victimología interaccionista o victimología penal que es el estudio de las dinámicas entre las víctimas y sus agresores y está limitada a aquellos que han sido víctimas de un crimen específico.

La presente investigación es de características retrospectivas porque abarca el estudio de pericias psicológicas sobre violaciones y abusos sexuales a menores con y sin discapacidad en el período de tiempo de la gestión 2002 a la 2012.

### 2.2. Alcances de la Investigación

El alcance de la presente investigación es descriptivo como lo define Hernández Sampieri (2010), busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

Sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta, un fenómeno y sus componentes. Permite detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos.

Este estudio describe la frecuencia y las características más importantes de un problema. Los tipos de investigación son sistemas para obtener el conocimiento.

### 2.3. Diseño de Investigación

El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea en el enfoque cuantitativo para aportar evidencias respecto de los lineamientos de la investigación. (Hernández Sampieri, 2010)

Dentro de las investigaciones cuantitativas el tipo de diseño correspondiente a la presente investigación es el de no experimental transeccional o transversal.

Hernández Sampieri (2010), caracteriza a las investigaciones transeccionales como los que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es descubrir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado dividiéndose en exploratorios, descriptivos y correlaciones-causales.

Para la presente investigación corresponde a un diseño transeccional descriptivo que como lo define Hernández Sampieri (2010), indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos. En ciertas ocasiones puede realizar descripciones comparativas entre grupos o subgrupos de personas o indicadores.

### 2.4. Unidades de Estudio

Se los denomina también casos o elementos, aquí el interés se centra en qué o quienes, es decir en los participantes, objetos, sucesos o comunidades de estudio. (Hernández Sampieri, 2010)

En la presente investigación, las unidades de análisis son las pericias psicológicas sobre abuso sexual a menores de edad de ambos sexos en el período de tiempo de 2002 al 2012, realizadas y sustentadas en juicio oral público por el autor de la presente investigación desarrolladas en la ciudad de Tarija, Provincia Cercado.

### 2.5. Población o universo de estudio

La población o universo está referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende

indagar y conocer sus características a uno de ellos, para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación.

Para la presente investigación la población la componen todos los casos periciales realizados por el investigador en el período 2002 al 2012 de menores de edad con y sin discapacidad que sufrieron violación o abuso sexual de ambos sexos, entre las edades de 6 años y 17 años, denunciados en la ciudad de Tarija Provincia Cercado.

### 2.6. Muestra de población

Es la selección de un conjunto de individuos que representan la totalidad del universo objeto de estudio, reunidos como una representación válida y de interés para la investigación de su comportamiento. Los criterios que se utilizaron para su selección garantizan que el conjunto seleccionado representa la máxima fidelidad a la totalidad, así como que hace posible la medición de su grado de probabilidad.

En la presente investigación no se utilizó ningún tipo de muestra ya que se trabajó con la totalidad del universo, de estudio que comprendieron 50 casos o pericias psicológicas a menores de edad con y sin discapacidad, entre las edades de 6 y 17 años en el período de tiempo 2002 al 2012, de los cuales, 5 casos corresponden al sexo masculino y 45 al sexo femenino correspondientes a la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

### 2.7. Instrumentos

En la presente investigación se ha trabajado con pruebas estandarizadas que miden variables específicas y pruebas proyectivas, que evalúan proyecciones de los participantes y determinan su estado en una variable, con elementos cualitativos y cuantitativos.

## 2.8. Procedimiento

El presente trabajo de investigación está constituido por las siguientes etapas:

### A. ELABORACIÓN PERICIA PSICOLÓGICA: Consistente en la ejecución del requerimiento pericial, inicia el mismo en:

- ⊙ Requerimiento fiscal de nombramiento de Perito Psicólogo Forense por parte del Agente Fiscal asignado al caso por el Ministerio Público y determinación de los puntos periciales a evaluar.
- ⊙ Pericias ejecutadas entre el periodo de tiempo de 2002 al 2012, por mi persona como parte de mis funciones como Director Departamento de Psicología Facultad de Humanidades bajo la figura de colaboración institucional al Ministerio Público autorizado por Resolución Rectoral Expresa.
- ⊙ La elaboración de una Pericia Psicológica contempla las siguientes fases:

1.- Encuadre teórico y metodológico (estrategia de evaluación) en base estricta de los puntos periciales requeridos. Tiempo de duración 1 día.

2.- Revisión de documentación del cuaderno de investigación (declaración de la víctima, informe policial, informe médico forense, informe social, imputación y/o acusación fiscal). Tiempo de duración un (1) día.

3.- Desarrollo de la Pericia Psicológica: Consistente en la aplicación de los instrumentos y técnicas definidos para cada punto pericial a la víctima. Tiempo de duración dos (2) días.

4.- Elaboración del Informe Pericial y presentación formal al Fiscal asignado al caso. Tiempo de duración un (1) día.

5.- Sustentación y defensa Informe Pericial en Juicio Oral Público y Contradictorio en un Tribunal de Sentencia. Tiempo de duración un día.

6.- Una Pericia Psicológica lleva aproximadamente seis (6) días para su realización, en la presente investigación la estimación en la realización de las 50 Pericias es de 300 días.

Revisión documental de expedientes

Consistió en:

- ⊙ Pericias seleccionadas entre el período 2002 al 2012 elaboradas por el autor que fueron sustentadas y defendidas en juicio oral público y contradictorio y que tienen sentencia ejecutoriada en cada uno de los casos.
- ⊙ Número de casos: 50 pericias psicológicas de las cuales 45 son de sexo femenino y 5 masculino
- ⊙ Edades: 6 a 17 años.
- ⊙ Período comprendido de revisión documental de expedientes 2017 - 2018
- ⊙ Toda la documentación en original se encuentra en custodia y poder del autor del presente estudio al ser el mismo el perito oficial nombrado por autoridad judicial.
- ⊙ No se ha tenido que recabar autorización consentimiento escrito de las víctimas por ser el investigador el autor de las mismas y estar en custodia legal de las mismas además no se ha utilizado en ninguna parte los nombres de víctimas, agresores, o actores judiciales.

### 3. Resultados

A continuación, se presentan los siguientes resultados obtenidos en la presente investigación, mismos que se explican de acuerdo a los siguientes aspectos:

#### 3.1. Nivel intelectual de la víctima. -

Los resultados que se presentan en la Tabla 1, nos muestran que el 76% de las víctimas presentan niveles de inteligencia normal, normal torpe y fronterizo, siendo el 64% de las mismas niñas o adolescentes.

En las historias estudiadas, se observó que el abuso a la niña-adolescente es llevado a cabo generalmente por personas cercanas al sistema familiar, lo que habla de que la cercanía y la confianza, es la que pone en riesgo al menor.

Generalmente, se piensa que para que el abuso sexual ocurra, tiene mucho que ver con el nivel intelectual, como una forma explicativa del abuso sexual. En el estudio realizado, se encontró que en su mayoría los niños – adolescentes, tenían un nivel intelectual normal promedio, lo que indica que es otra la característica la que domina y que estaría dada por el estado de secreto por una parte o el temor por otra.

Lo anteriormente expuesto nos está diciendo que la fase de enganche no es necesaria, puesto que la confianza ya está dada por la familia, siendo muchas veces ajena a lo que pasa cuando se encuentran a solas con el abusador sucede, envían a la niña-adolescente a que se quede con ellos, cuando se encuentran ocupados.

Cuando hablamos de este punto, es necesario considerar que entre el tiempo en que sucede el abuso sexual y el tiempo en que se abre la denuncia, se ha producido con los niños-adolescentes,

un trabajo a nivel afectivo por parte del abusador, que ha minado la posibilidad de hablar ante las personas cuidadoras. El chantaje, el sembrar el temor, el jugar con la seguridad de la menor, hace que ésta no hable.

Por otro lado, se tiene un 24% de víctimas que presentan distintos niveles de deficiencia mental, de las cuales el 21% corresponde a mujeres niñas-adolescentes.

Las personas con discapacidad son aquéllas que presentan restricciones permanentes o transitorias para la realización de una actividad psicológica como la inteligencia, que puede resultar en una desventaja, que limitaría su participación en la vida familiar y social, que es influida y que puede ser agravada por el entorno físico y social.

Los niños y niñas con discapacidad son más dependientes, por tanto, más influenciables que la niñez sin discapacidad. El niño o la niña puede ser menos capaz de denunciar el abuso, por ejemplo, por una dificultad en el habla, el aislamiento o la falta de contacto social. La familia puede estar proporcionando menos afecto, por lo que el niño o niña con discapacidad puede aceptar fácilmente una relación como una compensación o como una forma de atención y amistad.

Puede ser difícil para el niño y la nipa distinguir entre diferentes formas de tocar, cuando la mayor parte de su cuidado corporal es atendido por otras personas. La niña o el niño con discapacidad, no creen que ellos puedan tener control sobre lo que sucede, puede que están acostumbrados a que otros decidan por ellos. A menudo tienen baja autoestima como producto de los mensajes sociales o familiares de inutilidad, deficiencia o de representar una carga.

Sexo		Inteligencia normal	Normal torpe	Fronterizo	Deficiencia mental leve	Deficiencia mental moderada	Deficiencia mental grave	Total
Femenino	Recuento	26	10	2	3	2	2	45
	% dentro de Sexo	57,8%	22,2%	4,4%	6,7%	4,4%	4,4%	100,0%
	% del total	52,0%	20,0%	4,0%	6,0%	4,0%	4,0%	90,0%
Masculino	Recuento	3	1	0	1	0	0	5
	% dentro de Sexo	60,0%	20,0%	,0%	20,0%	,0%	,0%	100,0%
	% del total	6,0%	2,0%	,0%	2,0%	,0%	,0%	10,0%
<b>Total</b>	Recuento	29	11	2	4	2	2	50
	% dentro de Sexo	58,0%	22,0%	4,0%	8,0%	4,0%	4,0%	100,0%
	% del total	58,0%	22,0%	4,0%	8,0%	4,0%	4,0%	100,0%

**Tabla No.1**  
**Nivel intelectual de la víctima**  
**Fuente: Elaboración propia**

### 3.2. Efectos del abuso sexual en los rasgos de personalidad

Los resultados que se presentan en la Tabla 2, muestran que el 33% de la muestra tanto de víctimas con y sin discapacidad, presentan efectos en la estructura de personalidad de inseguridad que se expresa en un miedo a un objeto específico (sea una persona, un lugar o una situación). Cualquiera de estos elementos es identificado como causa de miedo.

Las víctimas de abuso sexual tienden a experimentar esta inseguridad semanas, a veces meses después del evento, es común que las víctimas se sientan inseguras y piensen que algo malo va a ocurrir. El miedo persiste durante mucho tiempo después de los acontecimientos y es provocado por diversos factores que recuerden el momento del abuso-

La víctima tiende a pensar que el agresor va a causarles daño de nuevo al estar sola en un lugar, la víctima tiende a pensar que alguien está escondido en la oscuridad, listo a agredirle de nuevo. La soledad tiende a causar mucho miedo e inseguridad.

Por otro lado, el 21% de la población presenta rasgos de personalidad inhibida, o introvertida social, ya que sus intereses emocionales están dirigidos sobre todo a su mundo interior y su reacción automática ante los casos nuevos, es apartarse de ellas, su juicio es más independiente de la opinión pública y viven con sus pensamientos y recuerdos. Conceden mayor importancia a los acontecimientos íntimos, necesitando por lo general soledad, aislamiento, irritabilidad y poca sociabilidad. Tienen preferencia por la imaginación subjetiva, la abstracción y las expresiones, reservadas y enmascaradas, son autocríticos, sensibles y la actividad reflexiva es diferida a veces hasta la pasividad.

Y en un 13% de la muestra está la ingenuidad o inmadurez emocional que es una no maduración de la inhibición de relaciones emocionales. El niño o niña inmaduros, responde a cada situación con valores afectivos propios y constituye una manera de adaptación a la nueva situación que vive, y que no responde a los parámetros esperados para la edad.

Efectos en los rasgos de personalidad	Frecuencia %	Nivel de Discapacidad		Total
		Sin Discapacidad	Con Discapacidad	
Ingenuidad o inmadurez emocional	Recuento	5	6	11
	% del total	5,0%	6,0%	11,0%
Nerviosismo	Recuento	4	0	4
	% del total	4,0%	,0%	4,0%
Inseguridad	Recuento	31	7	38
	% del total	31,0%	7,0%	38,0%
Inferioridad	Recuento	8	0	8
	% del total	8,0%	,0%	8,0%
Impresionabilidad	Recuento	3	0	3
	% del total	3,0%	,0%	3,0%
Autoestima baja	Recuento	3	0	3
	% del total	3,0%	,0%	3,0%
Artificialismo	Recuento	1	1	2
	% del total	1,0%	1,0%	2,0%
Introversión o inhibición	Recuento	22	2	24
	% del total	22,0%	2,0%	24,0%
Despersonalización y desadaptación social	Recuento	4	0	4
	% del total	4,0%	,0%	4,0%
Dependencia	Recuento	3	0	3
	% del total	3,0%	,0%	3,0%
Total	Recuento	84	16	100
	% del total	84,0%	16,0%	100,0%

Tabla No. 2  
Efectos del abuso sexual en los rasgos de personalidad.  
Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Efectos del abuso sexual en el plano afectivo-emocional

El 35% de la población víctima de abusos sexuales de ambos sexos con o sin discapacidad, presentan como el principal efecto, la inestabilidad emocional que se caracteriza por una variación en los sentimientos y los estados emotivos, como por los altibajos del ánimo, sin motivo o por causas insignificantes. Se manifiesta con períodos de tristeza y abatimiento, incapaz para experimentar placer, desinterés por todo, tedio e irritabilidad, inconstancia para perseverar en una tarea u objetivo marcado, baja tolerancia a las frustraciones, débil control emocional, dependencia afectiva, baja autoestima, lo que alimenta la desconfianza en los demás.

Las personas inestables afectivamente tienen una gran dificultad para separar los diferentes ámbitos de su vida: si tienen conflictos familiares con los padres o hermanos, los trasladan a el estudio, o los amigos suelen ser dependientes e inseguros, necesitan apoyarse en muchos pilares y en cuanto uno falla, se ven asaltados por un sentimiento destructivo que irradia hacia otras situaciones de su vida, con su bajo umbral de tolerancia a las frustraciones y pocos recursos emocionales, es frecuente su dependencia emocional. Por otro lado, tenemos un 18% poblacional que muestra efectos de ansiedad, que se expresa en vergüenza, culpa, temor al castigo o pérdida del afecto por parte

del ofensor inclusive, temor a la ruptura y pérdida del hogar. Estos temores se ven reforzados y sugeridos por las amenazas directas de los agresores o partícipes.

El niño vive dos realidades contradictorias o bien los adultos, responsables son figuras llenas de maldad, incapaces de quererlo y preservarlo, sentimientos o pensamientos intolerables con respecto a las personas de las que espera todo lo contrario dada su indefensión, o bien, el mismo se siente malo, sucio y merecedor de castigo. Suele elegir la segunda opción para sobrevivir emocionalmente.

A todo esto, se debe sumar el miedo provocado por las consecuencias de su denuncia, confronta como reales los tan imaginarios temores amenazantes, divorcio de los padres, abandono económico, etc. En muchos casos, se produce un incremento del maltrato por haber denunciado, puede agregarse aquí el re victimización si existe mal manejo institucional del niño que ha revelado su caso, e incluso puede llegar a intentar retirar su denuncia.

Como otro efecto en un 15% se encuentra el sentimiento de desprotección y desamparo ya que a medida que el niño va descubriendo el significado de lo sucedido, sentimientos de profunda despro-

tección lo paralizan, queda inmóvil e incapaz de resignarse, aunque la madre se encuentre cerca, este sentimiento provee la esencia misma del desvalimiento y el prejuicio en el mundo adulto. Sus defensas quedan anuladas, lo conducen a la desilusión, a la desesperanza y a exagerar su propia responsabilidad y por lo tanto a tener sentimientos de culpa sobre los hechos.

Lo esperable para un niño es desconfiar de los extraños, secuestradores, delincuentes, lo que deja en un segundo plano el verdadero peligro más inmediato: la traición de las relaciones vitales, el abandono de los tutores y la aniquilación de la seguridad básica que provee la familia. No puede formarse la idea de que un padre puede ser cruel y buscar su propia ventaja sin que su salud mental no corra peligro.

De esta manera se produce un inevitable fraccionamiento de los valores morales tradicionales mentir con tal de guardar el secreto se convierten en la mejor de las virtudes, mientras que decir la verdad termina siendo el peor de los pecados.

Un niño así victimizado dará la impresión de que acepta o busca ser agredido sexualmente, en los casos de niños abusados sistemáticamente que nunca la denunciaron.

[Ver cuadro \(página siguiente\)](#)

		Nivel de Discapacidad			Total
		Sin Discapacidad	Con Discapacidad		
Efectos afectivos Emocionales	Inestabilidad emocional	Recuento	47	12	59
		% del total	30,9%	7,9%	38,8%
	Ansiedad	Recuento	26	2	28
		% del total	17,1%	1,3%	18,4%
	Desprotección	Recuento	14	7	21
		% del total	9,2%	4,6%	13,8%
	Desconfianza en los demás	Recuento	11	5	16
		% del total	7,2%	3,3%	10,5%
	Preocupación sexual	Recuento	13	0	13
		% del total	8,6%	,0%	8,6%
	Agresividad	Recuento	2	0	2
		% del total	1,3%	,0%	1,3%
	Depresión	Recuento	4	2	6
		% del total	2,6%	1,3%	3,9%
	Dependencia emocional	Recuento	2	0	2
		% del total	1,3%	,0%	1,3%
	Baja autoestima	Recuento	1	1	2
% del total		,7%	,7%	1,3%	
Estrés postraumático	Recuento	3	0	3	
	% del total	2,0%	,0%	2,0%	
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>123</b>	<b>29</b>	<b>152</b>
		<b>% del total</b>	<b>80,9%</b>	<b>19,1%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla no. 3

Efectos del abuso sexual en el plano afectivo emocional.

Fuente: Elaboración propia.

## 4. Discusión

La violencia sexual no solamente está ligada a las personas con problemas de discapacidad intelectual sino que abarca un espectro amplio en el cual se visualiza la condición de vulnerabilidad doble del niño dependiente y su incapacidad de defensa y de denuncia del ilícito y de ser mujer esto genera que esta población sea propensa a ser blanco de las agresiones sexuales en la lógica de que es más accesible y manipulable en todo sentido afectivamente y socialmente, mucho más acentuado en una sociedad machista con un estigma

de ver a la mujer como objeto sexual y no como un ser humano con todos los derechos inherentes a su condición.

En nuestra investigación se evidencia que la afectación a niños y niñas es similar en su grado de inteligencia mostrando que la tipología de las víctimas se centran en las variables persona joven de ambos sexos por considerarlas débiles y vulnerables en ese periodo de desarrollo siendo una víctima fácil de una agresión, por otro lado la variable mujer por considerarse el sexo más débil,

por estar condicionada culturalmente a aceptar la autoridad masculina y a creer que su valía está supeditada con su sexualidad.

Por lo que se genera en esta tipificación de víctimas un criterio de asimetría de edad o desigualdad madurativa, que impide la verdadera libertad de decisión del menor e imposibilita una actividad sexual compartida ya que los participantes tienen experiencias, grado de madurez biológica y expectativas sobre la relación sexual muy diferentes.

Por otro lado, se presenta un criterio de coerción que se refiere al contacto sexual mantenido con un menor mediante el uso de la manipulación, la presión, la autoridad y el engaño y ha de ser considerada como una conducta de abuso sexual, independientemente de la edad del victimario.

Sobre los efectos psicológicos de la violencia sexual en niños, Pereda (2009), indica que se observan síntomas de ansiedad y depresión entre un 4 y un 44% en varones y entre un 9 y un 41% en mujeres víctimas de abuso sexual. Siendo el área más afectada el de las relaciones sociales en su relación con sus iguales y adultos dada la ruptura que la experiencia del abuso sexual implica en la confianza de la víctima en el que el 43% de las mismas manifestaron tener pocos amigos en comparación de los menores no víctimas con un 11%.

Acuña (2014), por otro lado, expresa que las víctimas tienen mayor tendencia a presentar depresión, ansiedad, trastornos de estrés posttraumático, suicidio, ideación suicida, baja autoestima, enuresis, encopresis, trastornos alimentarios, labilidad emocional, agresividad, desregulación emocional, sentimientos de culpa, estigmatización y la dificultad de confiar en otras personas. Existiendo factores que pueden potenciar la gravedad de las secuelas como ser el contacto sexual con familiares, menor de edad e intensidad y duración del abuso.

Rodríguez, et al (2012), destaca que en gran parte de las víctimas de abuso sexual infantil la presencia de conductas auto lesivas, las ideas sui-

cidas, intentos de suicidio y la baja autoestima. Detectado en el 72% de la muestra con la presencia variada de uno y otro problema emocional. Siguiendo con este autor indica que el 100% de los casos presenta dificultades en el establecimiento de relaciones con los coetáneos, aislamiento y ansiedad social, menor cantidad de amigos y de interacciones sociales, así como bajos niveles de participación en las actividades comunitarias.

En esta misma línea de análisis Almonte, Insunza, Ruiz, (2002), expresan que en la víctima la experiencia del abuso sexual puede repercutir negativamente en su desarrollo psicosexual, afectivo social y moral. En algunas oportunidades las consecuencias del abuso pueden permanecer y reactivarse en el curso de la vida de la víctima.

De igual manera Garrido (1989), citando los resultados de la investigación de Ellis, Atkeson y Calhoun (1981), indica que las mujeres victimizadas exhibieron una mayor incidencia de depresión, un menor disfrute de las actividades cotidianas y un funcionamiento interpersonal más desajustado; igualmente, también mostraron más miedos y pesadillas que el grupo control.

De las investigaciones presentadas anteriormente todas tienen un denominador común la afectación psicológica en las víctimas de agresión sexual en ambos sexos siendo las áreas afectivas emocionales y de conducta las más afectadas como depresión, ansiedad, labilidad emocional, agresividad, estigmatización, sentimientos de culpa, estrés posttraumático, inhibición y otras más, si bien resulta difícil hacer un listado completo de las consecuencias psicológicas que el abuso sexual puede ocasionar en las víctimas es factible enumerar aquellas que se citan con mayor frecuencia en la detección de los casos atendidos como los indicados previamente.

También es evidente que es muy difícil determinar un patrón común de afectación a todas las víctimas y esto debido a las distintas variables que entran en juego en esta problemática, como ser el tipo e intensidad del abuso, la edad de la

víctima, si el mismo es intrafamiliar, y por las características propias de cada individuo que a partir de su personalidad en formación percibe y siente de distinta manera de un caso a otro.

Otro aspecto a tomar en cuenta en la discusión que muchas de estas investigaciones se sitúan en una fase de retroceso del proceso de victimización después de un tiempo transcurrido del hecho traumático y durante el cual la víctima trata dese aceptar o adaptarse al crimen y reintegrar su personalidad por lo que acuden a servicios de atención en salud mental mostrando los efectos o secuelas a largo plazo producido por la agresión. Estas consecuencias dependerán de factores como la estructura de la víctima, la capacidad de contención y sostén de su entorno familiar y la respuesta del sistema judicial.

En el caso de nuestra investigación corresponde a una pericia forense psicológica que es aplicada inmediatamente después del de haberse cometido el supuesto ilícito ósea una victimización primaria en el cual una persona sufre, de modo directo daño físico o psíquico derivado de la comisión de un hecho delictivo por lo que las respuestas emitidas por los evaluados corresponden a una fase de impacto que ocurre inmediatamente después del suceso criminal. Por lo tanto, las consecuencias psicológicas detectadas corresponden a secuelas a corto plazo.

Como ser la inseguridad emocional que es una sensación de malestar, nerviosismo asociado a multitud de contextos, que puede ser desencadenada por la percepción de que uno mismo es vulnerable e inestabilidad que amenaza la propia autoimagen del yo. La inhibición afectiva caracterizada como la dificultad para identificar y expresar las emociones y sentimientos que en algunos casos puede generar una total disociación con el mundo afectivo. La inestabilidad emocional que se expresa a través de la expresión de cambios relativamente bruscos en el estado emocional de la persona y la ansiedad como un estado de agitación del ánimo, de perturbación,

una angustia que el niño no puede controlar y que termina afectándole el comportamiento.

En lo que respecta a la variable sexo no se ha encontrado diferencias significativas en el grado de afectación entre varones y mujeres y es consecuente con los estudios citados esto nos muestra que la experiencia del abuso sexual produce daños significativos a corto y largo plazo alterando de manera importante y en algunos casos de manera irreversible el ciclo normal de desarrollo psíquico de los niños produciendo perturbaciones que alteran su vida íntima, social y familiar.

No todas las personas reaccionan de la misma manera frente a la experiencia de victimización, ni todas las experiencias comparten las mismas características. El impacto emocional de una agresión sexual está modulado por cuatro variables: el perfil individual de la víctima (estabilidad psicológica, edad, sexo y contexto familiar); las características del acto abusivo (frecuencia, severidad, existencia de violencia o de amenazas, cronicidad, etc.); la relación existente con el abusador; y, por último, las consecuencias asociadas al descubrimiento del abuso.

En general, la gravedad de las secuelas está en función de la frecuencia y duración de la experiencia, así como del empleo de fuerza y de amenazas o de la existencia de una violación propiamente dicha (penetración vaginal, anal o bucal). De este modo, cuanto más crónico e intenso es el abuso, mayor es el desarrollo de un sentimiento de indefensión y de vulnerabilidad y más probable resulta la aparición de síntomas.

Respecto a la relación de la víctima con el agresor, lo que importa no es tanto el grado de parentesco entre ambos, sino el nivel de intimidad emocional existente. De esta forma, a mayor grado de intimidad, mayor será el impacto psicológico, que se puede agravar si la víctima no recibe apoyo de la familia o se ve obligada a abandonar el hogar. Por otro lado, en lo que se refiere a la edad del agresor, los abusos sexuales cometidos por adolescentes resultan, en general, menos traumati-

zantes para las víctimas que los efectuados por adultos.

No se puede soslayar la importancia de las consecuencias derivadas de la revelación del abuso en el tipo e intensidad de los síntomas experimentados. La reacción del entorno desempeña un papel fundamental. El apoyo parental -dar crédito al testimonio del menor y protegerlo-, especialmente de la madre, es un elemento clave para que las víctimas mantengan o recuperen su nivel de adaptación general después de la revelación. Probablemente la sensación de ser creídos es uno de los mejores mecanismos para predecir la evolución a la normalidad de los niños víctimas de abuso sexual.

No deja de ser significativa la influencia de situaciones de estrés adicionales, como consecuencia de la revelación del abuso, sobre la estabilidad emocional de la víctima. En concreto, la posible ruptura (legal o de hecho) de la pareja, el encarcelamiento del padre o padrastro, la salida de la víctima del hogar (única vía a veces para garantizar su seguridad, pero que supone un coste emocional y de adaptación importante) o la implicación en un proceso judicial (con las posibles consecuencias penales para el abusador) son algunas de estas situaciones. Respecto al último punto señalado, los juicios largos, las testificaciones reiteradas y los testimonios puestos en entredicho suponen una victimización secundaria y ofrecen un peor pronóstico.

Por todo esto como concluye García Piña, et al (2013), la violación sexual implica una interferencia en el desarrollo evolutivo del niño. Es una experiencia traumática que suele ser vivida como un atentado a su integridad un ataque a su cuerpo, a su estado psicológico, a su sexualidad, a su integridad, en donde su integridad, su dignidad y libertad se ven afectados en grado variable. Siendo la atención inmediata a la víctima y su familia responsabilidad pública

## 5. Bibliografía

- ❑ Acuña, M. J. (2014). Abuso Sexual en Menores de Edad: Generalidades, Consecuencias y Prevención. *Revista Medicina Legal de Costa Rica*. Vol. 31, No. 1, 1-21
- ❑ Almonte, C. Insunza, C. Ruiz, C. (2002). Abuso Sexual en Niños y Adolescentes de Ambos Sexos. *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, Vol. 40, No. 1, 1-15
- ❑ Andreu Nicuesa, C. (2014). *Patrones de Abuso Sexual Infantil y Su Relación Con Características de Personalidad*. Universidad de Valencia, España
- ❑ Benítez, F. Cantón, D. (2014). Caracterización de la Violencia Sexual Durante la Infancia y la Adolescencia. *Revista Psicología Iberoamericana*, Vol. 22, No. 1, 25-33
- ❑ Branisa, B. (2017). Algunas cifras Actuales Sobre la Violencia Contra las Mujeres en Bolivia. *Revista Economía Para El Bienestar*, Vol.1, No.1, 16 – 19
- ❑ Ferrari, A. (2015). Abuso Sexual Infantil Desde La Perspectiva de Género y Derechos Humanos. *La Madre Entre las Múltiples Facetas de la Responsabilidad*. Universidad de la Republica, Uruguay.
- ❑ García-Piña, C. Loredó-Abdala, A. Trejo, J. Casas, A. (2013). Violación Sexual en Niños y Adolescentes: Una Urgencia Médica. *Revista Acta Pediátrica de México*, Vol. 34, No. 5, 288-294
- ❑ Garrido, V. (1989). *Psicología de la Violación*. *Revista Estudios de Psicología Universidad de Valencia*, Vol. 38, No. 1, 91-110
- ❑ Hernández Sampieri, R. (1991). *Metodología De La Investigación*. McGraw Hill, Perú.

- Moreno Manso, J.M. (2006). Revisión de los Principales Modelos Teóricos Explicativos del Maltrato Infantil. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 11, 2, 271-292
- National Sexual Violence Resource Center (NSVRC). (2005). *Perspectivas Globales de la Violencia Sexual: Conclusiones Del Informe Mundial Sobre La Violencia y La Salud*. NSVRC, EEUU.
- Rodríguez, J. Naranjo, L. Medina, O. (2013). Caracterización del Abuso Sexual Infantil en el Área Metropolitana de Risaralda 2009-2010. *Revista Inciso*, Vol.15, 93-102
- Rodríguez, Y. Aguiar, B. García, I. (2012). Consecuencias Psicológicas del Abuso Sexual Infantil. *Revista Eureka (Asunción)*, Vol. 9, No. 1, 1-7
- Soria Verde, M.A., Sainz Roca, D. (2005). *Psicología Criminal*. Editorial Prentice Hall, España.
- Tejero, R. González, D. (2009). Informe Pericial Psicológico: Abuso Sexual Infantil. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, Vol.18, No.1, 77-88
- Pereda, N. (2009). Consecuencias Psicológicas Iniciales Del Abuso Sexual Infantil. *Revista Papeles del Psicólogo*, Vol. 30, No. 2, 135-144
- Pozueco Romero, J. M. (2013). *Tratado De Psicopatología Criminal: Psicología Jurídica y Psiquiatría Forense Vol. 1*. EOS, España.
- Rozanski, C. A. (2003). *Abuso Sexual Infantil*. Ediciones B, Argentina.
- UNICEF, (2013). *Estado Mundial de la Infancia*. Editorial Fondo Mundial para la Infancia UNICEF, E.E.U.U.

# ARTÍCULO 2

# Accesibilidad turística en Museos: Casa Dorada y Paleontológico de la Ciudad de Tarija

Noemí Esther Torrez Iriarte <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Docente Universitario Carrera de Idiomas. Facultad de Humanidades.

\* **Correspondencia del autor:** [noemitorrez@yahoo.es](mailto:noemitorrez@yahoo.es)

## Resumen:

La presente investigación centra su estudio en las condiciones de accesibilidad turística en dos museos: La Casa Dorada y el Paleontológico y arqueológico de Tarija para propiciar espacios culturales accesibles y promover la inclusión de personas con discapacidad en la actividad turística. En este sentido, se planteó como objetivo general: analizar las condiciones de accesibilidad turística en los museos Casa Dorada y Paleontológico y arqueológico de la ciudad de Tarija para promover la inclusión de las personas con discapacidad física, visual y auditiva en el turismo.

La metodología empleada durante la investigación fue de tipo exploratorio, descriptivo – diagnóstico y propositivo que permitió la obtención de información a partir del trabajo de campo mediante el empleo de los métodos empíricos y teóricos; las técnicas aplicadas fueron el análisis documental, la observación, la entrevista semi estructurada y el cuestionario. Igualmente, se utilizaron como instrumentos las guías de entrevista y de observación.

Los resultados obtenidos muestran que los museos Casa Dorada y Paleontológico y arqueológico presentan barreras de accesibilidad que limitan la participación de personas con discapacidad visual, auditiva, física e intelectual, situación que vulnera sus derechos al turismo.

**Palabras clave:** Turismo accesible, discapacidad, inclusión.

Por ello, como parte de esta investigación, se plantean acciones de accesibilidad turística posibles de implementar en los museos para generar espacios culturales inclusivos.

## Abstract

This research focuses on the conditions of accessibility in two museums: La Casa Dorada and the Paleontological and Archaeological Museum of Tarija in order to provide accessible cultural spaces and promote the inclusion of people with disabilities in tourism activities. In this sense, the general objective was: to analyze the conditions of accessibility in La Casa Dorada and the Paleontological and archaeological museums of Tarija city in order to promote the inclusion of people with physical, visual and auditory disabilities in tourism.

Considering the methodology, it is an exploratory, descriptive, diagnostic and propositional research, which allowed obtaining information from field work by the use of empirical and theoretical methods; the techniques applied were documentary analysis, observation, a semi-structured interview and a questionnaire. Likewise, interview and observation guides were used as instruments.

The results obtained show that La Casa Dorada and the Paleontological and Archaeo-

**Keywords:** Accessible tourism, disability, inclusion.

gical Museums present some access barriers that limit the participation of people with visual, auditory, physical and intellectual disabilities, it is a situation that violates their rights to tourism. Therefore, as part of this research, some accessibility actions are proposed that can be implemented in the museums to generate inclusive cultural spaces.

## 1. Introducción

La actividad turística para distintas regiones y países se constituye en una importante alternativa de desarrollo que ha permitido dinamizar y diversificar su economía, además de generar una conciencia de protección y corresponsabilidad en la protección del patrimonio cultural y natural, aportando en definitiva a una mejor calidad de vida para su población. Por otro lado, se considera al turismo “no solo como un asunto económico, sino como un derecho, así mismo como lo es el derecho al trabajo, la educación y la salud, por tanto, el Turismo se convierte en un pilar fundamental para el desarrollo integral del ser humano” (Organización Mundial del Turismo, 1980).

De esta manera, varios destinos turísticos, enmarcados en este derecho y apoyados en otras normativas emanadas de sus propios países, están impulsando un turismo accesible. Con ese objetivo en mente, se trabaja en la eliminación de las barreras del entorno y barreras sociales en la cadena del turismo para así promover la inclusión de las personas con discapacidad.

Luego que se reconoce al entorno como el factor discapacitante, el turismo accesible se “integra bajo el paraguas de un Diseño para Todos o Diseño universal, ampliando los grupos de población implicados” (Organización mundial del turismo, 2014), es decir, personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo (ONU, 2006) a personas mayores, personas extranjeras, ciudadanos del destino, personas obesas, mujeres embarazadas, personas con alergias, entre otras. Estas personas han sido identificadas como beneficiarias

del turismo accesible, para quienes, bajo los principios del “Diseño Universal, se promueven entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño” (Font, M. y Andrade, N. 2020).

En Bolivia, este tipo de turismo es incipiente. Sin embargo, actualmente los centros culturales como los museos en las ciudades de La Paz, Santa Cruz y Sucre al igual que las instituciones públicas, a través de sus unidades de turismo y organizaciones de profesionales en turismo como el Comité impulsor del turismo accesible en Bolivia – CITAB, están promoviendo actividades turísticas para personas con discapacidad y generando acciones de sensibilización sobre temas de discapacidad, accesibilidad e inclusión.

Las actividades de inclusión para personas con discapacidad iniciadas en otros departamentos del país pueden ser replicadas en el Museo Casa Dorada y el Museo Nacional paleontológico y arqueológico de la ciudad de Tarija, previo conocimiento de sus condiciones de accesibilidad turística para luego identificar acciones que promuevan el turismo accesible.

De esta manera, surge la inquietud de realizar una investigación que identifique las condiciones de accesibilidad turística a través de cuatro ejes: el entorno físico, la comunicación, los contenidos e información y la atención al cliente (Zúñiga, L. 2019) en los museos Casa Dorada y el Paleontológico y arqueológico. Este estudio con seguridad será el inicio de nuevas investigaciones y proyectos turísticos en busca de un desarrollo social y económico para la ciudad de Tarija a través del turismo accesible.

## 2. Materiales y Métodos

### 2.1. Objetivo General

Analizar las condiciones de accesibilidad turística en los museos Casa Dorada y Paleontológico y Arqueológico de la ciudad de Tarija para promover la inclusión de las personas con discapacidad física, visual y auditiva en el turismo.

### 2.2. Objetivos específicos

- ⊙ Identificar las condiciones de accesibilidad en los museos Casa Dorada y Paleontológico y Arqueológico de la ciudad de Tarija en cuanto a:
  - Espacio físico
  - Contenidos e información
  - Comunicación
  - Atención al visitante
- ⊙ Determinar la participación e interés de las personas de discapacidad visual, auditiva y física de la ciudad de Tarija en actividades culturales.
- ⊙ Identificar los factores que impiden o disminuyen la asistencia de las personas con discapacidad a los museos Casa Dorada y Paleontológico y Arqueológico de la ciudad de Tarija.
- ⊙ Identificar acciones de accesibilidad para promover la visita de las personas con discapacidad a los museos Casa Dorada y Paleontológico y Arqueológico de la ciudad de Tarija.

## 3. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo exploratorio, descriptivo – diagnóstico y propositivo. Es exploratorio porque en nuestro medio no se cuenta con estudios sistemáticos sobre el tema, tampoco se tiene conocimiento de que haya habido otra investigación con estas características. En

tal sentido, los resultados de esta investigación sirven de líneas matrices para emprender futuras investigaciones y propuestas.

Además, es descriptivo - diagnóstico porque se establecen características del fenómeno, es decir las condiciones de accesibilidad turística en los museos Casa Dorada y Paleontológico y Arqueológico de Tarija en cuanto a aspectos físicos, de comunicación, de información y atención al visitante. Asimismo, se describe la participación de las personas con discapacidad física, visual y auditiva en actividades culturales como la visita a los museos ya mencionados.

Finalmente, es propositivo porque a partir de los resultados se definen las posibles acciones para disminuir de las barreras de accesibilidad en los museos Casa Dorada y Paleontológico y Arqueológico de Tarija.

En cuanto al enfoque adoptado por la presente investigación, es Cualitativo-Cuantitativo con el fin de incrementar la validez y confiabilidad de los datos recolectados.

Por otra parte, está guiado por los métodos empíricos y teóricos. En el método teórico se empleó el análisis documental al momento de buscar información de fuentes bibliográficas para desarrollar el marco teórico y conceptual de la investigación.

Con relación al método empírico, se realizó la observación directa y estructurada para determinar las condiciones de accesibilidad turística de los museos Casa Dorada y Paleontológico y Arqueológico. Además, se aplicó la entrevista semi estructurada apoyada en una guía de entrevista, dirigida al personal de los museos y a representantes de asociaciones de personas con discapacidad física, visual y auditiva juntamente con la administración de un cuestionario para sus asociados.

Por otro lado, una vez recolectada la información se trabajó con el método Inductivo-Deductivo, forma de razonamiento lógico para la sistematización de los resultados obtenidos.

## 4. Población y muestra

La población objeto del presente estudio fueron las personas con discapacidad visual, auditiva y física; además del personal de los museos Casa Dorada y el Museo Nacional Paleontológico y arqueológico de la ciudad de Tarija.

La muestra que formó parte de la investigación fue la siguiente:

- ⊙ 52 personas con discapacidad visual, auditiva y física
- ⊙ 8 personas que forman parte del personal del Museo Casa Dorada (3) y el Museo Nacional Paleontológico y arqueológico (5).

TIPO DE DISCAPACIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
VISUAL	21	40%
AUDITIVA	11	21%
FÍSICA	20	39%
TOTAL	52	100%

**Tabla N° 1.** Tipo de discapacidad

RANGO DE EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
15 A 25 AÑOS	13	25%
26 A 35 AÑOS	15	29%
36 A 45 AÑOS	9	17%
46 A 55 AÑOS	8	15%
MÁS DE 56 AÑOS	7	14%
TOTAL	52	100%

**Tabla N°2** Rango de edad

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	24	46%
MASCULINO	28	54%
TOTAL	52	100%

**Tabla N°3** Género

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERO	17	33%
CASADO	34	65%
VIUDO	1	2%
TOTAL	52	100%

**Tabla N°4** Estado civil

GRADO DE ESTUDIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRIMARIA	16	31%
SECUNDARIA	18	35%
TÉCNICO SUPERIOR	8	15%
OTRO	10	19%
TOTAL	52	100%

**Tabla N° 5** Grado de estudio

OCUPACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ESTUDIANTE	10	19%
EMPLEADO	12	23%
NEGOCIO PROPIO	11	21%
DESEMPLEADO	7	14%
AMA DE CASA	7	13%
OTRO	5	10%
TOTAL	52	100%

**Tabla N°6** Ocupación

## 5. Procedimiento

### 5.1. Revisión bibliográfica.

Se analizó las fuentes bibliográficas referidas a los temas de la discapacidad y turismo accesible, permitiendo reconocer los tipos de discapacidad, las barreras que limitan la participación de las personas con discapacidad, sus necesidades y derechos de participar en el turismo en igualdad de condiciones. Además, permitió recabar información necesaria para definir los criterios de accesibilidad a evaluar en los museos Casa Dorada y Paleontológico y Arqueológico.

### 5.2. Elaboración de la Guía de observación.

Cuyo objetivo era la identificación de criterios de accesibilidad como: el entorno físico, los contenidos e información, la comunicación y la atención al cliente de los museos Casa Dorada y Paleonto-

lógico. Se elaboró una ficha de criterios de accesibilidad, para la cual se consideraron las normas de accesibilidad de las personas con discapacidad de Bolivia: Accesibilidad de las Personas con Discapacidad al Medio Físico (MOPSV, 2014), de España: ¿Cómo organizar eventos culturales accesibles en teatro y museos? (PREDIF, 2017) y Perú: Manual de accesibilidad en museos (Zúñiga, 2019).

### 5.3. Elaboración de la Guía de entrevista semiestructurada

Dirigida al personal de los museos. Se formularon 6 preguntas enfocadas en conocer las funciones del personal, la situación del museo, la predisposición del personal para la atención de personas con discapacidad y el interés por ofrecer un espacio accesible.

#### 5.4. Elaboración de cuestionario

Se aplicó a personas con discapacidad física, auditiva y visual, permitiendo obtener información sobre su participación e interés en la visita a los museos Casa Dorada y Paleontológico, la identificación de las barreras en estos museos y sugerencias sobre recursos comunicativos que pudiesen implementarse en los museos.

#### 5.5. Selección de la muestra

Se empleó la técnica de muestreo por conveniencia, técnica utilizada en la investigación cualitativa. La misma permitió seleccionar la muestra según criterios de accesibilidad y/o proximidad que se tiene hacia los sujetos de estudio.

Se logró una muestra mínima pero representativa considerando la dificultad de comunicación con las personas con discapacidad auditiva y visual; además, de la situación de distanciamiento social debido a la pandemia por el COVID - 19.

#### 5.6. Realización de la entrevista.

Luego de contar con la autorización de los Directores de los museos Casa Dorada y Paleontológico se procedió a entrevistar al personal. También se realizó una entrevista no estructurada al representante de la Federación de personas con Discapacidad de Tarija para obtener contactos de sus asociados y programar la reunión de presentación de la investigación.

#### 5.7. Aplicación del cuestionario.

Primeramente, se acudió a las instituciones públicas para obtener los contactos con las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Tarija. Posteriormente, se enviaron solicitudes a: las Asociaciones de personas ciegas 6 de abril y 4 de enero; Asociación de sordos Tarija – ASOTAR, Asociación tarijeña de personas con discapacidad física – ATPEDFI y Asociación de personas con discapacidad física Vuelo de libertad, para dar a conocer la realización de la investigación y solicitar su apoyo en la misma

dando respuesta al cuestionario virtual. Luego de una reunión de presentación de la investigación y coordinación vía zoom con sus representantes, quienes manifestaron su apoyo a la investigación, en mutuo acuerdo se quedó en compartir el enlace del cuestionario; sin embargo, luego de 2 semanas de espera no hubo respuesta al mismo por parte de sus asociados. Por este motivo, se hicieron las encuestas de manera personal en el Barrio Libertad donde un grupo de personas con discapacidad tiene sus viviendas. También fue posible acudir a dos reuniones de personas sordas (ASOTAR), con quienes se pudo entablar una conversación gracias a la intérprete de lengua de señas de la H. A. Municipal de Cercado; además, se acudió a la reunión de personas ciegas “4 de enero”; aunque, la asistencia de sus asociados de ambas organizaciones fue muy reducida por la situación del COVID- 19, razón por la cual se obtuvo una muestra limitada.

#### 5.8. Aplicación de la guía de observación.

Se recorrió las instalaciones de los museos con el seguimiento de los respectivos guías y un arquitecto realizando un checklist con la ficha de criterios de accesibilidad.

#### 5.9. Análisis e interpretación de datos.

Con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados, se inició el análisis e interpretación de los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario, la entrevista y la observación. De las entrevistas al personal del museo y de los resultados de la guía de observación se identificaron las condiciones de accesibilidad. Los resultados de la aplicación del cuestionario a personas con discapacidad fueron tabulados y presentados en tablas y gráficos.

#### 5.10. Analizados los resultados

se plantearon las acciones enfocadas a mejorar las condiciones de accesibilidad en los museos Casa Dorada y Paleontológico.

Por último, se **redactó el informe final.**

## 6. Resultados

La presentación de los datos sigue el orden previsto por los objetivos específicos.

**Objetivo 1.** Identificar las condiciones de accesibilidad en los museos: Casa Dorada y Paleontológico y arqueológico de la ciudad de Tarija en cuanto al espacio físico, contenidos e información, comunicación y atención al visitante.

De la aplicación de la guía de observación, se presentan los siguientes resultados de cada museo.

EJES	MUSEO NACIONAL PALEONTOLÓGICO Y ARQUEOLÓGICO DE TARIJA
ESPACIO FÍSICO	<p>Para personas con discapacidad física</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ <b>Acceso al museo:</b> En la parte externa del museo, la acera o calzada no cuenta con vado rebajado ni rampa de ingreso.</li> <li>⊙ <b>Circulación horizontal y vertical:</b> En la parte interna, la infraestructura no cuenta con rampas para el ingreso a la sala de paleontología. Para acceder a la planta alta, no se dispone de un ascensor ni elevador que permitan una circulación segura e independiente de personas usuarias de silla de ruedas. Sin embargo, el ancho de puertas y el libre paso para la circulación por pasillos y salas en silla de ruedas, además de la aproximación a vitrinas de exposición (Sala arqueología) cumplen con las especificaciones requeridas.</li> <li>⊙ <b>Servicios disponibles:</b> No cuenta con servicio de baños para el público.</li> <li>⊙ <b>Iluminación:</b> No es la adecuada, ya que no permite ver con facilidad las exhibiciones en vitrinas, debido al brillo del sol que ingresa por las ventanas, factor que afecta al visitante con o sin discapacidad.</li> <li>⊙ <b>Parqueo:</b> El museo no cuenta con área de parqueo.</li> </ul>
	<p>Personas con discapacidad visual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ <b>Acceso al museo:</b> La acera que conduce al museo no cuenta con piso podotáctil para una mejor orientación de la persona ciega.</li> <li>⊙ <b>Circulación horizontal y vertical:</b> No cuenta con bandas podotáctiles para circular por los pasillos y salas de manera independiente.</li> <li>⊙ Las vitrinas de la sala de arqueología no cuentan con un sistema de alarma de acercamiento.</li> <li>⊙ Las gradas presentan barandal, huella y contra huella de acuerdo a las especificaciones requeridas.</li> </ul>
	<p>Persona con discapacidad auditiva</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ El espacio físico no presenta inconveniente para una persona sorda.</li> </ul>

CONTENIDO E INFORMACIÓN	<p>Personas con discapacidad física</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ Las exhibiciones del museo no presentan ningún problema de accesibilidad.</li> </ul>
	<p>Personas con discapacidad visual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ <b>Recursos descriptivos o de acceso a contenidos:</b> El museo no presenta recursos táctiles (información en braille, alto relieve, piezas o maquetas tiflológicas) ni recursos en audio (audioguía, audiodescripción), tampoco cuenta con materiales impresos en braille o con macrocaracteres.</li> <li>○ Cuenta con algunas réplicas de piezas fósiles de tamaño reducido resultado de cursos de restauración que hizo el personal y que pudiesen ser aprovechadas para la realización de exposiciones táctiles.</li> </ul>
	<p>Personas con discapacidad auditiva</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ <b>Recursos descriptivos o de acceso a contenidos:</b> El museo no cuenta con signo guías, video guías (con interprete de señas) ni videos con subtulado.</li> </ul>
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ <b>Señalética:</b> El museo en la parte externa cuenta con un letrero en cerámica con el nombre del museo; sin embargo, a una altura no recomendada.</li> <li>⦿ <b>Código QR:</b> Elaborado en material de policarbonato, pero conduce a una página web del museo aún en desarrollo.</li> <li>⦿ <b>Página web:</b> De momento no cuenta con una, aunque se está trabajando en su diseño.</li> <li>⦿ <b>Publicidad:</b> No realiza ninguna publicación en redes sociales ni medios de prensa.</li> </ul>
ATENCIÓN AL CLIENTE	<p>El museo no cuenta con guía intérprete de señas, no programa visitas adaptadas para personas con discapacidad y el personal no tienen conocimiento en lecto escritura braille o lengua de señas.</p>

EJE	MUSEO CASA DORADA
<b>ESPACIO FÍSICO</b>	<p>Para personas con discapacidad física</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ <b>Acceso al museo:</b> La acera que circunda el museo cuenta con vados rebajados en ambas esquinas y uno próximo a la puerta principal.</li> <li>⦿ <b>Circulación horizontal y vertical:</b> En el interior de las instalaciones, no existen rampas ni ascensor que permitan la circulación segura e independiente durante la visita de personas usuarias de silla de ruedas. Sin embargo, el ancho de puertas y el libre paso para la circulación por pasillos, salas de música, vestuario, catálogos, fotografías y el oratorio son accesibles para la circulación de personas usuarias de silla de ruedas. La sala comedor es la única que no permite la circulación de una persona usuaria de silla de ruedas por falta de espacio. En la sala de catálogos, las vitrinas permiten la aproximación de personas usuarias de silla de ruedas.</li> <li>⦿ <b>Servicios disponibles:</b> El servicio de baños públicos no presenta las dimensiones ni el equipamiento sanitario accesible.</li> <li>⦿ <b>Iluminación:</b> La iluminación en la sala comedor es tenue, dificultando la apreciación de los objetos exhibidos para una persona de baja visión.</li> <li>⦿ <b>Parqueo:</b> el museo no cuenta con área de parqueo.</li> </ul>
	<p>Personas con discapacidad visual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ <b>Acceso al museo:</b> La acera que conduce al museo no cuenta con piso podotáctil para una mejor orientación de la persona ciega.</li> <li>⦿ <b>Circulación horizontal y vertical:</b> No cuenta con bandas podotáctiles para circular por los pasillos y salas de manera independiente. Las vitrinas de la sala de catálogos, sala de vestuario y oratorio no cuentan con un sistema de alarma de acercamiento. Las gradas son de madera, los primeros peldaños están cubiertos de mármol hasta el primer descanso y el resto no. Cuenta con un barandal de madera con hierro y está inestable, la huella y contra huella mantienen las especificaciones requeridas en los primeros escalones con mármol, el resto presenta diferentes medidas.</li> </ul>
	<p>Persona con discapacidad auditiva</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ El espacio físico no presenta inconveniente para una persona sorda.</li> </ul>

CONTENIDO E INFORMACIÓN	<p>Personas con discapacidad física</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las exhibiciones del museo no presentan ningún problema de accesibilidad.</li> </ul>
	<p>Personas con discapacidad visual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Recursos descriptivos o de acceso a contenidos:</b> El museo no presenta recursos táctiles (información en braille, alto relieve, piezas o maquetas tiflológicas) ni recursos en audio (audio guía, audiodescripción), tampoco cuenta con materiales impresos en braille o con macrocaracteres.</li> </ul>
	<p>Personas con discapacidad auditiva</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Recursos descriptivos o de acceso a contenidos:</b> El museo no cuenta con signo guías, video guías (con interprete de señas) ni videos con subtulado.</li> </ul>
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Señalética:</b> El museo en la parte externa sólo cuenta con un Código QR adosado a la pared, pero no en la puerta de ingreso al museo.</li> <li><b>Código QR:</b> Permite acceder a la página web del museo.</li> <li><b>Página web:</b> Dispone de un sitio web con contenido estático, la fanpage presenta información de las actividades que se realizan a través de videos y fotografías.</li> <li><b>Publicidad:</b> Mediante Facebook promociona las actividades programadas como Casa de la Cultura de Tarija. Sólo para la noche internacional de los museos se promueven visitas al museo. En gestiones pasadas, 2020 y 2021, se programaron recorridos virtuales.</li> </ul>
ATENCIÓN AL CLIENTE	<p>El museo no cuenta con guía intérprete de señas, no programa visitas adaptadas para personas con discapacidad y las dos guías del museo dicen tener conocimientos mínimos en braille y lengua de señas.</p>

**Objetivo 2.** Determinar la participación e interés de las personas de discapacidad visual, auditiva y física de la ciudad de Tarija en actividades culturales.

ACTIVIDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PASEAR POR LA CIUDAD	5	10%
ASISTIR A EVENTOS CULTURALES	8	15%
VISITAR MUSEOS	10	19%
VISITAR PARQUES DE RECREACIÓN	7	13%
VISITAR LA CAMPIÑA	6	12%
REALIZAR RUTA DEL VINO	4	8%
REALIZAR RUTA DEL QUESO	2	4%
PRACTICAR DEPORTES	8	15%
QUEDARSE EN CASA	2	4%
TOTAL	52	100%

Tabla N° 7 ¿Qué actividades le gustaría realizar en su tiempo libre?

MUSEOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CASA DORADA	8	16%
MUSEOS PALEONTOLÓGICO	9	17%
AMBOS	10	19%
NINGUNO	25	48%
TOTAL	52	100%

Tabla N°8 ¿Cuál de los siguientes museos de la Ciudad de Tarija visitó

P12	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	39	75%
NO	6	12%
TAL VEZ	7	13%
TOTAL	52	100%

Tabla N°9 ¿Si los museos casa dorada y paleontológico fueran accesibles ud. los visitaría?

**Objetivo 3.** Identificar los factores que impiden o disminuyen la asistencia de las personas con discapacidad a los museos Casa Dorada y Paleontológico y arqueológico de la ciudad de Tarija.

FACTORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SITUACIÓN DE SALUD	9	17%
SITUACIÓN ECONÓMICA	12	23%
TRABAJO	4	8%
FAMILIA	1	2%
FALTA DE ACCESIBILIDAD	9	17%
NO TIENE QUIEN LO ACOMPAÑE	8	15%
POR EL COVID	6	12%
NINGUNA	3	6%
TOTAL	52	100%

Tabla N° 10 ¿Qué factores le impiden realizar actividades en su tiempo libre?

BARRERAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BARRERAS FÍSICA	11	21%
BARRERAS DE CONTENIDOS E INFORMACIÓN	8	15%
BARRERAS DE COMUNICACIÓN	6	12%
BARRERAS SOCIALES		
ATENCIÓN CLIENTE	2	4%
NO RESPONDE	25	48%
TOTAL	52	100

Tabla N°11 ¿Qué barreras encontró en los museos visitados?

**Objetivo 4.** Identificar acciones de accesibilidad para promover la visita de las personas con discapacidad a los museos Casa Dorada y Paleontológico y arqueológico de la ciudad de Tarija.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RAMPAS	14	27%
ELEVADOR	3	6%
BARANDAS	4	7%
SEÑALÉTICA	3	6%
GUÍA INTERPRETE DE SEÑAS	11	21%
PISO PODODÁCTIL	3	6%
RECURSOS EN BRAILLE	3	6%
RECURSOS TÁCTILES	5	9%
RECURSOS AUDIODESCRIPTIVOS	4	8%
OTROS	2	4%
TOTAL	52	100%

Tabla N°12 ¿Qué deberían tener los museos casa dorada y paleontológico para que usted decida visitarlos?

## 7. Discusión

Las medidas de bioseguridad y de distanciamiento por el COVID – 19 sumadas a los contagios en los sujetos de estudio y el desconocimiento de lengua de señas fueron factores limitantes en la realización de la investigación. Sin embargo, pese a todo, se logró llevarlo a cabo gracias al interés mostrado por representantes de las personas con discapacidad por el tema desarrollado y del personal de los museos.

Al analizar la accesibilidad desde la perspectiva de la experiencia de los usuarios, es decir de las personas con discapacidad física, visual y auditiva permitió identificar con claridad las acciones a realizar para la disminución de las barreras en los museos Casa Dorada y Paleontológico de acuerdo a sus necesidades.

Con la visita a los museos junto a las respuestas de los entrevistados, se evidenció que las condiciones de accesibilidad de estos espacios culturales no son las más adecuadas, por tanto, es necesario disminuir o eliminar las barreras de accesibilidad arquitectónicas, de información y comunicación en la medida de sus posibilidades.

Considerando las sugerencias de los encuestados, los recursos económicos que disponen los museos, el espacio disponible y el rango de Monumento Nacional de la Casa Dorada que impide realizar intervenciones en su infraestructura, se considera pertinente proponer algunas acciones de intervención mínimas sobre los museos Casa Dorada y Paleontológico y arqueológico de Tarija a partir de los 4 ejes de accesibilidad en museos: condiciones del espacio físico, los contenidos e información, comunicación y atención al cliente, bajo los principios del diseño universal.

Las posibles acciones a desarrollar en cada museo son:

### ⊙ MUSEO CASA DORADA

El museo es parte de la Casa de la Cultura de Tarija y se encuentra en la planta alta del inmueble.

A. Eje de accesibilidad: Espacio físico

#### ⊙ Personas con discapacidad física

##### ○ Elevador de rampas

Debido a que las salas de exposición del Museo Casa Dorada se encuentran en la planta alta, y al no contar con ascensor ni rampas, el acceso se dificulta para personas usuarias de silla de ruedas o personas adultas mayores.

La Casa Dorada es Monumento Nacional, por lo tanto, no es posible realizar adaptaciones en sus instalaciones. Sin embargo, se propone rampas (portátiles y/o retráctiles), en la puerta de ingreso al museo y en las salas de exhibición; además, de la implementación de un elevador o monta carga cuya ubicación y diseño debe estar a cargo de un profesional arquitecto o ingeniero que haga un estudio preciso para no entrar en conflicto con la protección del inmueble y los derechos a la igualdad de oportunidades de las personas.

B. Eje de accesibilidad: Contenidos e información

#### ⊙ Personas con discapacidad visual

##### ○ Piso pododáctil

Para un recorrido más seguro e independiente de las personas ciegas, se puede colocar piso pododáctil en el exterior: desde donde inicia la acera de la Casa Dorada sobre las calles Ingavi y Gral. Trigo y en el interior a través de los pasillos e interior de las salas.

##### ○ Panel informativo

En la sala comedor, de vestuario, salón Dorado y Oratorio se sugiere colocar un panel con información descriptiva en Braille de los objetos que se exhiben en las salas.

El modelo del panel debe conservar los lineamientos artísticos y arquitectónicos del museo.

##### ○ Recursos en alto relieve

Para que el guía del museo cuente con materiales

que apoyen su descripción, se propone el uso de recursos en alto relieve de:

-Fachada de la Casa Dorada

-Imagen de las fotografías de los esposos Navajas que se encuentran en el salón de vestuario.

-Una estatuilla triunfante con antorcha llamada Victoria que adorna la parte final del techo en la Casa Dorada.

-Pintura mural de Helvecio Camponovo que se encuentra al fondo del pasillo superior a lado del Oratorio.

○ Réplica

-La confección del vestido en tamaño reducido que lleva puesto la Sra. Esperanza Morales en la fotografía de cuerpo entero del Salón de vestuario.

-Maqueta táctil del edificio

○ Folletería en braille

Se sugiere, elaborar folletos informativos del museo con textos ampliados y/o con color contrastado con respecto al fondo y disponible en sistema de lecto escritura braille y lectura fácil.

⊙ Persona con discapacidad auditiva

○ Videos con intérprete de señas

Se recomienda, producir videos con subtítulos e intérprete en lengua de señas que describan la historia, arquitectura y objetos en exhibición de cada sala.

○ Código QR

Se propone que los videos sean utilizados en la fanpage del museo como así también puedan compartirse a través de un código QR que estará disponible en la recepción de la oficina de registro del museo.

○ Audio ambiente

Se puede Incorporar música en el Salón Dorado para animar y recrear el ambiente con piezas mu-

sicales de la época, las cuales se detallan en el rol de baile que los esposos Navajas enviaban junto a sus invitaciones cuando realizaban fiestas en la Casa Dorada para algunos de sus allegados.

C. Eje de accesibilidad: Comunicación

○ Letrero exterior

Si bien la Casa Dorada es un inmueble bastante imponente y llamativo es necesario colocar un letrero exterior que indique el nombre y los horarios de visita al museo. Este letrero debe tener un diseño y materiales acordes a las características arquitectónicas del museo.

○ Página web

La página web y fanpage pueden ser aprovechadas para compartir contenidos educativos accesibles que motiven a visitar el museo. Se recomienda que el sitio web cumpla con las pautas de accesibilidad al contenido (WCAG 2.1).

○ Planificación de visitas sensoriales

Como parte de la función de los museos es educar, se sugiere que organicen presentaciones itinerantes y guiados sensoriales con recursos táctiles y en audio; las cuales pueden ser planificadas y coordinadas con instituciones vinculadas a personas con discapacidad visual y auditiva.

D. Eje de accesibilidad: Atención al cliente

Se aconseja que el personal de contacto con el cliente sepa técnicas de atención a personas con discapacidad y lengua de señas para incrementar el nivel de satisfacción del visitante.

⊙ MUSEO NACIONAL PALEONTOLÓGICO Y ARQUEOLÓGICO DE TARIJA

El Museo cuenta con 2 salas de exposición: en la planta baja está la Sala de Paleontología y en la planta alta, el hall previo a la Sala de Arqueología presenta exposiciones de minerales y fósiles de

invertebrados en vitrinas.

Para este museo se sugiere la implementación de los siguientes recursos:

- A. Eje de accesibilidad de: Espacio físico
  - Personas con discapacidad física
    - Rampas

Se propone implementar una rampa portátil en la puerta principal de ingreso al museo y otra al ingreso a la Sala de Paleontología.

Sin duda, el mayor problema es acceder a la planta alta donde las personas usuarias de una silla de ruedas no podrían acceder. Un arquitecto tendría que realizar un estudio para definir una posible alternativa.

- B. Contenidos e información
  - Personas con discapacidad visual
    - Estación táctil y réplicas

Se sugiere reproducciones en 3D colmillo de Smilodon (Dientes de sable), garra de Lestodon, cola de Gliptodonte, un Trilobite, cada uno acompañado de descripción en tinta y braille.

- Recursos en alto relieve

Para que el guía del museo cuente con materiales que apoyen su descripción, se propone el uso de recursos en alto relieve de:

-Figuras de Gliptodonte, Smilodon, Cuvieronius tarijensis, Megatherium, Macrauchenia, Lestodon, Glossotherio, Capibara y Equus.

- Folletería en braille

Se recomienda elaborar folletos informativos del museo con textos ampliados y/o con color contrastado con respecto al fondo y disponible en sistema de lecto escritura braille y lectura fácil.

- Personas con discapacidad auditiva
  - Videos con interprete de señas

Se aconseja producir de videos con subtítulos e intérprete en lengua de señas que describan:

- Antecedentes históricos del museo
- Fósiles de Gliptodonte, Smilodon, Cuvieronius tarijensis, Megatherium, Macrauchenia, Lestodon, Glossotherio, Gliptodonte, Capibara y Equus
- Una descripción general de las piezas que se exhiben en la planta alta: minerales, invertebrados y sala de arqueología.

Estos videos pueden proyectarse en el área destinada a ver videos que tiene el museo y también en la página web del museo y a través de código QR.

- Código QR

El código QR estará disponible para acceder a videos y/o página web del museo que estarán habilitados en folletería, estación táctil y área de registro del museo.

- Audio ambiente

Se propone una visita sensorial apoyado con ambiente sonoro relacionado con las piezas en exhibición o la temática de la sala.

- C. Eje de accesibilidad: comunicación

- Letrero exterior

Para una mejor identificación se sugiere implementar un letrero con el nombre y horarios de visita, con diseño y materiales acordes a las características arquitectónicas del museo.

- Página web

La creación de una página web es imprescindible a través del cual se podrá compartir contenidos educativos accesibles, además de promocionar el museo y la riqueza fosilífera de Tarija. El sitio debe cumplir con las pautas de accesibilidad al contenido (WCAG 2.1).

- Planificación de vistas sensoriales

Como parte de la función de los museos es educar, se sugiere que organicen presentaciones itinerantes y guiados sensoriales con recursos táctiles y en audio; las cuales pueden ser coordinadas con instituciones vinculadas a personas con discapacidad visual y auditiva.

#### D. Eje de accesibilidad: atención al cliente

Se sugiere que el personal sea capacitado en temas de discapacidad y accesibilidad para atender apropiadamente a personas con discapacidad. Además, se sugiere que el personal de contacto con el visitante aprenda lengua de señas para poder entablar una comunicación con personas sordas.

#### ⦿ La aplicación de las acciones

Para el diseño y creación de estos recursos comunicacionales, los museos pueden realizar convenios con instituciones como el Instituto Boliviano de la ceguera, la Asociación de personas sordas, artistas plásticos, instituciones académicas y otras instituciones que como parte de su responsabilidad social pueden aportar para trabajar en favor de la apertura de espacios culturales accesibles a personas con discapacidad y público en general.

Aún queda mucho por hacer en torno a la accesibilidad en la cadena de turismo. Esta investigación es el inicio para nuevas investigaciones y proyectos que permitan hacer de la ciudad de Tarija un destino turístico accesible y actuar en favor de la inclusión social de los sectores vulnerables.

## 8. Bibliografía

- Font, Martha y Andrade, Norma. (2020). Hacia una cultura inclusiva. Museo para todos y todas. [Libro en línea]. K6 Gestión Cultural S.L – Elkartu. Fecha de consulta: 28 julio 2021. Disponible en: <https://www.k6gestioncultural.com/portfolio-items/hacia-una-cultura-inclusiva/>
- Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda – MOPSV (2015). Accesibilidad de las Personas con Discapacidad al Medio Físico. [Libro en línea]. Fecha de consulta: 28 julio 2021. Disponible en: [https://conalpedis.gob.bo/public/marco\\_normativo/otras\\_disposiciones/guia\\_nacional.pdf](https://conalpedis.gob.bo/public/marco_normativo/otras_disposiciones/guia_nacional.pdf)
- Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física - PREDIF (2017), ¿Cómo organizar eventos culturales accesibles en teatro y museos? [Libro en línea]. Real Patronato sobre Discapacidad. Fecha de consulta: 28 julio 2021. Disponible en: <https://www.cedd.net/es/documentacion/ver-seleccion-novedad/529866/#>
- Organización Mundial del Turismo (1980), ‘Declaración de Manila sobre el turismo mundial’, Declaraciones de la OMT, volumen 1, número 1, OMT, Madrid, DOI: <https://doi.org/10.18111/unwtodeclarations.1980.01.01>.
- Organización Mundial del Turismo (2014), Manual sobre Turismo Accesible para Todos: Principios, herramientas y buenas prácticas – Módulo I: Turismo Accesible – definición y contexto, OMT, Madrid. Disponible en [www.unwto.org](http://www.unwto.org)
- Organización de las Naciones Unidas (2006), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 1, Pagina. 4. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Zuñiga Robles, L. (2019) Manual de accesibilidad en museos. Lima. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8605/1/2019\\_Zuniga\\_Manual-de-accesibilidad-para-museos.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8605/1/2019_Zuniga_Manual-de-accesibilidad-para-museos.pdf)

# ARTÍCULO 3

# Clima organizacional en la Secretaría de Desarrollo Productivo del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija

Adriana Lila Hualampa Díaz

<sup>1</sup> Centro Integral de Psicoterapia (CIP) Tarija Docente de la Carrera de Psicología, Facultad de Humanidades, U.A.J.M.S.

\* **Correspondencia del autor:** [adrianahualampa@gmail.com](mailto:adrianahualampa@gmail.com)

## 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 su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización. Para fines de esta publicación, se compartirá la primera parte de la Investigación, es decir, el Diagnóstico del Clima Organizacional en esta Institución.

Se utilizó el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue exploratorio y descriptivo y el diseño no experimental y dentro de la misma el transversal. 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.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Modelo de Litwin y Stringer.

El diagnóstico del clima organizacional dentro de la Secretaría de Desarrollo Productivo, en las dimensiones Estructura, Responsabilidad, Recompensas, Desafíos-Riesgos, Relaciones-Cordialidad, Cooperación-Apoyo y Conflictos están dentro el 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.

## Abstract

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

**Keywords:** Organizational climate, Litwin and Stringer model.

In order to carry out this investigation, the quantitative approach was used. The type of research was exploratory and descriptive, and the design was non-experimental and cross-sectional. The selection of the sample included 103 workers at the executive and operational levels, from the six directorates: SEDEM, CEVITA, PROSOL, SEDAG, Tourism and the Industrial Directorate of Micro and Small Enterprises, all of them dependent on the Productive Development Secretariat. The instrument applied to collect the information was the Litwin and Stringer questionnaire. The diagnosis of the organizational climate within the Productive Development Secretariat, in the dimensions of Structure, Responsibility, Rewards, Challenges-Risks, Relationships-Warmth, Cooperation-Support and Conflicts are within the range of 2.1-3; therefore, the environment is considered good. On the other hand, the dimensions of Standards (3.03) and Identity (3.01) have a certain tendency to the very good level.

## 1. Introducción

Hablar del clima organizacional es trascendental para las empresas e instituciones de los sectores público y privado porque es parte de las mismas, así lo indica Hall citado por Álvarez cuando define al clima organizacional como “Todas aquellas características del ambiente organizacional que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento, además de ser un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones” (Cortés, 2009, p.i).

Conocer estudios sobre esta temática es de suma importancia para contar con una base teórica que respalde este trabajo; por ello, a continuación, se presenta resultados de un estudio que se asemeja al objetivo de la investigación.

López (2013) llevó adelante el estudio del clima laboral y diseño de un plan de intervención para la Gobernación de Caldas-Colombia. Trabajó con 310 personas, de las 14 Secretarías de Despacho

de diferentes niveles jerárquicos (directivo, profesional, técnico y asistencial).

“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)

Si el diagnóstico de clima laboral hubiese estado basado en estos datos se habría podido concluir que la percepción que tienen los funcionarios de la gobernación, frente a su clima laboral, es sumamente favorable. Pero este hallazgo, sin duda, generó varios cuestionamientos dado que es muy improbable que los colaboradores de una organización lleguen a tan alto grado de consenso y favorabilidad, sin que tengan oposición de cualquier tipo frente a su ambiente laboral.

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 de la Gobernación de Caldas no tienen autocrítica frente a sus capacidades en su entorno laboral, ya que consideran que estas son perfectas.

“Sin embargo, dicha falta de autocrítica no puede ser juzgada a la ligera, o considerarla desde una perspectiva egocéntrica; 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 de la Gobernación, 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. (Brunet, 1987, p. 36)

Todo esto tiene un sustento dentro del contexto, 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.

Considerando la justificación teórica que respalda la investigación se presenta una breve descripción de las teorías más relevantes sobre el clima organizacional de acuerdo a (Gómez, 2013).

Goleman (2000), enfocado en potenciar las relaciones humanas, reflexionó acerca del liderazgo en las organizaciones y su impacto en el clima de trabajo. Analizó las características que concurren en el líder y el impacto que ello puede representar en el clima organizativo. Por ello, mencionó 19 factores agrupados en cuatro ejes: conciencia de sí mismo (del líder), autogestión, conciencia social y habilidades sociales.

Parker, et al. (2003) estudiaron y analizaron numerosas investigaciones sobre el clima a nivel mundial y señalaron las categorías explicativas, que con más frecuencia aparecen en los estudios e indicaron la importancia que los investigadores conceden a determinadas variables: el líder, el grupo de trabajo, la organización, el rol que se desempeña, el trabajo en sí mismo, la satisfacción en el trabajo, la motivación, el desempeño y otras.

También Patterson, et al (2005) realizaron un inventario en base a la literatura precedente y propusieron las siguientes variables: autonomía, supervisión, integración, preocupación por el empleado, desarrollo de habilidades, esfuerzo,

reflexión, innovación, flexibilidad, visión externa de la organización, metas, presión, eficiencia, cumplimiento de aspectos relacionados con la tradición, afecto, satisfacción y dedicación en el trabajo.

La pluralidad de conceptos, modelos, dimensiones o indicadores presentados por los autores mencionados, permite entender conceptualmente y deja abierto 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).

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 mejorarlas.

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, su percepción de donde trabajan y del clima organizacional. Resultados que servirán de base para otras investigaciones

Toda investigación parte de un problema y a decir de Gómez (2013) un clima organizacional tóxico recae en tres protagonistas: el individuo, el grupo y la organización.

En cuanto al individuo, “el impacto psicológico puede ir desde la lógica insatisfacción y ausencia de motivación hasta el burnout (o síndrome de estar quemado en el trabajo). En otros casos, cuando la situación es muy intensa y las circuns-

tancias parecen quedar fuera de control es cuando pueden aflorar cuadros psicóticos y desórdenes mentales más severos como la esquizofrenia, paranoia o la depresión” (p.20).

Desde el punto de vista del grupo “las repercusiones también se hacen evidentes cuando comienzan a generarse situaciones donde las autojustificaciones, el victimismo, la holganza, la desconfianza y la dejación de funciones -en ocasiones, la falta de respeto como sublimación de todo lo anterior- distinguen el comportamiento del grupo y en consecuencia aparece una pérdida de productividad y ruptura del espíritu de trabajo en equipo, verdadera base sobre la que se cimienta el desarrollo personal y profesional de las personas” (p.20).

“La organización como elemento envolvente del equipo de trabajo y las personas es el lugar donde parece producirse un “efecto invernadero” que no hace sino elevar la temperatura hasta convertir el espacio de trabajo en una “caldera a presión”. (p. 20)

Bajo la mencionada circunstancia, es posible afirmar que el clima laboral afecta a todos los procesos organizacionales tales como la motivación, la productividad, la satisfacción personal, la cultura organizacional y el nivel de bienestar social de los colaboradores.

El modelo de clima organizacional utilizado en la investigación fue el de Litwin y Stringer (1978), modelo que ha sido estudiado y sustentado por otros autores:

Litwin y Stringer (1968) definen al clima como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización. La teoría de estos autores, trata de explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos en las organizaciones, en términos de motivación y clima; utilizan una medición de tipo perceptual del clima ya que describen el clima organizacional tal

como lo perciben subjetivamente los miembros de la organización.

El modelo del clima organizacional de Litwin y Stringer tiene las siguientes características:

- ⊙ Sugiere que las influencias ambientales organizacionales son generales, además señala que ciertos factores tales como la historia y la tradición, el estilo de liderazgo, influyen por medio del clima en la motivación y conducta del individuo.
- ⊙ El clima puede tener elementos no racionales, por tanto, los individuos, pueden ser completamente inconscientes del efecto que el clima está teniendo sobre ello y los otros. Las condiciones del clima (se asume que demuestran propiedades de cambio cíclico) decaen con el tiempo y sufren cambios temporales ciertamente rápidos, con retorno a niveles y patrones cíclicos básicos. El modelo del clima utiliza un nivel de análisis molar que permite describir el clima en una gran organización, sin el manejo de un elevado número de datos.
- ⊙ Se asume un rango amplio de enfoques alternativos para cambiar el clima.

## 2. 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.

## 3. 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.

Cabe aclarar que, para fines de la publicación en la presente Revista Científica de la Facultad de Humanidades, se presenta los resultados del primer y segundo objetivo específico, dejando el tercero para una próxima publicación.

## 4. Métodos

Por las características de esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo:

“El proceso de los estudios cuantitativos comienza con una idea que va acortándose y, una vez delimitada, se establecen objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. Después se analizan objetivos y preguntas, cuyas respuestas tentativas se traducen (no siempre) en hipótesis; se elabora o selecciona un plan para probar la hipótesis (diseño de investigación) y se determina una muestra. Por último, se recolectan datos utilizando una o más instrumentos de medición, los cuales se estudian (la mayoría de las veces a través del análisis estadístico) y se reportan los resultados”. (Hernández & Fernández, 2010, pp. 16-17).

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”. (p. 115). En este entendido, de la revisión de la literatura sobre el clima

organizacional en gobiernos departamentales de Bolivia o instituciones públicas, se constató que no existen investigaciones menos y programas de intervención.

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)

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). Y dentro de la misma, 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).

La **población o universo** es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Selltiz, et. al, 1980. En Hernández & Fernández, 2010, p. 303). En este sentido, la población para el presente trabajo de investigación fue la Secretaria Departamental de Desarrollo Productivo, que al momento de realizar la investigación contaba con 200 servidores **públicos**.

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). En este sentido, la muestra estuvo constituida por el 50,5%, equivalente a 103 personas.

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.

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 y el tipo de hipótesis; además permite sistematizar, analizar, describir y explicar los hechos.

Han sido utilizadas las **técnicas de revisión documental 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.

Entre las **técnicas de fuentes secundarias** se consideró en primera instancia la revisión de documentación y toda la normativa disponible en la Secretaría de Desarrollo Productivo. También se recabó información en lo que concierne a clima organizacional y Programas de Intervención en libros, artículos científicos, investigaciones y tesis entre otros.

Se utilizaron dos **instrumentos**, un cuestionario para indagar los datos sociodemográficos y la situación laboral de los funcionarios públicos y 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, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo, Normas, Conflictos e Identidad.

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 formo parte del taller IV-A con el objetivo de probar consistencia interna de este instrumento”. (p. 29)

## 5. Resultados

Se presenta los resultados obtenidos del cuestionario sociodemográfico y de clima organizacional de Litwin y Stringer, este último de manera general y posteriormente por cada dimensión:

Direcciones dependientes de la Secretaría	Frecuencia	Porcentaje
Secretaría de Desarrollo Productivo	9	8,7 %
Dirección de Desarrollo Industrial Micro y Pequeña Empresa	4	3,9 %
Dirección de Turismo	9	8,7 %
Servicio Departamental de Empleo-SEDEM	13	12,6 %
Centro Vitivinícola Tarija-CEVITA	23	22,3 %
Programa de Solidaridad Comunal-PROSOL	13	12,6 %
Servicio Departamental de Desarrollo Agropecuario – SEDAG	32	31,1 %
<b>Total:</b>	<b>103</b>	<b>100 %</b>

Tabla N° 1. Nombre de la dirección

Fuente: Elaboración propia del proceso estadístico.

De acuerdo a los resultados, las Direcciones desconcentradas son las que tienen mayor cantidad de funcionarios públicos a diferencia de sus pares que dependen directamente de la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo como la dirección de Desarrollo de Industrial, Micro y Pequeña Empresa y la Dirección de Turismo.

Cargo o puesto en el que trabajan	Frecuencia	Porcentaje
Director	3	3%
Administrador	4	4%
Jefe de Unidad	7	7%
Profesional I	6	6%
Asesora Legal	4	4%
Responsable Recursos Humanos	5	5%
Responsable Programa	1	1%
Responsable sistemas	1	1%
Encargado laboratorio de suelos y aguas	2	2%
Tesorería, almacén activos	5	5%
Técnico I, II y III	45	44%
Secretaría	6	6%
Auxiliar de Oficina	4	4%
Limpieza - Servicio de Té	6	6%
Chofer	2	2%
Sereno	2	2%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Tabla N° 2. Cargo o puesto

Fuente: Elaboración propia. Proceso Estadístico.

El Gobierno Departamental divide los cargos en tres categorías: Superior, Ejecutivo y Operativo, cabe mencionar que para el presente estudio solo se trabajó con las dos últimas categorías. El nivel ejecutivo tiene los siguientes cargos: Nivel 5 Director Departamental / Secretario Seccional / Asesor I; Nivel 6 Director II / Asesor II; Nivel 7 Jefe de Unidad / Asesor III; nivel operativo Profesional I, Profesional II, Técnico Especializado I, Técnico Especializado II, Técnico I, Técnico II, Técnico III, Auxiliar I. (Gobierno Autónomo Departamental de Tarija, 2017).

Sin embargo, los cargos que respondieron los encuestados no coinciden con los establecidos oficialmente. Por ejemplo, indicaron chófer, personal de limpieza y servicio de té, secretaria, encargada de tesorería, almacén, responsable de sistema, responsable de programa, encargado de laboratorios de suelos y aguas, etc.

Antigüedad en el GADT	GADT		SDDP	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	27	26%	45	44%
2 a 3 años	17	17%	32	31%
4 a 5 años	30	29%	17	17%
6 años o más	29	28%	9	9%
<b>Total:</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Tabla 3. Antigüedad en el Gobierno Autónomo Departamental de Tarija y la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo.

Fuente: Elaboración propia-Proceso estadístico.

En Bolivia el periodo de un gobierno nacional, departamental y municipal es de cinco años. Por la particularidad de los conflictos sociales y sanitarios que se tuvo a nivel nacional y mundial, la gestión del Gobierno Departamental fue de seis años. En este sentido el mayor porcentaje de personal están

más de cuatro años desempeñando funciones dentro del GADT. Y dentro de la Secretaría el 44% de la muestra está trabajando menos de un año, esto puede deberse a que ellos son contratados por el lapso de tres meses y en el mejor de los casos se los recontratan por otros tres meses.

Relación cargo /perfil profesional	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	68%
No	33	32%
<b>Total:</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Tabla N° 4. El cargo que ocupa está relacionado a su perfil profesional

**Fuente:** Elaboración propia-Proceso estadístico.

Un aspecto importante que influye en una persona es sentirse bien consigo misma, con su grupo y con su entorno laboral es que realice sus funciones con agrado y satisfacción es importante que en su trabajo las desarrolle dentro un ambiente adecuado, sus funciones estén relacionadas con el perfil o formación profesional que tiene. En este aspecto, los resultados obtenidos muestran que la mayoría considera que su cargo está relacionado al perfil profesional y/o a la experiencia laboral previa, lo que permite inferir que tal situación no influye negativamente en el clima organizacional.

Tipo contratación	Frecuencia	Porcentaje
Permanente	51	49,5%
Contrato	52	50,5%
<b>Total:</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Tabla 5. Tipo de contratación

**Fuente:** Elaboración propia – Proceso estadístico.

La modalidad de contratación del(la) funcionario(a) **público(a)** puede repercutir en el rendimiento personal, laboral y en el clima organizacional. Con relación a esto se pudo determinar que no mantiene una diferencia muy notoria entre la cantidad de personal permanente y contratado.

En el Gobierno Departamental de Tarija no existe la condición de carrera administrativa, factor que también influye para que el personal, independientemente del tipo de contrato por el cual ha sido captado, no se sienta identificado con la institución. Esta inferencia se sostiene en el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, donde establece la necesidad de priorizar el proceso de introducción y/o incorporación al modelo de carrera administrativa y comenzar el proceso de institucionalización de los servidores públicos otorgándoles **derechos y obligaciones**.

Conformidad	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	60	58%
Poco	43	42%
<b>Total:</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Tabla 6. Se siente conforme en su trabajo

**Fuente:** Elaboración propia-Proceso estadístico.

A pesar que la aplicación del cuestionario fue personal y totalmente anónima, las respuestas obtenidas en algunas preguntas estuvieron direccionadas a demostrar un sentimiento positivo hacia el

trabajo, porque de lo contrario un comentario negativo sobre la institución provoca el temor de una represalia proveniente del superior.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
21 a 30	29	28%
31 a 40	25	24%
41 a 50	24	23%
51 a 60	17	17%
61 o más	8	8%
<b>Total:</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Tabla N° 7. Edad

**Fuente:** Elaboración propia-Proceso estadístico.

La muestra estuvo compuesta por personas con edades diferentes. Existe cierta inclinación por brindar una oportunidad laboral a jóvenes y señoritas, que terminan sus estudios universitarios o técnicos. Sin embargo, es importante aclarar que los cargos jerárquicos de la Secretaría de Desarrollo Productivo no recaen en la población joven.

Tabla N° 8. Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	52	50,5%
Hombre	51	49,5%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia-Proceso estadístico.

Hoy en día la equidad de género es también exigida en el ámbito laboral, al respecto se considera que la Secretaría de Desarrollo Productivo del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija la cumple. Sin embargo, hubiera sido interesante determinar ¿Cuántas mujeres de este 50,5% ocupan cargos jerárquicos o ejecutivos?, ¿En qué cargos desarrollan sus funciones las mujeres? Estas inquietudes se recomiendan estudiarlas en futuras investigaciones.

Tabla 9. Nivel de instrucción

Nivel de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	8	8%
Secundaria	21	20%
Técnico. Medio o Superior	18	17%
Licenciatura	44	43%
Posgrado	12	12%
<b>Total:</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia-Proceso Estadístico.

El mayor porcentaje del personal tienen un nivel de formación a nivel de licenciatura y solo el 12% ha concluido su formación posgradual, sin embargo, algunas personas refieren que un postgrado no les mejora su condición laboral porque en la institución pública no es valorado.

A continuación, se presenta el **diagnóstico del clima organizacional** de manera general y por dimensiones

<b>Dimensiones Clima Organizacional</b>	<b>Media</b>	<b>Porcentual</b>
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
<b>Estándares</b>	<b>3,03</b>	<b>0,76</b>
Conflictos	2,60	0,65
<b>Identidad</b>	<b>3,01</b>	<b>0,75</b>
<b>Promedio Total:</b>	<b>2,76</b>	<b>0,69</b>

Tabla 10. Clima Organizacional General

Fuente: Elaboración propia - Proceso estadístico.

Tomando en cuenta la escala valorativa planteada el clima organizacional, dentro de la Secretaria de Desarrollo Productivo de manera general es “Bueno”.

<b>Preguntas</b>	<b>Media</b>
<b>1. En esta institución los trabajos están bien definidos y organizados.</b>	<b>3,13</b>
2. En esta institución no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	2,52
<b>3. Esta institución se preocupa de que tenga claro su funcionamiento, en quiénes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.</b>	<b>3,22</b>
4. En esta institución no es necesario permiso para hacer cada cosa.	2,21
5. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	2,76
6. A veces trabajan en forma desorganizada y sin planificación.	2,40
<b>7. En algunas de las labores en que me he desempeñado no he sabido exactamente quién era mi jefe</b>	<b>1,73</b>
8. Quienes dirigen esta institución prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarles sus puestos habituales.	2,68
<b>Promedio total dimensión Estructura:</b>	<b>2,58</b>

Tabla 11. Dimensión Estructura

Fuente: Elaboración propia- Proceso estadístico.

La dimensión Estructura, según Litwin y Stringer, “representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado”. (Contreras & Matheson, s.f., p. 29)

En la Secretaría de Desarrollo Productivo la dimensión de Estructura tuvo una media de 2,58, dentro de la escala valorativa se encuentra como “Bueno”. Aunque el Gobierno Departamental y por ende la Secretaría de Desarrollo Productivo cuentan con una estructura establecida, es importante analizar los resultados para identificar en que aspectos se encuentran bien y en cuales hay cierta debilidad. Veamos los promedios obtenidos para cada pregunta:

“Esta institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno” obtuvo el 3,22. “En esta institución los tra-

bajos están bien definidos y organizados” tuvo el 3,13 que en concordancia con la escala valorativa es “Muy Bueno”; es decir, se puede indicar que en las oficinas de la Secretaría refieren que el inmediato superior o el personal responsable de recursos humanos se preocupa de poner en claro las funciones que se deben desempeñar, quién es la máxima autoridad de la oficina, cuáles son las tareas y responsabilidades de cada trabajador (ra), de manera muy general, la estructura que tienen es conocida, aceptada y respetada por el personal.

De acuerdo con los resultados existen situaciones específicas en las cuales algunas personas han tenido dificultad por no saber a quién dirigirse frente alguna situación en particular, es el caso de la pregunta “En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe” que tuvo una media de 1,73, en la escala valorativa estuvo calificada como “Regular”.

Preguntas	Media
9. En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo	2,27
10. Quienes dirigen esta institución prefieren que, si uno está haciendo bien las cosas, sigan adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos	2,89
11. En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se lo deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico	3,19
12. Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa	3,69
13. Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes	2,85
14. Es común en esta institución que los errores sean superados solo con disculpas	1,96
15. Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo	2,57
<b>Promedio total dimensión Responsabilidad:</b>	<b>2,78</b>

Tabla 12. Dimensión Responsabilidad

Fuente: Elaboración propia-Proceso estadístico.

Esta dimensión también es conocida como empowerment o empoderamiento, se caracteriza por el “sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo”. (Contreras & Matheson, s.f., p. 29)

En este sentido y de acuerdo al promedio final de los resultados para esta dimensión, el 2,78 se encuentra en un nivel “Bueno”; es decir, el personal siente que dentro de su espacio laboral goza de autonomía para realizar su trabajo responsablemente, dejándole en algunas circunstancias tome decisiones en función a su trabajo. Generalmente esto se da frente a situaciones de urgencia, cuando el inmediato superior no se encuentra para decidir.

La pregunta “Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa”, la media obtenida fue de 3,69 lo que significa que es “Muy Bueno”. El personal dependiente de la Secretaría de Desarrollo Productivo considera que su trabajo será eficiente y cumplirá con los objetivos de la institución si muestran responsabilidad con sus funciones y la toma de decisiones en circunstancias de urgencia y conlleven al cumplimiento de sus funciones.

Otra pregunta valorada como “Muy Bueno” con un promedio de 3,19 fue “En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico”. De ello se desprende cuando un nuevo funcionario público ingresa a una de las oficinas el responsable de recursos humanos o el inmediato superior dará los lineamientos generales en cumplimiento de las funciones que le han sido asignadas. En adelante, el trabajador tendrá la responsabilidad, la voluntad, la oportunidad de dar lo mejor de sí para el desarrollo de su trabajo, asumiendo la responsabilidad de sus actos y decisiones que asumirá.

Finalmente, el promedio para la pregunta “Es común en esta institución que los errores sean superados solo con disculpas” fue de 1,96 valorada como “Regular”. Así, dentro de la institución se considera que si algún funcionario comete un error o falta no solo es superada con una disculpa, sino que de acuerdo con el reglamento interno de personal se deberá hacer cumplir sanciones desde una llamada de atención, según corresponda.

Preguntas	Media
16. En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos	2,41
17. En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho	2,93
18. En esta institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que recibe	2,50
19. En esta institución existe una tendencia a ser más negativo que positivo	2,17
20 bien. En esta institución no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo hecho	2,66
21. En esta institución los errores son sancionados	3,12
<b>Promedio total dimensión Recompensas:</b>	<b>2,63</b>

Tabla 13. Dimensión Recompensas

Fuente: Elaboración propia-Proceso Estadístico

La dimensión Recompensas es la “percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo” (Contreras & Matheson, s.f., p. 29). De acuerdo con los resultados, la media es 2,63 y recae en el nivel de valoración “Bueno”, esta dimensión no presenta mayor inconveniente.

Hoy en día, dentro el área de recursos humanos se sabe que para obtener buenos resultados es importante mantener motivado al personal y para ello una política ideal es generar recompensas. Considerando que la investigación se realizó en una institución gubernamental donde no se tienen políticas de recompensas de índole económica, porque son recursos públicos, se considera oportuno implementar otro tipo de estímulo; por ejemplo, un memorándum de felicitación, reconocer al mejor empleado del mes, etc. Así se podría contrarrestar las sanciones que se dan frente al trabajo mal hecho, a la equivocación o al error cometido, tal cual lo muestra el resultado de la pregunta “En esta institución los resultados son sancionados”, que obtuvo un promedio de 3,13.

A lo anterior se suma, que hoy en día dentro del Gobierno Departamental de Tarija, al igual que en muchas instituciones públicas la Dirección de Recursos Humanos tiene como función primordial realizar tareas operativas y no de gestión de recursos humanos, por lo que su trabajo se centra en el pago de planilla y el control de personal, así como solucionar las observaciones vertidas por la Contraloría General del Estado. (Gobierno Autónomo Departamental de Tarija, 2017, págs. 28,29).

Preguntas	Media
22. En esta institución se trabaja de forma lenta pero segura y sin riesgos	2,42
23. Esta institución se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario	2,75
24. En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos	<b>3,00</b>
25. La dirección de nuestra institución está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa	<b>3,13</b>
26. Para que esta institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos	<b>3,27</b>
<b>Promedio total dimensión Desafíos y Riesgos:</b>	<b>2,91</b>

**Tabla 14. Dimensión Desafíos – Riesgos**

**Fuente:** Elaboración propia- Proceso Estadístico.

La dimensión de Desafíos o Riesgos se caracteriza por “El sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos” (Contreras & Matheson, s.f., p. 29), tuvo un promedio de 2,91 y dentro de la escala valorativa es “Bueno”. Pero es importante analizar preguntas donde la media ha subido hasta el nivel valorativo “Muy bueno”. Por ejemplo, “Para que esta institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos”, obtuvo una media de 3,27, los trabajadores asumen que su institución puede ser mejor a otras y para ello deben asumir riesgos a fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Otra de las preguntas con un nivel “Muy Bueno” de 3,13 fue “En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos”. Si bien es cierto que las personas se caracterizan por asumir riesgos, también suelen ser cautelosos con la toma de decisiones, porque las acciones de los funcionarios públicos están regidas por normativas que deben cumplirse.

Preguntas	Media
27. Entre el personal de esta institución predomina un ambiente de amistad	<b>3,16</b>
28. Esta institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado	2,92
29. En esta institución cuesta mucho llegar a tener amigos	2,08
30. En esta institución la mayoría de las personas es diferente hacia los demás	2,53
31. En esta institución existen relaciones humanas entre la administración y el personal	2,90
<b>Promedio total dimensión Relaciones:</b>	<b>2,72</b>

**Tabla 15. Dimensión Relaciones – cordialidad**

**Fuente:** Elaboración propia - Proceso Estadístico.

El promedio general en la dimensión Relaciones fue de 2,72 que obtuvo la valoración “Bueno”. Esta dimensión considera “la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados” (Contreras & Matheson, s.f., p. 29). De acuerdo a los resultados, las relaciones humanas dentro de la Secretaría puntúan buena entre compañeros, jefes y sus trabajadores.

La pregunta “Entre el personal de esta institución predomina un ambiente de amistad”, obtuvo una

media de 3,16, lo cual significa que la valoración es “Muy Bueno”; es decir, en las oficinas además de tener una buena relación entre compañeros(as) de trabajo se ha creado un ambiente amigable, esto quizás debido a que la Secretaría de Desarrollo Productivo es una de las más pequeñas del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija.

Preguntas	Media
32. En esta institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error	2,25
33. En esta institución la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno	2,35
34. En esta institución no existe mucha confianza entre el superior y subordinado	2,32
35. La administración de nuestra institución muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes	2,73
36. En esta institución cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros	<b>3,22</b>
<b>Promedio total dimensión Cooperación:</b>	<b>2,57</b>

Tabla 16. Dimensión Cooperación – Apoyo

Fuente: Elaboración propia-Proceso estadístico.

Otras de las dimensiones es Cooperación o de apoyo, donde se considera “el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores” (Contreras & Matheson, s.f., p. 29). De acuerdo con los resultados, la media es de 2,57 y está en la escala valorativa “Bueno”; lo cual indica que en las diferentes reparticiones de la Secretaría existe ayuda y apoyo entre colegas de trabajo con los jefes y viceversa. Los datos corroboran la pregunta “En esta institución cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros”, que obtuvo un promedio de 3,22 y en la escala valorativa es “Muy Bueno”.

Preguntas	Media
37. En esta institución se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo	<b>3,27</b>
38. Para la administración de esta institución toda tarea puede ser mejor hecho	<b>3,14</b>
39. En esta institución la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo	<b>3,06</b>
40. En esta institución mejorara el rendimiento por sí solo cuando los trabajadores estén contentos	<b>3,20</b>
41. En esta institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo	2,51
42. En esta institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo	2,97
<b>Promedio total dimensión Estándares:</b>	<b>3,03</b>

Tabla 17. Dimensión Estándares

Fuente: Elaboración propia- Proceso Estadístico.

Según Litwin y Stringer, la dimensión Estándares se caracteriza por “la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento” (Contreras & Matheson, s.f., p. 29). El promedio general fue de 3,03, valorado como “Bueno”. Lo cual significa que, dentro de

la Secretaría Departamental de Desarrollo Productivo, debido a las particularidades de los servicios que brinda a los clientes externos, el trabajo conlleva un mayor compromiso y cumplimiento de los objetivos propuestos para una mejora continua.

Es importante resaltar aquellas preguntas donde los promedios de los resultados se encuentran en el valor “Muy Bueno”. Por ejemplo, la pregunta “En esta institución se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo”, puntuó una media de 3,27; lo que significa que las diferentes áreas, unidades y direcciones exigen el mayor esfuerzo en cumplimiento de las funciones laborales.

Asimismo, la pregunta “En esta institución mejorara el rendimiento por sí solo cuando los trabajadores estén contentos” obtuvo una media de 3,20, la valoración fue “Muy Bueno”. Al respecto, se considera la importancia de tener motivado al personal que coadyuvan a optimizar el desempeño.

Otra pregunta que obtuvo un nivel valorativo Muy Bueno” con una media de 3,14 fue “Para la administración de esta institución toda tarea puede ser mejor hecha”, en este sentido se infiere que los trabajadores dan lo mejor de sí en sus trabajos, pero según sus jefes pueden dar mucho más.

Finalmente, “En esta institución la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo” tuvo una media de 3,06. Si bien es cierto que dentro de toda institución el trabajo individual es importante, también se debe fomentar el trabajo en equipo porque necesariamente los trabajadores se interrelacionan con otras personas. Lo importante es saber entender al otro y lograr un trabajo en equipo.

Preguntas	Media
43. En esta institución la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.	3,13
44. La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución.	2,34
45. En esta institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	2,37
46. En esta institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	2,58
<b>Promedio total dimensión Conflicto:</b>	<b>2,6</b>

**Tabla 18. Dimensión Conflictos**

**Fuente:** Elaboración propia-Proceso estadístico.

De acuerdo con los resultados, la dimensión Conflictos obtuvo una media de 2,6 recayendo en el nivel “Bueno”. Esta dimensión toma en cuenta “el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, de aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas tan pronto como surjan” (Contreras & Matheson, s.f., p. 29). Toda institución pública o privada al estar conformadas por personas con características propias, con sus formas de pensar y de actuar, puede ocasionar divergencias entre compañeros. Sin embargo, se puede considerar que en esta oficina se respeta el punto de vista del otro para procurar llegar a consensos.

Lo anteriormente expuesto está corroborado con el resultado que obtuvo la pregunta “En esta institución la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos” con 3,13. Ello significa que, a pesar de las discrepancias que pueden surgir entre los compañeros, pueden llegar a definirse acuerdos para evitar posibles discusiones.

Preguntas	Media
47. Las personas están satisfechas de estar en esta institución	3,22
48. Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien	3,22
49. Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la institución	3,25
50. En esta institución la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses	2,34
<b>Promedio total dimensión Identidad:</b>	<b>3,01</b>

Tabla 19. Dimensión Identidad

Fuente: Elaboración propia-Proceso estadístico.

La dimensión Identidad “es el sentimiento de pertenencia a la organización. Es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetos personales con los de la organización” (Contreras & Matheson, s.f., p. 29). Según los resultados obtenidos, para esta dimensión la media general fue de 3,01 con un valor “Bueno”. Los funcionarios de la Secretaria de Desarrollo Productivo se sienten comprometidos e identificados con la institución donde se desempeñan.

La pregunta “Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución”, obtuvo la media 3,25 y un nivel valorativo “Muy Bueno”. Por tanto, los funcionarios públicos dependientes de la Secretaria son leales y comprometidos con su trabajo, su jefe, compañeros y su institución.

Con una media de 3,22 y un nivel valorativo “Muy Bueno”, las preguntas “Las personas están satisfechas de estar en la institución” y “Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien”; se infiere que los trabajadores están conformes con la institución donde desarrollan sus funciones, logrando así un sentimiento de pertenencia a la misma.

## 6. Conclusiones

Algunas conclusiones, respecto al tema abordado:

- ⊙ Se trabajó con 103 personas que laboran en las 6 direcciones de la Secretaría de Desarrollo Productivo, de estos el 57% lleva más de cuatro años dentro del Gobierno Departamental y el 85% tres años en la Secretaría. El 68% de la muestra ocupa cargos relacionados directamente con los perfiles profesionales exigidos y el 58% expresaron estar muy conformes en su puesto laboral.
- ⊙ En la Secretaría de Desarrollo Productivo existe la paridad de género (50,5% son mujeres y 49,5% hombres), se prioriza a personas jóvenes profesio-

sionales (28%) cuyas edades oscilan entre los 20 y 30 años. Sin embargo, los cargos jerárquicos no recaen en aquéllos. El 72% de la muestra tiene formación a nivel técnico, licenciatura y posgrado.

- ⊙ El no contar con la carrera Administrativa dentro de esta institución, que garantice el crecimiento profesional repercute desfavorablemente en el clima organizacional dentro de la Secretaría de Desarrollo Productivo. Esto se puede corroborar con los resultados que se tienen de una investigación realizada en el Gobierno Departamental para elaborar el Plan Estra-

tégico Institucional 2016 -2020, donde el 72% respondió no estar conforme con el salario que percibe porque es bajo, pero tienen una amplia formación profesional, además de la responsabilidad que conlleva el cargo, entre otros aspectos (Gobierno Autónomo Departamental de Tarija, 2017).

- ⊙ 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.
- ⊙ En 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.
- ⊙ 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, producto de 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.

- ⊙ Finalmente, los resultados de un buen clima organizacional obtenidos, hace inferir que los mismos no han mostrado la realidad de lo que sucede en estas oficinas; que los trabajadores se han visto influenciados por la presión que ejerce una institución pública a posibles represalias de los superiores, porque un gran porcentaje solo tiene contrato como consultor en línea y lo que necesita es que los vuelvan a contratar por lo tanto se sienten en la obligación de mostrar una imagen positiva de la institución. A esto podemos sumar los resultados que logró López (2013) en su trabajo de investigación en la Gobernación de Caldas – Colombia, donde concluye que los funcionarios de la Gobernación de Caldas no tienen autocritica frente a sus capacidades en su entorno laboral, ya que consideran que estas son perfectas. “Sin embargo, dicha falta de autocritica no puede ser juzgada a la ligera, o considerarla desde una perspectiva egocentrista; 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 de la Gobernación, 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 sólo permanecen en los niveles de seguridad (dinero, estatus y poder)". (Brunet, 1987, p. 36)

- ⦿ Se considera oportuno que estos resultados puedan ser analizados con mayor precisión en futuras investigaciones, porque no reflejan la realidad de las oficinas dependientes de la Secretaría. Tal aspecto ha sido corroborado mediante lo descrito en el Plan Estratégico Institucional 2016-2020.

## 7. Bibliografía

- 📖 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.
- 📖 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.
- 📖 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.
- 📖 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.

### 7.1. Webgrafía

- 📖 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](http://www.aldt.gob.bo/normas/leyes-departamentales-promulgadas/?cp_174=11)
- 📖 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>
- 📖 Concalvez, A. (1998). “Modelo de Litwin y Stringer sobre Clima Laboral”. En Enfasis.
- 📖 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>
- 📖 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/coleccion-8NelsyCortesJ.pdf
- Gobierno Autónomo Departamental de Tarija (2017). Plan Estratégico Institucional 2016 - 2020. <https://www.tarija.gob.bo/normativa/manuales-de-organizacion-y-funciones>
  - 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>
  - Gobierno Autónomo Departamental de Tarija (2017). Plan Estratégico Institucional 2016 - 2020. Tarija, Cercado, Bolivia. <https://www.tarija.gob.bo/gestion-transparente/planes-estrategicos>
  - 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>
  - 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%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_5ta\\_edici%C3%B3n\\_Roberto\\_Hern%C3%A1ndez\\_Sampieri](https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri)
  - 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*, n°56, <http://www.apostadigital.com/revistav3hemeroteca/aolaz1.pdf>.
    - 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&isAllowed=y>
    - 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-publica.pdf.html>

# ARTÍCULO 4

# El síndrome de Burnout en empleados de Intraid, enero 2021

Nils Puerta Carranza, Peter Jochen Hoegen, Nelcy Criss Catoira Zambrana, Daniel Tapia, Efraín Ortega Cano<sup>1\*</sup>, Noelia Ávila Villanueva, Dalay Fernández<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Docente de la Carrera de Psicología, Facultad de Humanidades U.A.J.M.S

<sup>2</sup> Estudiantes de sexto semestre de la carrera de Psicología, Facultad de Humanidades U.A.J.M.S.

\* **Correspondencia del autor:** [pnilsdoors@gmail.com](mailto:pnilsdoors@gmail.com)

## Resumen

Esta investigación, forma parte de la Materia de Psicología institucional y Organizacional, de la Carrera de Psicología – Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho”, realizada en el Instituto Nacional de Prevención, Tratamiento y Rehabilitación de Drogodependencias y Salud Mental - INTRAID, con el objetivo de determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores de todos los cargos representados, durante el periodo de enero de 2021.

Se optó metodológicamente por el paradigma positivista, descriptivo y de corte transversal. El instrumento utilizado fue el de Maslach Burnout Inventory, con una consistencia interna cercana a 0,9 (MBI) para medir: la realización personal, el cansancio emocional y el grado de despersonalización. La muestra fue conformada por 15 empleados.

Para determinar estadísticamente la prevalencia del síndrome de burnout, se eligió el programa SPSS, estableciendo las correlaciones entre las variables de estudio, Sexo, Cargo, Edad y las subescalas del test, y su visualización mediante los gráficos.

Para determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout, se analizó de acuerdo a las tres distintas subescalas establecidas en el test.

En Cansancio Emocional se registró un 13,4 % de los empleados con alto riesgo, un 13,3 % un rango de medio y con una puntuación del 73,3% con bajo.

En relación a la subescala de Despersonalización se registra un 26,7 %, en alto riesgo, 33,3 % para el nivel medio y un 40 % con puntuación baja.

Con respecto a la subescala Realización Personal se obtuvo un 13,3 % de puntuación baja, un 26,7 % medio y un 60 % de puntuación alto.

Finalmente, la investigación propone una estrategia organizacional que contribuya a garantizar el bienestar y la reducción de los niveles de estrés para el personal que trabaja en el INTRAID.

**Palabras Clave:** Síndrome de Burnout, Maslach Burnout Inventory, cansancio emocional, despersonalización, realización personal, INTRAID, Tarija, Bolivia.

## Summary

This research is part of the Subject of Institutional and Organizational Psychology, of the Psychology Career - Faculty of Humanities of the Autonomous University “Juan Misael Saracho”, carried out at the National Institute for the Prevention, Treatment and Rehabilitation of Drug Addiction and Mental Health - INTRAID, with the aim of determining the prevalence of Burnout Syndrome in workers of all the positions represented, during the period of January 2021.

Methodologically, the positivist, descriptive and cross-sectional paradigm was chosen. The instrument used was the Maslach Burnout Inventory, with an internal consistency close to 0.9 (MBI) to measure: personal fulfillment, emotional fatigue and the degree of depersonalization. The sample consisted of 15 employees.

To statistically determine the prevalence of burnout syndrome, the SPSS program was chosen, establishing the correlations between the study variables, Sex, Job Title, Age and the test subscales, and their visualization using the graphs.

To determine the prevalence of Burnout Syndrome, it was analyzed according to the three different subscales established in the test.

In Emotional fatigue, 13.4% of employees were registered with high risk, 13.3% a medium range and with a score of 73.3% with low.

In relation to the Depersonalization subscale, 26.7% are registered, at high risk, 33.3% for the medium level and 40% with low scores.

Regarding the Personal Achievement subscale, a 13.3% low score was obtained, a 26.7% medium score and a 60% high score.

Finally, the research proposes an organizational strategy that contributes to guaranteeing well-being and reducing stress levels for the staff working at INTRAID.

### Key Words:

Burnout Syndrome, Maslach Burnout Inventory, emotional fatigue, depersonalization, personal fulfillment, INTRAID, Tarija, Bolivia.

## 1. Introducción

Considerando que los efectos psicológicos ocasionados por la pandemia COVID-19 en el mundo, no solo se remiten a las personas que padecen esta enfermedad, sino también a las que cumplen la tarea de asistir a los pacientes que han sido involucrados directa o indirectamente con este mal.

En Tarija, la institución que cumple una valiosa labor en salud mental, es el Instituto Nacional de Tratamiento, Rehabilitación e Investigación en Drogodependencias (INTRAID), que, en los últimos años, se ha evidenciado una significativa demanda de la población afectada con problemas psicológicos, justificándose de esta manera, la importancia que tiene en la sociedad la asistencia en salud mental.

En 1988 el Dr. Alfredo Scott Moreno fundó el Consejo Regional de Prevención, COPRE Tarija, como un inicio de las primeras acciones en el área de prevención del uso indebido de drogas. En el mismo año se elabora el “Proyecto 01: Centro integral de salud mental para la Prevención, Tratamiento y Rehabilitación” con estrategias de atención primaria, secundaria y terciaria ante problemas de alcoholismo drogadicción y casos agudos de salud mental. (Estrada et al. 2010)

De esta forma el INTRAID, trabaja en la atención a la salud mental mediante programas de prevención, consultas externas e hospitalizaciones, siendo la institución única y de mayor importancia para la atención a la salud mental en el Departamento de Tarija.

El fenómeno del estrés parece una condición omnipresente en el siglo 21, que acompaña nuestra vida con cada paso. El síndrome del “Burnout” y su traducción al castellano “Síndrome de estar quemado” es un constructo reciente.

La naciente conceptualización y su término anglicista, pueden representar una de las barreras principales por las cuales el burnout y sus implicaciones se desconoce todavía en Tarija.

Tal ausencia de datos estadísticos que podría proyectar un diagnóstico del estado del arte con referencia a la salud mental visto desde los niveles de estrés de los empleados de nuestras instituciones tarijeñas ha sido el principal motivo para la presente investigación. Por tal motivo, el estudio se circunscribió a medir el Síndrome de Burnout en los trabajadores de INTRAID en Tarija.

### 1.1. Estrés y Burnout un fenómeno cultural del siglo XXI

El fenómeno del estrés parece una condición omnipresente en el siglo 21, que acompaña nuestra vida con cada paso. El síndrome del “Burnout” y su traducción al castellano “Síndrome de estar quemado” es un constructo reciente. La reciente conceptualización y su término anglicista, pueden representar una de las barreras principales por las cuales el burnout y sus implicaciones se desconoce todavía en nuestro medio de Tarija. Tal ausencia de datos estadísticos que podría proyectar un diagnóstico del estado del arte con referencia a la salud mental visto desde los niveles de estrés de los empleados de nuestras instituciones tarijeñas ha sido el principal motivo para la presente investigación.

### 1.2. Estrés, Burnout y su diferenciación

El término “Estrés” y su primera conceptualización fue acuñado por el fisiólogo Hans Selye en el ámbito de la salud en el año 1926 quien lo definió como “La respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante.”

Según Rostagno (2005) el estrés laboral; “es una defensa natural del organismo que se encuentra dentro de nosotros mismos y que sirve para hacer frente a demandas de experiencias difíciles en nuestra vida diaria” También diferencia que el eustres y el distrés son correlativos, indicando que eustres, es experimentar cierto grado de estrés en la vida y resulta benéfico, ya que permite que reaccionemos en cualquier situación o crisis y distrés es demasiado estrés, que altera las funciones de los sistemas del organismo.

El concepto del Burnout, fue definido primero por el Psiquiatra Freudenberg en 1974 como “una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobre carga por exigencias o energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. (Mateos, Mateos y Espinosa de los Monteros, 2016).

Asimismo, diversos autores aportaron con sus definiciones al desarrollo del mismo concepto mencionando a Maslach y Jackson (1981), como: “... agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal que viven los profesionistas involucrados en ayudar a otras personas”, a Pines y Aronson (1988), como “...un estado de agotamiento físico, mental y emocional producido por estar involucrado permanentemente en un trabajo que produce situaciones emocionalmente demandantes” y Schaufeli y Enzmann (1998) cuales citando El sahili, (2015) “consideran a este síndrome como un persistente estado negativo de la mente, relacionado con el trabajo, el cual ocurre con individuos normales. Sus características particulares son agotamiento, desconsuelo, un sentido de competencia reducida, baja motivación y desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo.”

El-sahili, (2015) hace una diferenciación precisa al indicar “...que el burnout es un efecto a largo plazo del estrés crónico y se da en trabajos que presentan un contacto personal agudo, donde el apoyo del profesional se vuelve imprescindible; en especial dichas profesiones son las de la salud y el magisterio, donde el desafío es mantener una buena relación en donde exista acatamiento de las reglas que establece”.

### 1.3. Las dimensiones del síndrome de Burnout

Maslach y Jackson determinan el síndrome desde 3 dimensiones siendo el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, descritos en C. Maslach y S.E. Jackson, *Inventario*.

#### Burnout de Maslach (1997).

- ⊙ Agotamiento emocional: Se refiere a la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
- ⊙ Despersonalización: Describe el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

- ⦿ c) Baja realización personal en el trabajo: Se relaciona con los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

### Datos epidemiológicos internacionales del síndrome del Burnout

Los siguientes datos epidemiológicos muestran la prevalencia del Burnout a nivel internacional señalado por los respectivos investigadores.

Estudios	Resultados
Kyriacou	25% en profesores
Pines, Aronson y Kafry	45% en diversas profesiones
Maslach y Jackson	20-35% en enfermeras
Henderson	30-40% en médicos
Smith, Birch y Marchant	12-40% en bibliotecarios
Rosse, Jonhson y Crown	20% en policías y personal sanitario
García Izquierdo	17% en enfermeras
Jorgesen	39% en estudiantes de enfermería
Price y Spence	20% en policías y personal sanitario
Deckard, Meterko y Field	50% en médicos

**Tabla 1**

Tomado de Espinosa de Monteros, 2016

## 2. Materiales y Métodos

Entendiendo la realidad como algo absoluto y medible, la investigación se enmarca dentro del paradigma positivista, abordando el estudio del Síndrome de Burnout en los trabajadores de IN-TRAID en Tarija, empleando herramientas estadísticas descriptivas y correlacionales. Asimismo, corresponde a un estudio cuantitativo de tipo descriptivo y de corte transversal ya que el estudio transversal descriptivo tiene como fin estimar la magnitud y distribución de una enfermedad o condición de salud en un momento dado, además de medir otras características en los individuos de la población, como pueden ser las variables

epidemiológicas relativas a las dimensiones de tiempo, lugar y persona.

## 3. Población y Muestra

La población de referencia del estudio, son sesenta y tres trabajadores del Instituto Nacional en prevención, tratamiento, rehabilitación e investigación en drogodependencias y salud mental-IN-TRAID, en Tarija, Bolivia.

La muestra de estudio está determinada por las personas que mostraron disposición para el estudio y que se integra de 4 psiquiatras, 3 Psicólogos, 1 Enfermera, 1 Farmacéutica y 6 administrativos.

MUESTRA			
Cargo	Número de trabajadores	Masculino	Femenino
Psiquiatra	4	2	2
Psicólogo/a	3	1	2
Enfermero/a	1	0	1
Farmacía	1	0	1
Administrativo/a	6	4	2
Total	15	7	8

**Tabla 2**

Muestra del estudio

### 3.1. Técnica de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, para reunir datos e información sobre el estrés laboral del individuo, cual los trabajadores pueden experimentar durante su jornada laboral. Esto se realiza por medio de un cuestionario, que es el instrumento de la encuesta, que se aplicó sobre el total de la muestra, para obtener la información respectiva que permitió cumplir con los objetivos planteados.

La encuesta se virtualizó vía google-forms, para ser aplicado de manera online a los trabajadores que estén incluidos en el grupo oficial de la institución.

## 4. Instrumentos

### 4.1. Escala de Maslach, MBI (Maslach Burnout Inventory)

Para la recolección de datos se seleccionó la versión española del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de 1981 que sigue siendo el instrumento más utilizado en todo el mundo para la medición del estrés laboral. Tal instrumento fue traducido por N. Seisdedos, de TEA Ediciones, S.A. (Madrid) de la versión original del Maslach Burnout Inventory de Christina Maslach y Susan E. Jackson, Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana a 0,9 está representado por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional, mediante las subescalas cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Dimensión	Definición	Dirección	Ítems	Puntuación máxima
<b>Cansancio emocional</b>	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo	Negativa	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
<b>Despersonalización</b>	Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento	Negativa	5,10,11,15,22	30
<b>Realización personal</b>	Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	Positiva	4,7,9,12,17,18,19,21	48

Tabla 3

#### Subescalas del MBI

Adaptado de, C.Maslach y S.E. Jackson, Inventario “Burnout” de Maslach, Madrid 1997, Publicado por TEA Ediciones, S.A. pág. 11

Respuestas al MBI	
0	Nunca
1	Pocas veces al año o menos
2	Una vez al mes o menos
3	Unas pocas veces al mes o menos
4	Una vez a la semana
5	Pocas veces a la semana
6	Todos los días

Tabla 4

#### Posibles respuestas al MBI

Adaptado de, C.Maslach y S.E. Jackson, Inventario “Burnout” de Maslach, Madrid 1997, Publicado por TEA Ediciones, S.A. pág.8

Subescalas	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	≤ 15	16 – 24	≥ 25
Despersonalización	≤ 3	4 – 9	≥ 10
Realización personal	≥ 40	34 – 39	< 34

Tabla 5

**Puntuación del MBI**

Datos de Referencia tomado de Gil Monte y Peiró (2000)

**Análisis de datos y procesamiento estadístico**

En el cuestionario vía Google-drive se registraron 15 respuestas entre el 08.01.2021 y el 11.01.2021. El análisis de los datos correspondientes al MBI ha sido realizado con el programa estadístico SPSS versión 26. Se realizó un análisis descriptivo de las variables Sexo, Edad y Cargo dentro de la institución con las categorías de puntuación del MBI, bajo, medio y alto para cada subescala del instrumento.

## 5. Resultados

En la tabla podemos observar que 11 empleados del INTRAID puntuaron la categoría bajo en la subescala de Cansancio Emocional representando un 73,3% de la muestra, con resultados poco preocupantes. 2 empleados puntuaron medio, (13,3%), y 2 empleados recibieron la puntuación alto (13,3%).

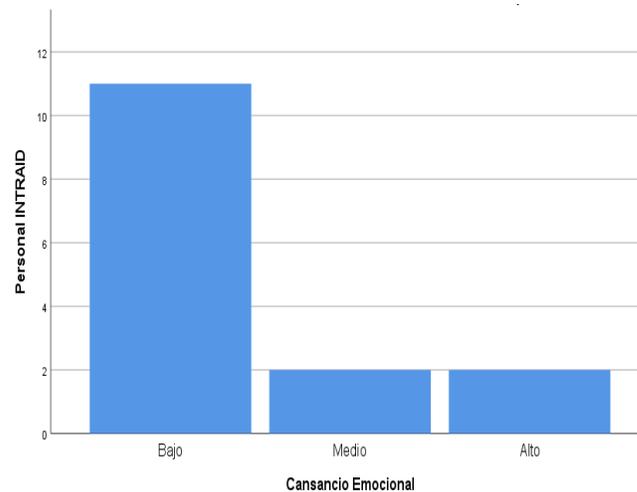


Tabla 6

**Resultados de la subescala Cansancio Emocional de la muestra total**

Sexo	Femenino	Masculino	Total
Bajo	5	6	11
Medio	2	0	2
Alto	1	1	2
Total	6	7	15

Tabla 7

**Resultados de la subescala Cansancio emocional por sexo**

Al analizar las subescalas de Cansancio Emocional mediante el filtro sexo, podemos concluir que 5 mujeres puntuaron bajo, 2 medio y 1 alto. 6 hombres puntuaron bajo y 1 recibió la calificación alto.

Edad	20 – 30	31 – 40	41 – 50	51 – 60	Total
Bajo	1	3	6	1	11
Medio	0	2	0	0	2
Alto	0	1	1	0	2
Total	1	6	7	1	15

Tabla 8

**Resultados de la subescala Cansancio emocional por edad**

Al analizar las subescalas de Cansancio Emocional mediante el filtro edad, podemos concluir que las únicas calificaciones de atención clínicamente significativa se distribuyen a las edades entre 31 – 40 y 41 – 50 años.

Cargo	Administrativo/a	Enfermera/o	Farmacia	Psicólogo/a	Psiquiatra	Total
Bajo	6	0	0	2	3	11
Medio	0	0	1	0	1	2
Alto	0	1	0	1	0	2
Total	6	1	1	3	4	15

Tabla 9

**Resultados de la subescala Cansancio emocional por cargo desempeñado**

En la tabla 9 podemos encontrar que todos los empleados que desempeñan un cargo administrativo demuestran valores bajos de Cansancio Emocional, igual como 2 psicólogos y 3 psiquiatras. Dos empleados, con valores altos de la subescala Cansancio Emocional, corresponden al cargo de la enfermera/o y del psicólogo/a.

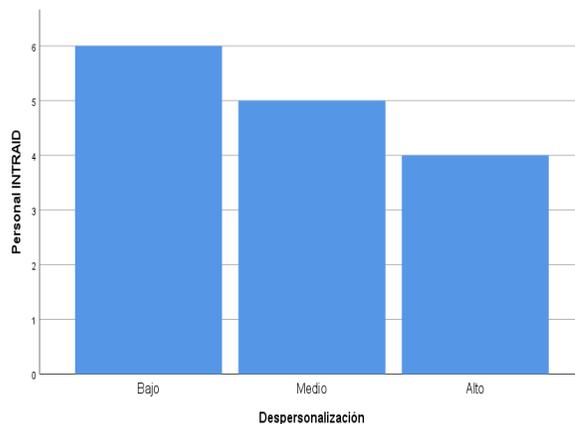


Tabla 10

**Resultados de la subescala Despersonalización de la muestra total**

Los resultados de la subescala Despersonalización muestran 6 personas con valores bajas (40%), 5 personas con el valor medio (33,3%) y 4 personas con calificaciones altas (26,7%).

Sexo	Femenino	Masculino	Total
Bajo	3	3	6
Medio	4	1	5
Alto	1	3	4
Total	8	7	15

Tabla 11

**Resultados de la subescala despersonalización por sexo**

En la tabla 11 podemos reconocer que los valores altos de la despersonalización de 4 personas se distribuyen a 3 personas de sexo masculino y solamente 1 de sexo femenino.

Edad	20 – 30	31 – 40	41 – 50	51 – 60	Total
Bajo	0	2	3	1	6
Medio	1	3	1	0	5
Alto	0	1	3	0	4
Total	1	6	7	1	15

Tabla 12

**Resultados de la subescala Despersonalización por edad**

3 de los 4 resultados del valor alto de la subescala despersonalización se ubican dentro del espectro de la edad entre 41 – 50 años y uno entre 31 - 40 años. La puntuación media está presente en las edades 20 -30 (1), 31 -40, (3), y 41 -50, (1). La puntuación baja se encuentra en las edades entre 31 - 40, (2), 41 -50, (3), y 51 -60, (1).

Cargo	Administrativo/a	Enfermera/o	Farmacia	Psicólogo/a	Psiquiatra	Total
Bajo	2	0	1	2	1	6
Medio	2	0	0	0	3	5
Alto	2	1	0	1	0	4
Total	6	1	1	3	4	17

Tabla 13

**Resultados de la subescala Despersonalización por cargo desempeñado**

Analizando las calificaciones de acuerdo a las categorías de cargo desempeñado podemos ver que existen altos puntajes de despersonalización no solamente dentro del cargo enfermera/o y psicóloga/o a su vez presentado por 1 empleado sino también en el área de la administración presentada por 2 empleados. El valor medio esta únicamente presente en la categoría administración con dos personas y bajo se distribuye a dos personas de la administración, una persona de la farmacia, dos personas de la categoría psicólogos, y una persona de cargo psiquiatra.

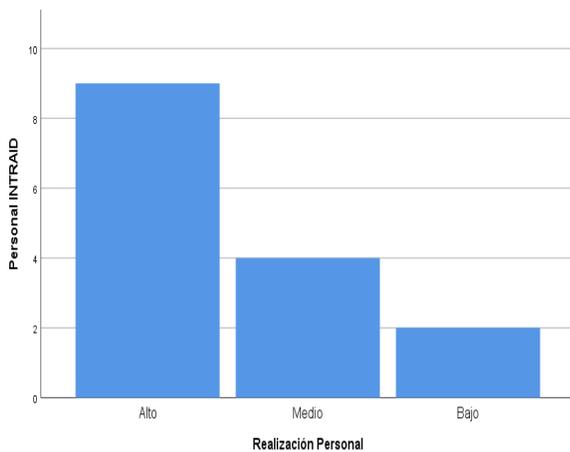


Tabla 14

**Resultados de la subescala Realización Personal de la muestra total**

En los resultados de la subescala Realización Personal podemos registrar 9 empleados con la puntuación alta, (60%) 4 empleados con la puntuación medio (26,7%) y 2 empleados con el valor bajo, (13,3%).

Sexo	Femenino	Masculino	Total
Bajo	1	1	2
Medio	4	0	4
Alto	3	6	9
Total	8	7	15

Tabla 15

**Resultados de la subescala Realización Personal por sexo**

De 7 hombres, 6 puntuaron con valores altos en la subescala de Realización Personal y solo uno tuvo un valor de bajo. Con respecto a las mujeres existe 1 persona con realización personal baja,

Edad	20 - 30	31 – 40	41 – 50	51 – 60	Total
Bajo	0	1	1	0	2
Medio	1	3	0	0	4
Alto	0	2	6	1	9
Total	1	6	7	1	15

4 con la puntuación medio y 3 con el valor alto.

Tabla 16

**Resultados de la subescala Realización Personal por edad**

Analizando la puntuación de Realización Personal filtrado por la edad, podemos señalar una persona entre 31 – 40 y otra entre 41 -50 con la puntuación baja. Encontramos 1 persona entre 20 -30 y 3 personas entre 31 -40 con la puntuación medio. Finalmente existen 2 personas entre 31 -40, 6 personas entre 41 -50 y una persona entre 51 -60 con puntuaciones altas en la realización personal.

Cargo	Administrativo/a	Enfermera/o	Farmacia	Psicólogo/a	Psiquiatra	Total
Bajo	1	0	0	0	1	2
Medio	2	1	0	0	1	4
Alto	3	0	1	3	2	9
Total	6	1	1	3	4	15

Tabla 17

### Resultados de la subescala Realización Personal por cargo desempeñado

De acuerdo a los cargos desempeñados por los empleados de INTRAID, encontramos que todos los psicólogos que participaron en la muestra registran una puntuación de realización personal alta, tanto como 2 de 3 psiquiatras, 3 de 6 administrativos y 1 persona de la categoría farmacia. Los valores medio se distribuyen a 2 administrativos, una persona de enfermera/o y una persona de cargo psiquiatra. Las únicas puntuaciones de bajo se reducen a una persona dentro de la administración y una persona de cargo psiquiatra.

## 6. Discusión

La mayoría de los empleados del INTRAID, un 73,3 % dentro de nuestra muestra tienen puntuaciones bajas en las subescalas cansancio emocional. Al analizar las subescalas de Cansancio Emocional mediante el filtro edad, podemos concluir que las únicas calificaciones de atención clínicamente significativa se distribuyen a las edades entre 31 – 40 y 41 – 50 años. De acuerdo a su cargo podemos determinar que todos los empleados que desempeñan un cargo administrativo demuestran valores bajos de Cansancio Emocional, igual como 2 psicólogos y 3 psiquiatras. Dos empleados, con valores altos de la subescala Cansancio Emocional, corresponden al cargo de la enfermera/o y del psicólogo/a

A pesar de haber realizado la investigación con una muestra relativamente pequeña de 15 empleados, ya se encontraron resultados de significación clínica que podrían traducirse en un riesgo de sufrir el síndrome de Burnout para tales empleados.

Un estudio basado en una mayor muestra podría

arrojar datos de mayor relevancia sobre el estrés laboral y el síndrome de Burnout y en base a los resultados de significación clínica señalamos su relevancia y urgencia. Puesto que al final del día las personas no se pueden reducir a cifras estadísticas, cuando se trata del sufrimiento de un cuadro clínico y de la calidad de vida durante el trabajo de los empleados ya que la institución debe basarse en la ética de buscar el mayor bienestar y asegurar la salud mental de sus empleados.

La investigación no pretende una crítica ante la institución, y mucho menos ante sus empleados, como si un trabajador con altos niveles de estrés sería un mal profesional, más bien pretende concientizar la sociedad que el profesional sanitario, no queda libre del malestar emocional y psicológico, como un médico no queda libre de enfermarse, y por lo tanto requiere de programas e incentivos que le ofrecen activar sus recursos psicológicos para hacer frente a los elevados niveles de estrés que implica el trabajo en el ámbito sanitario. Algunos de estos programas podrían ser talleres de activación de recursos y de relajación o programas de suspensión laboral temporal de 2 – 3 semanas para permitir la recuperación del profesional, como suelen darse en otros países como Alemania, 1 vez para cada empleado si, es solicitado por el mismo.

A continuación, indicamos algunos programas que las instituciones pueden adaptar para prevenir el síndrome de Burnout y aportar a la reducción de los niveles de estrés de sus empleados.

Como estrategias centradas en la persona Díaz Cabrera, 2013 señala recomendaciones básicas para el desarrollo de hábitos de vida saludable, como una dieta equilibrada y regular, descanso

que incluye pautas y horas de sueño y ejercicio físico, técnicas cognitivas, para adquirir el control de situaciones adversas, como la reestructuración cognitiva o la inoculación de estrés, y técnicas fisiológicas, para facilitar diferentes niveles de activación y controlar emociones negativas, como técnicas de bio-feedback, relajación muscular progresiva, meditación o atención plena.

El siguiente plan representa una estrategia organizacional que la institución puede adaptar y llevar a cabo para garantizar el bienestar y la reducción de los niveles de estrés.

### Un plan de estrategia organizacional en 21 pasos

Estrategia organizacional de 21 pasos	
1.	El establecimiento de programas sobre prevención del burnout basándose en la evaluación y la retroalimentación desde la dirección de la empresa, supervisión, servicio de prevención y participación del Comité de Seguridad y Salud, etc.
2.	Conseguir un buen entorno laboral y clima organizacional a través del desarrollo de equipos de trabajo eficaces, de incentivos para recompensar el trabajo bien hecho.
3.	Rediseño de puesto de trabajo.
4.	Establecer líneas claras de autoridad, mandos intermedios y superiores que no impongan, sino que dialoguen y expongan razones
5.	Mejorar las redes de comunicación organizacional (por ejemplo, con una buena coordinación entre atención especializada y atención primaria) para lograr así objetivos compartidos.
6.	Fomentar el apoyo social por parte de compañeros y supervisores. Si las relaciones entre compañeros de trabajo son buenas el trabajador irá más motivado a su puesto de trabajo, ya que el factor social es clave en la satisfacción de los individuos.
7.	Disminuir los riesgos de la salud tanto física como psíquica del trabajador (prevención de riesgos laborales).
8.	Minimizar la sensación de falta de control y de trabajo en cadena en la asistencia.
9.	Limitar una agenda máxima de trabajo: Sabiendo lo que nos podemos encontrar y tener un ritmo cotidiano de trabajo eficiente
10.	Minimizar imprevistos: organizar las urgencias, de tal forma que no interfiera en el trabajo planificado
11.	Minimizar y facilitar la burocracia (con la cual los trabajadores pierden tanto tiempo, limitando así su tiempo para la asistencia
12.	Apoyo de personal auxiliar.
13.	Coordinación con los especialistas:
14.	Con espacios comunes libres de asistencia que permitan sesiones conjuntas, comentarios de pacientes, protocolización conjunta de patología prevalente.
15.	Marcarse objetivos compartidos
16.	Formación continuada: Organizada y adaptada a las necesidades reales, siempre que sea posible dentro de la jornada laboral.
17.	Que las gerencias realicen evaluación con feedback constructivo con el profesional y que sea posible un dialogo efectivo entre los profesionales y la gerencia. Para que los trabajadores conozcan los resultados y evolución de su trabajo aumentando así su satisfacción laboral.
18.	Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo.
19.	Fomento de buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.
20.	Limitar a un máximo la agenda asistencial.
21.	Programas para mejorar el clima y ambiente laboral

Tabla 18

Tomado de Espinosa de los Monteros, 2016

En septiembre de este 2021, se dio inicio a un trabajo de intervención de 6 semanas por uno de los autores basado en el entrenamiento en el mindfulness. El Mindfulness o su equivalente término “atención plena” se define como “Prestar atención de una manera determinada: de forma deliberada, en el momento presente y sin juzgar”. (Jon Kabat-Zinn, 2008) La cultivación de tal, actitud aparentemente tan sencilla tiene sorprendentes efectos en nuestra salud a nivel fisiológico como psicológico.

14 empleados del INTRAID participaron en este primer proceso de capacitación con el objetivo de reducir los niveles de estrés y aumentar el bien estar psicológico. Los efectos de esta iniciativa como proyecto piloto quedarán por analizar y evaluar.

## 7. Bibliografía

- Díaz Cabrera, Dolores, Hernández, et al., 2013. Carga mental de trabajo. Editorial Síntesis. España-Madrid. pág. 137-139.
- El Sahili González, Burnout, consecuencias y soluciones, 2015, Editorial Manual Moderno. México. pág. 6,7,8
- Espinosa de los Monteros, Psicología y Hospitalización. Atención en Urgencias, 2016, 3ª edición, pág. 511, 513,
- Estrada Gareca y cols. INTRAID, Aniversario XXIV, 2012, pág. 31, 32
- Gil-Monte PR, Peiró JM. Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España. Rev Psicol Trabajo Organiz. 2000; 16:135-49
- Kabat-Zinn, Jon, 2008. Gesund durch meditation. Das große Buch der Selbstheilung mit MBSR. Knaur, Messana, pág. 22 – 23
- Maslach C. y S.E. Jackson, Inventario “Burnout” de Maslach, Madrid 1997, Publicado por TEA Ediciones, S.A. pág. 8, 11
- Rostagno, El abc del estrés laboral, 2005, Editorial. El Emporio. Córdoba Argentina. pág. 4,5
- Zaldúa G, Lodieu MT, Koloditzky D. La salud de los trabajadores de la salud. Estudio del síndrome de burnout en hospitales públicos de la ciudad autónoma de Buenos Aires Revista del Hospital Materno Infantil Ramón Sardá [en línea] 2000. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91219406>

# ARTÍCULO 5

# Felicidad en tiempos de adversidad

Verónica Gonzales Ibáñez<sup>a\*</sup>

<sup>a</sup> Docente de la Carrera de Psicología. Facultad de Humanidades de la U.A.J.M.S

\* **Correspondencia del autor:** [veronicagonzalesibanez2018@gmail.com](mailto:veronicagonzalesibanez2018@gmail.com)

## Resumen.

El presente artículo científico tiene como finalidad el estudio de la felicidad y la adversidad, planteándonos los siguientes interrogantes, ¿se podrá experimentar felicidad en tiempos de adversidad? ¿qué caracteriza a aquellas personas que experimentan felicidad? En este sentido, de acuerdo a la metodología utilizada para la investigación, se ha recurrido a diferentes fuentes bibliográficas referente a la felicidad, por lo que conceptualizar dicho término es muy complejo, debido a que se encuentra supeditada a diferentes factores y constructos multidimensionales; es en este sentido que algunos autores conciben a la felicidad como un estado duradero y otra como un sentimiento transitorio, la primera que proviene de la sabiduría en relación al desarrollo de las virtudes, y otra hedónica, orientada a la posesión de bienes y por ende, la satisfacción de necesidades, por lo que el ser humano en algún momento de su vida podrá experimentar momentos de felicidad y de adversidad, hecho este que para algunos autores es posible experimentar la felicidad en medio de la adversidad.

En este sentido, el presente trabajo aborda la temática de la felicidad y cómo, a pesar de las situaciones complejas o adversas por las que puede atravesar una persona, puede ser capaz de experimentar la muy buscada y preciada felicidad.

**Palabras clave:** Felicidad, adversidad, virtud, actitud

## Abstract

The purpose of this scientific article is to study happiness and adversity, contemplating the following questions: Can happiness be experienced during adversity times? What characterizes people who experience happiness?. In this sense, according to the methodology used for this research, different bibliographic sources have been used concerning happiness, so conceptualizing this term can be complex, because of the way it is subject to different factor and multidimensional constructs, it is in this sense that some authors come up with the meaning of happiness as a lasting state and as a transitory feeling. The first one comes up from the wisdom in relation to the development of virtue, and another hedonic, oriented to the possession of assets and therefore, to the satisfaction of needs, so that the human being at some point of his life can experience happiness and adversity moments, a fact that for some authors it is possible to experience happiness in between of adversity. In this sense, the following work will abord the theme of happiness and how, despite to complex or adverse situations that a person can go through, they may be able to experience the valued happiness.

**Keywords:** Happiness, adversity, virtue, attitude

## 1. Introducción.

Desde siempre el ser humano ha buscado la felicidad, Aristóteles refiere que el bien supremo del hombre es la felicidad, término que resulta difícil definirlo, como lo refiere Hernández (2020), citado por López (2017. p. 42) es un tema complejo tratar la felicidad, sobre todo, porque la pregunta sobre cuál es su definición universal no ha logrado consolidarse entre los investigadores contemporáneos y, en algunos casos, se convierte en uno de los conceptos sobre el cual surgen diferentes conceptualizaciones

El concepto de felicidad es tan indeterminado que a pesar de que todos quieren alcanzarla no pueden decir de forma definitiva y sistemática cómo hacerlo (Kant, 1785). A pesar de ello, hay un evidente interés académico y cultural en el asunto de la felicidad, que va desde lo individual a lo colectivo, enlazando la felicidad a distintas variables y constructos que parecen influir en la felicidad y viceversa. Vanegas (2020) menciona que el concepto felicidad, está sujeto a una larga historia de miradas y enfoques disciplinares, así como a diversos momentos históricos y contextos sociales y culturales. En lo que respecta a la felicidad, se han realizado diferentes estudios desde distintas disciplinas, pasando del terreno de la reflexión filosófica a estudios científicos propiamente dichos. (Marín, 2019). La felicidad es considerada como el fin último del hombre y como refiere Arce Velasco & Becerril Díaz (2020) que la capacidad del Estado no consiste en “otorgar” bienestar a los ciudadanos, su función principal está en diseñar políticas públicas que brinden y/o propicien las condiciones que dan lugar a poder experimentar niveles más altos de bienestar subjetivo y felicidad

Es así que el presente trabajo abordara la temática de la felicidad y cómo, a pesar de las situaciones complejas o adversas por las que puede atravesar una persona, puede ser capaz de experimentar la muy buscada y preciada felicidad.

## 2. Fundamentación teórica.

El término felicidad como lo refiere Ávila (2015) se remonta a los inicios del pensamiento crítico, comenzando en los inicios de la filosofía, de los cuales se conocen a muchos autores, un claro ejemplo fue el pensador griego Epicuro, el cual catalogaba a la felicidad como un constructo independiente de las posesiones materiales, en lugar de eso se sujetaba a tres factores: amistad, libertad y filosofar. (Samos, 155 a.C.), y así como muchos otros pensadores de la época pre científica de la psicología, basaban su concepto de felicidad en un ámbito muy romántico y subjetivo. Para los pensadores estoicos, como Epicteto, la importancia de la felicidad debe centrarse en la razón, en otras palabras, mantener el control de nuestras reacciones y emociones (Hernández, 2020)

Al interior de la filosofía refiere Brisson, citado por Marín (2018), surgen dos corrientes de pensamiento que pensaron la felicidad: la hedonista, de donde destaca el pensamiento de Epicuro de Samos, y la eudaimónica que surge a partir del pensamiento aristotélico en relación al desarrollo de las virtudes. Platón desarrolla una línea de pensamiento diversa a la de su maestro Aristóteles, proponiendo que la felicidad consistía en un estado a través del cual el alma tiene un encuentro con Dios. En su posición dualista cuerpo/alma, es sobre esta última donde cae especial peso cuando se trata de alcanzar la felicidad, para lo que propuso que, si el alma se dedica a actividades superiores del intelecto como la contemplación, tenderá por tanto una vida feliz.

El ser humano tiende a buscar la felicidad como objetivo supremo, sin embargo, es muy frecuente encontrar a personas sumidas en la tristeza, desesperación, pesimismo y desinterés, vivir en un mundo globalizado propicia que uno de los problemas de nuestro tiempo sea que las personas se encuentren atrapadas con una sensación de falta de sentido y ganas de vivir (Eugenio, Huansi y Flores, 2015). Es así que se pueden distinguir dos

concepciones de felicidad, una concebida como eudaimonía que proviene de la sabiduría, y otra hedónica, orientada a la posesión de bienes y por ende, la satisfacción de necesidades, debido a que el ser humano busca ser feliz en cada momento de su vida. (Vargas Pacosonco et al., 2021)

Kierkegaard decía que la felicidad es una puerta por la que todos quieren pasar, pero pocos descubren que esta se abre hacia dentro. No existe la felicidad completa, sino que tenemos momentos de felicidad. Así pues, la vida es una mezcla de alegría y sufrimiento. La felicidad no es el resultado de una vida sin sufrimiento, sino que, de manera natural, este forma parte de la misma. Si nos centramos en lo que nos falta, siempre estaremos viendo las carencias y, por consiguiente, nuestra visión se hará cada vez más negativa. Es más positivo ocuparnos en lo que podemos hacer y está a nuestro alcance. La felicidad es una forma de mirar la realidad, según la óptica de las ideas y creencias que habitan dentro de nosotros. La felicidad es estar contento con uno mismo al comprobar que se lucha por ser auténtico, es un estado de ánimo positivo, de alegría y gozo interior. (Rojas, citado por Santo, 2013). Martín Seligman, en su libro *La Auténtica Felicidad* (2003), propone que la felicidad puede ser entendida en función de cinco elementos básicos: Las emociones positivas, el flow (motivación), el significado, los logros y las relaciones positivas (Zea, 2020).

Menciona Kant (1785) que el concepto de felicidad es tan indeterminado que a pesar de que todos quieren alcanzarla no pueden decir de forma definitiva y sistemática cómo hacerlo (Marín, s. f.)

## 2.1. Componentes de la felicidad y conceptos relacionados

Alarcón (citado en Castilla et al, 2016) propone cuatro dimensiones subyacentes a la felicidad. prevalencia de afectos y experiencias positivas, satisfacción vital o un alto nivel de contentamiento con lo alcanzado. También, la realización per-

sonal que apunta a una forma de felicidad que perdura en el tiempo. Finalmente, una dimensión más actitudinal que las anteriores a la cual denomina alegría de vivir, la cual engloba expresiones de optimismo y una constante expectativa favorable sobre el futuro, originando una forma de afrontar los desafíos existenciales. En concordancia, Rodríguez et al (2017) resaltan que la felicidad significa percepción de satisfacción, por eso es una experiencia interna. Además, supone siempre la posesión de un bien que está asociado subjetivamente con la felicidad.

Seligman (citado en Barragán, 2013) hace una distinción entre felicidad momentánea y felicidad duradera, afirmando que en la primera se trata de la búsqueda de placer inmediato, es decir, el accionar hedónico, mientras que en la segunda interviene el aprendizaje y la capacidad de incrementar paulatinamente aquello que la pudiese conformar, por ejemplo, potenciar rasgos positivos de la personalidad, alcanzar logros sociales o la explotación de talentos personales.(Marín, 2018)

Marín (2018) establece algunas de las grandes concepciones de como la felicidad ha sido pensada, tales como: un fin, un bien, una virtud, una experiencia placentera, un estado, el resultado de una evaluación subjetiva, bienestar psicológico, bienestar subjetivo, bienestar propiamente dicho; una emoción o un afecto positivo, un logro, un camino o una forma de recorrerlo, hasta cierto punto todos estos intentos de definición siempre van a tener algo de arbitrario. Así mismo refiere que las investigaciones apuntan a hacerse una buena red de apoyo, tener una relación de pareja, tener más edad, ser optimista y ser religioso contribuyen de forma significativa a la felicidad. Por lo tanto, la capacidad del Estado no consiste en “otorgar” bienestar a los ciudadanos, su función principal está en diseñar políticas públicas que brinden y/o propicien las condiciones que dan lugar a poder experimentar niveles más altos de bienestar subjetivo.(Arce Velasco & Becerril Díaz, 2020)

Así también podemos citar los aportes de Abraham Maslow, que describió el término de felicidad centrándose en el cumplimiento de una serie de necesidades universales, que van desde las necesidades fisiológicas básicas, hasta aquellas necesidades de autorrealización que son imperativamente necesarias para que una persona logre llegar a un estado perceptible de felicidad.

La psicología positiva ha definido la felicidad como “un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado” (Alarcón, citado por Marín 2019)

Paniagua (2015) expresa que tenemos la creencia de que los otros tienen que hacernos feliz, si me caso es para que alguien me haga feliz, si tengo hijos es para que ellos me hagan feliz, esta creencia es una fuente inagotable de sufrimiento, pues se otorga a los otros el poder sobre nuestra vida y se espera que los demás nos hagan feliz. De tal forma que la única alternativa para alcanzar la felicidad es decidir por uno mismo ser feliz, mediante un proceso interno. Al decidir ser felices se activan una serie de funciones mentales que luego dan origen a las acciones orientadas a alcanzar la felicidad. Las decisiones como funciones corticales superiores en el ser humano, son la antesala de la acción.

Seligman (2004) citado por Ávila y otros (2015) concluyen que las personas que tenían un alto nivel de felicidad no eran aquellas personas con más dinero o mejor apariencia física, sino aquellas con una actividad social y cognitiva más activa siendo estimuladas por un grupo amplio de relaciones interpersonales. Así también la mencionada autora cita a Aguilar (1995) quien refiere que las personas que puntúan alto en la felicidad tienden a ser generalmente alegres y animadas, joviales, optimistas, satisfechas con la vida y con su existencia de auto aceptación, además de estar en paz con el mundo.

Rosales citado por Hernández (2020), determina ocho patrones existentes en personas con altos

niveles de felicidad. Estas son: (a) “expresiones de gratitud hacia la vida; (b) optimismo ante las adversidades; (c) evitar la comparación a nivel social, pues de ahí que puede ser positivo y constructivo o, lo contrario, totalmente negativa y destructiva; (d) cuidado de las relaciones interpersonales que surgen y pueden ser de todo tipo; (e) estrategias de afrontamiento donde se pone en práctica la capacidad de superación y se pone a luz el nivel de autoestima que se posee; (f) perdonar por bienestar propio; (g) tener objetivos y metas o dicho de otro modo tener un proyecto de vida, (h) espiritualidad y tiempo de calidad para sí mismo”

## 2.2. Estudios sobre la felicidad

A nivel internacional, se tiene una investigación realizada en Turquía por Saricam (2014) encontrando que los elementos que más se relacionan con la felicidad subjetiva de forma positiva son la confianza, el optimismo frente al futuro y las relaciones sociales, así como los factores de la esperanza. Así también en Pakistán una investigación realizada por Shafiq et al (2015), refiere que existe una relación directamente proporcional entre felicidad y salud mental, sin diferencias significativas por género. Otro estudio realizado en España por (Panadero et al, 2013) con personas sin hogar revisó la felicidad general, encontrándose que las variables asociadas a la felicidad en esta población son la percepción de apoyo social, el estado salud, las expectativas de futuro y ser religioso (Marín, 2019)

Moyano (2017), citado por Marín (2019) encontró que la salud mental y la felicidad están relacionado con el uso del humor, hallazgo similar al de otras investigaciones. Por otra parte, en Costa Rica, Núñez et al (2015) concluyen que la autoestima es un elemento que puede predecir la felicidad. A su vez en México, Rodríguez et al (2017) encontraron que, para esta población, la felicidad más que una experiencia, es sobre todo una actitud socialmente aprendida y que tiene un alto componente adaptativo en esa cultura.

En esta misma ciudad Sánchez & Méndez (2011) encontraron en las relaciones interpersonales un factor influyente en la felicidad, aunque los hombres resaltaron el rol de los amigos y las mujeres el de la pareja. (Marín, 2019)

Eysenck (citado en Amigó & Hernández) propuso que la felicidad se relacionaba positivamente con la extraversión y negativamente con el neuroticismo, siendo estas las variables de personalidad que podrían tener más relación con la felicidad, así como con el bienestar (Morán et al, 2017).

Un informe sobre la Felicidad, auspiciado por las Naciones Unidas, señala que al menos el 68% de la población adulta del planeta considera que la religión es importante en sus vidas y, por tanto, para su felicidad. Además, según el mismo reporte, en aquellos países donde la vida es especialmente dura, había muchas más emociones positivas que negativas entre aquellas personas que son religiosas, mientras que esa diferencia no existía en países donde la vida es más llevadera. La religión ayudaría especialmente a los pobres a ser más felices. (Ibañez et al., 2020)

La población de América Latina registra una elevada tasa de felicidad, que le coloca cerca de los países desarrollados de Europa, América del Norte y Oceanía, a pesar de ciertas realidades “duras”. El primer factor que conduce a los Latinoamericanos a conseguir mejores tasas de felicidad, es el nivel de religiosidad, influyendo de manera importante sobre la felicidad, pues ayuda a soportar las penalidades de la vida. Capponi refiere que, aunque suene paradójico, orientar la vida hacia la obtención de bienes materiales más bien predice infelicidad. (Capponi, 2019)

Baquedano-Rodríguez (2020) menciona que investigaciones demuestran que en países desarrollados no existe una relación lineal entre altos ingresos, acumulación de riqueza y felicidad, que incrementos en los ingresos en Estados Unidos no producían un aumento significativo en los niveles de felicidad reportados por los norteamericanos. Similares resultados fueron encontrados en estu-

dios posteriores aplicados en Europa. Graham (2019) citado por Baquedano-Rodríguez (2020) evidencia que personas en condiciones de pobreza pueden experimentar mayores niveles de satisfacción con la vida y felicidad que aquellos en una mejor posición socioeconómica.

Otro estudio refiere que, a mayor nivel de práctica de actividad física, mayor percepción de control ante una situación estresante y mayor felicidad auténtica; concluye que la actividad física ayuda a percibir un menor estrés ante situaciones demandantes, por lo que promueve un bienestar psicológico. (López-Walle et al., 2020)

Tacilla y Robles (2015), encontraron una correlación positiva y significativa entre felicidad y espiritualidad, resultado que coincide con otros autores (Loza y Habisch, 2009; Fischman, 2010; Arias, 2013) demostrando que los encuestados presentan filosofías y hábitos de índole cristiana como la práctica de orar diariamente, participación en actividades espirituales, esto aporta de manera sustancial al desarrollo de la felicidad (Waaajman, 2011). Estos resultados coinciden con los hallazgos de Eichhorn (2011) el cual menciona que la religión puede hacer que la gente se sienta más feliz. Por otro lado, estudios indican que la espiritualidad y la religiosidad amortiguan el estrés psicológico causado por los eventos negativos de la vida, disminuyen las probabilidades de eventos estresantes y, promueven mejor la funcionalidad de los mecanismos inmunológicos. (Arenas-Massa et al., 2020)

Otros trabajos empíricos muestran que la vitalidad, el amor, la esperanza y la gratitud son importantes predictores del bienestar, de la satisfacción vital y de la felicidad. Concluyen además que la identificación y potenciación de fortalezas como la gratitud, la bondad, el trabajo en equipo y el humor se asocia con menores tasas de depresión, afecto negativo y psicopatología, funcionando asimismo como amortiguadoras de los sucesos vitales de impacto negativo, convirtiéndose en importantes indicadores de un desarrollo

saludable a largo plazo. (Ramírez-Maestre, 2016) Gonzales (2011) refiere aquellos factores que sirven de ayuda a la hora de enfrentar una crisis o situaciones traumáticas; los hallazgos indican que una persona resiliente se caracteriza por poseer: alta autoestima, utiliza estilos de enfrentamiento positivos y adaptativos, poseen sentido del humor, son más optimistas, tienen la capacidad de encontrar sentido en su vida, se reportan más felices, son creativos, tienen iniciativa y motivación, son más empáticos y con mejor manejo de las relaciones interpersonales, independientes, experimentan con mayor frecuencia emociones positivas.

Los componentes, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir y la felicidad, se encuentra asociada significativa y positivamente con la variable Comportamiento Prosocial. (Pareja Pérez et al., 2019). Otro estudio sobre la felicidad que fue llevado a cabo en la universidad de Harvard durante 75 años, ha llegado a la conclusión que las buenas relaciones nos mantienen más felices y saludables. (Waldinger, s. f.). Como se observa, los aportes concuerdan en que la felicidad se refleja a través de la apertura a los demás y de una formación integral que comprende un crecimiento físico, psicológico, social y espiritual que permite alcanzar la autorrealización. (Castro, s. f.)

### 2.3. Felicidad y adversidad

La felicidad está al alcance de todos, solo hay que saber ver que esta no depende de comodidades, sino de dejar de quejarse. El psiquiatra Viktor Emil Frankl sobrevivió en el campo de concentración y descubrió que la felicidad no depende de las comodidades. Sufrir un desamor o que nos echen del trabajo es un inconveniente, pero no para que nos arrebatase la felicidad. La psicología cognitiva nos enseña a combatir la “necesititis”, esto es saber que necesitamos muy poco para estar bien. (Rafael Santandreu, 2021)

Los seres humanos somos básicamente seres pen-

santes. Con nuestro cerebro tamizamos toda la realidad que entra por nuestros sentidos. Como dijo Ramón de Campoamor, la vida es «según el cristal con que se mira». Epicteto, el filósofo griego, lo puso de otra forma: «No nos afecta lo que nos sucede, sino lo que nos decimos acerca de lo que nos sucede» la realidad depende de la lectura que hacemos de ella y si aprendemos a manejar ese guion, el cambio puede ser espectacular. (Santandreu 2014)

El citado autor refiere que Albert Ellis, el padre de la psicología cognitiva, estableció una clasificación de todas las creencias irracionales que pueden existir y puede haber infinitas. Le salieron 3 grupos: 1. ¡Debo! hacer las cosas siempre bien. 2. La gente me ¡debe! tratar bien. 3. El mundo ¡debe! funcionar de forma correcta. Fijémonos que las creencias irracionales son siempre «deberías», exigencias absolutistas cargadas de presión y con la absurda lógica de la obligación. Las creencias racionales, las que nos permiten disfrutar de la vida, se parecen a las siguientes aseveraciones: Para ser feliz, no es necesario hacerlo TODO bien, sino con amor. No necesito que TODO el mundo me trate bien TODO el tiempo. El mundo nunca ha funcionado perfectamente y, pese a eso, mucha gente ha conseguido disfrutar de la vida, son la elección de las personas más fuertes y sanas. Todos podemos aprender a manejarlas. Anthony de Mello empleaba la palabra «bastantidad», consiste en darse cuenta de que los seres humanos necesitamos muy poco para estar bien. La «bastantidad» es decirnos «ya tengo bastante» en cada momento de nuestra vida.

Para hacernos fuertes refiere Santandreu (2014) tenemos que cambiar nuestro diálogo interno, denominando «creencias irracionales» a los pensamientos nocivos. Las creencias irracionales son superexigencias para nuestra mente. Una buena filosofía de vida está basada en la «bastantidad» tanto en lo material como en lo inmaterial. A mayor «bastantidad», mayor fuerza, libertad y salud mental. Charles Darwin, el padre de la teoría de la evolución, uno de los cuatro científicos

más importantes de todos los tiempos, dice en uno de sus libros: «Después de todos los viajes que he hecho, de todas las especies que he estudiado, he llegado a la conclusión de que el destino del ser humano es ser muy feliz porque todos los animales, en libertad, lo son».

*Santandreu* (2014) refiere que en nuestra sociedad le tememos mucho a la debilidad. y la debilidad puede ser la gran maestra; no hay que temerla, sino todo lo contrario. Y es que cualquier debilidad, enfermedad corporal o psicológica, no tiene por qué impedirnos ser felices. La debilidad puede convertirse en la gran maestra, porque puede conducir a descubrir una vida nueva mucho más intensa y armónica. La estrategia para conseguirlo es perderle el miedo al dolor. Para perder ese temor hay que entender que podemos ser felices, aunque algo nos duela: si dejamos de quejarnos y nos centramos en cosas valiosas. El dolor o la incomodidad, aceptados con alegría, pueden ser una bendición porque nos empujan a buscar placeres más elevados: los relacionados con el arte o el amor. En general, las creencias racionales que nos permitirán llevar bien la experiencia del dolor son: El dolor no es inamovible: se puede modular mediante el razonamiento. El dolor no es algo tan desagradable, no limita totalmente la vida porque, aun experimentándolo, siempre se podrá hacer cosas positivas que darán satisfacción, el dolor es subjetivo y depende de la interpretación que hagamos de él. Lo malo que sucede, también ofrece oportunidades para hacer algo hermoso. Para afrontar una gran adversidad (relacionada con la salud) con aceptación alegre y sana competición es necesario perderle el miedo a la muerte. Ese paso previo es fundamental porque, de lo contrario, un insidioso temor de fondo no nos dejaría ser felices.

Corbera (2017) refiere que a menudo se habla de «buscar la felicidad», sin embargo, expresa que no podemos buscar la felicidad en ningún lugar porque si la causa de la felicidad estuviera fuera, los efectos de la felicidad serían los mismos para todos. Y, en realidad, lo que pasa es que frente

a una misma situación o acontecimiento algunas personas se sienten felices y otras no. Por lo tanto, lo que es seguro es que fuera de nosotros no está, aquí tendríamos el primer mito más extendido sobre la felicidad. La felicidad es un estado de ser, es saber vivir entre los opuestos. Necesitamos conocer la tristeza para saber qué es la alegría, el miedo para conocer la valentía, el odio para discernir el amor, etc.

Problemas como la muerte, el fracaso, la soledad, la decepción, la injusticia, el abandono, las limitaciones, la enfermedad y muchos otros, afectan sin distinción (y a veces sin tregua) a todos los seres humanos independientes de su raza, nacionalidad, posición social, color, orientación sexual, genero, religión y composición familiar. Algunos son afectados con mayor o menor intensidad y frecuencia, pero, eventual e inevitablemente todos los seres humanos nos tenemos que enfrentar a alguna tragedia. En todos los casos siempre tenemos la opción de estar bien o mal; y la decisión es nuestra. El bienestar o felicidad no depende de lo que pasa a nuestro alrededor sino de nuestras actitudes hacia esos hechos. Es mucha la energía desperdiciada y enorme el daño que nos causamos al sufrir innecesariamente por hechos que ya pasaron y que no podemos cambiar. Si algo les molesta y pueden cambiarlo, cámbienlo. Si les molesta y no pueden cambiarlo encuéntrale la parte buena y disfrútenla. (Cordero, 2018)

Todas las crisis tienen la misma secuencia refiere Rocamora, (2006) citado por García (2016), conflicto, desorden y adaptación (o desadaptación). La crisis siempre supone un conflicto, que implica tensión entre diferentes aspectos, pero que también lleva la semilla del cambio. Hay personas que superan situaciones severamente adversas y que, incluso más allá, logran transformarlas en oportunidades para el crecimiento personal (García-Alandete, 2016)

Una crisis será afrontada como refiere Frankl, (2000), citado por García (2016) de manera adaptativa o desadaptativamente, madurativa

o estancativamente, según la disposición cognitivo-emocional que ante la situación desencadenante se tenga. Cuando el sufrimiento inevitable no se asume y se vivencia como parte de la vida, y cuando no se es capaz de extraer del mismo un sentido, es una fuente de depresión y desesperanza, alienación de sí mismo y de los demás. Quien se halla sumido en estado de vacío existencial vivencia la adversidad desde una actitud pesimista que le impide poner en marcha recursos para la resolución exitosa y significativa de aquélla. Por el contrario, quien tiene experiencia de sentido de la vida está mejor preparado para afrontar exitosamente la adversidad.

Cabe mencionar una frase citada por el ministro de Inglaterra Benjamín Disraeli que “Nunca se es tan grande como en la adversidad”. O la frase del poeta Horacio, “La adversidad tiene el don de despertar talentos que en la prosperidad hubieran permanecido dormidos”, o el sabio pensamiento del escritor francés, Lacordaire: “La adversidad descubre al alma luces que la prosperidad no llega a percibir” (Revista Académica, s. f.)

Rojas (2011) refiere que las frustraciones son necesarias para la madurez del individuo. Lo que nos hace crecer como seres humanos son las derrotas. En la victoria o el éxito, una persona puede emborracharse, mientras que la derrota invita a pensar en el porqué. Menciona que no debemos convertir las adversidades en calamidades terribles y dramáticas contra las que no se puede hacer nada. Utilizar el Sentido del humor, la capacidad de reírse de uno mismo y de las circunstancias es un seguro de salud psicológica que nos permite ver los problemas con perspectiva y actuar de forma más eficiente y desapasionada.

Refiere de la Torre citado por Servan Schreiber (2003) que ante situaciones adversas lo mejor para la salud es afrontarlas poniendo en juego el cerebro emocional. Las emociones con carga negativa disminuyen las resistencias del sistema inmunológico dando entrada a una mayor vulnerabilidad de la salud física y psíquica. Las perso-

nas con más experiencia de sentido de la vida están mejor preparadas para afrontar exitosamente la adversidad. Cuando el sufrimiento es evitable, debe evitarse, cuando no puede evitarse, aún es posible hacer algo, y es decidir qué actitud ante la situación crítica, generadora de sufrimiento, va a tomarse. Son las actitudes que posibilitan vivir con optimismo aun en situación de crisis existencial.(García-Alandete, 2011). El objetivo último de la vida no es meramente sobrevivir ante la adversidad sino florecer y crecer. Todos merecemos una vida feliz, saludable y plena. Una buena vida es posible para todos, pero requiere las estrategias adecuadas y trabajar duro en ello. La investigación y las prácticas guiadas por la psicología positiva pueden contribuir de modo significativo a lograr este objetivo.(Park et al., 2013). Einstein escribió “La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países porque la crisis trae progresos. La creatividad nace de la angustia como el día de la noche oscura. Es en la crisis que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias. Quien supera la crisis se supera a sí mismo”. (De la Torre, s.f.)

Según la OMS (2012), menciona que todas las personas tienen recursos y capacidades para poder afrontar desafíos que la vida presenta. (Astesiano, 2017). De esta manera, ante la eventualidad de atravesar adversidades las personas podrían ser más fuertes y resilientes. Para ello es central un cambio de perspectiva, dejar de divisar a la persona en el rol de víctima y comenzar a colocarla en la posición de un individuo con capacidades y fortalezas que posibilitan el propio desarrollo de la resiliencia y que también podría convertirse en un modelo para otros. Supone no ver la adversidad como un enemigo sino como una oportunidad de aprendizaje. Implica entender que más importante que lo sucedido es la manera de afrontarlo. A partir de este enfoque positivo se lograría desarrollar formas de pensar y actuar que ayuden a resistir mejor el impacto de las experiencias estresantes, obtener un aprendizaje a partir de las vivencias dolorosas, tener un

propósito de vida positivo, lleno de significativo, en resumen, tener una vida plena y vivir mejor.

Como refiere Rojas citado por Santo (2013), las personas optimistas son proactivas porque tienden a pensar que sus problemas son pasajeros y controlables, las personas pesimistas consideran en cambio que las dificultades son irremediables y, como lo ven difícil, no se esfuerzan o no hacen nada para solucionar el problema. Por tanto, la actitud que adoptamos ante la vida es la que nos condiciona. Esta idea la expresó muy bien William George Ward, cuando escribió: «El pesimista se queja del viento, el optimista espera que cambie, el realista ajusta las velas». Por todo ello podemos concluir que la felicidad es consecuencia de una decisión que todos podemos tomar.

Caponi (2019) menciona que la creencia, especialmente la de tipo religioso, coincide sistemáticamente con mayores índices de felicidad, los creyentes superan mejor el dolor que los no creyentes. Punset, (2010), citado por Paniagua (2015), refiere que la felicidad es un sentimiento y tiene muchas definiciones, la más simple es que “la felicidad es la ausencia de miedo” Dice en 2 Timoteo 1:7 que “Dios no nos ha dado un espíritu de temor, sino de poder de amor y de templanza”, implica que el miedo es creado por nuestra naturaleza humana. Como seres creados por Dios, no tenemos espíritu de temor, por lo tanto, podemos ser felices. También refiere que tenemos espíritu de dominio propio es decir que podemos DECIDIR SER FELICES. Esta decisión es un proceso neurocortical complejo, pero posible. Muestran las neurociencias que es posible engañar al cerebro, así que si actuamos como si estuviésemos felices, el cerebro responde con química adecuada, respalda la decisión con su neuroquímica y por lo tanto se experimentara felicidad. Punset, (2010) refiere que Dios nos ha concedido espíritu de dominio propio, espíritu de poder, podemos cambiar los pensamientos, acordarnos siempre de lo bueno, lo malo es experiencia.

Podemos ser felices, la decisión es una operación

mental propia del ser humano, decidir implica valor y tiene un costo, entonces hagamos el esfuerzo de ser felices, pues tenemos espíritu para ser felices, Seamos felices como dice (1 Tesalonicenses 5:16) “Dando gracias a Dios en todo”.(Paniagua Gonzales, 2015)

Polanco (2017) señala que Dios quiere que seamos felices. Por eso nos ha creado. En fin, una fe en Dios tiene que repercutir necesariamente en el actuar humano y en nuestra postura frente a la vida. Así también (Joseph, 2016) menciona que Dios nos enseña que la verdadera alegría y paz interior provienen de morir a nuestras aspiraciones egocéntricas y el servirse unos a otros (Lc. 9:23, 14:26, 27. El mencionado autor refiere que Jesús quiere que nuestra alegría sea completa; al permitir que Dios nos transforme, el Espíritu Santo es quien desarrolla nuestro carácter a ser más y más como su Jesús, lleno de amor, alegría, paz, paciencia, benignidad, bondad, fe, mansedumbre y dominio propio (Gal 5: 22-23). La felicidad nace de un tiempo a solas con Dios. “Cuando estes cansado y abatido dile a Cristo”. La crisis es buena, puede ser el camino a la transformación total de la vida. (Casanova, 2014)

Como refiere Cordero (2018), la felicidad no depende de lo que pasa a nuestro alrededor sino de nuestras actitudes hacia esos hechos, que si algo nos molesta y podemos cambiarlo debemos hacerlo, caso contrario debemos encontrar la parte buena y disfrutarla. Todo ser humano en algún momento va a experimentar momentos de adversidad, pero dependerá de la actitud que se tenga para responder positiva o negativamente. Muestran las neurociencias que es posible engañar al cerebro, que si se actúa como si se estuviera feliz, el cerebro responde con química adecuada y se podrá experimentar felicidad, corroborando tenemos a 2 Timoteo 1:7 “Porque no nos ha dado Dios espíritu de cobardía, sino de poder, de amor y de dominio propio”. Lo que se considera malo debemos aceptarlo con gratitud dando gracias a Dios en todo.(Paniagua Gonzales, 2015)

### 3. Metodología.

Para el presente artículo, se ha hecho uso del método teórico, mismo que dio lugar a la descripción, análisis y síntesis de cada una de las variables incluidas en el trabajo, realizando la búsqueda de información ya escrita sobre la temática, las cuales fueron respondiendo preguntas a lo largo de todo el estudio, permitiendo realizar una valoración crítica de la temática para luego proceder a las conclusiones en base a la teoría existente.

### 4. Conclusiones:

A continuación, se describen las conclusiones arribadas sobre la temática:

- ⦿ Para poder alcanzar y experimentar la felicidad, las personas deberán desarrollar el optimismo, la actitud, la voluntad, el buen humor, el sentido de vida, la espiritualidad, el cultivo de las relaciones interpersonales, la humildad, la bondad, el perdón, la voluntad, el entusiasmo, esperanza, gratitud, amor y creatividad.
- ⦿ La felicidad no depende de lo que pasa a nuestro alrededor sino de nuestras actitudes hacia esos hechos, por lo tanto, la felicidad es una decisión
- ⦿ Debemos ver la adversidad como una oportunidad de aprendizaje y no como un enemigo.
- ⦿ Todo ser humano en algún momento va a experimentar momentos de adversidad, pero dependerá de la actitud que se tenga para responder positiva o negativamente, si se actúa como si se estuviera feliz, el cerebro responde con química adecuada y se podrá experimentar felicidad.
- ⦿ Las personas creyentes en Dios, supe-

ran mejor el dolor que los no creyentes, la felicidad nace de un tiempo a solas con Dios.

- ⦿ Se puede transitar la adversidad con una actitud positiva, y si se desea experimentar la felicidad, se deberá hacer el esfuerzo de ser feliz, y se podrá lograr, ya que tenemos espíritu para ser felices.

### 5. Bibliografía.

- 📄 02.pdf. (s. f.). Recuperado 25 de septiembre de 2021, de <https://www.facico-uaemex.mx/2018-2022/descargas/reportes-investigacion/02.pdf>
- 📄 AnTeol\_Felicidad20190823-100886-1a0agx-with-cover-page-v2.pdf. (s. f.). Recuperado 30 de septiembre de 2021, de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60376117/AnTeol\\_Felicidad20190823-100886-1a0agx-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632985217&Signature=YcbNZIs6uo2k3yNhkUxuJhrZ2~-E2ONSaLZOPV0jL~jLR1hcdpK7XT-5dFqegJwYhoWBtSplDlWiBdCOqe-GjENpj5u5H1CC16nm~gRIbgG3W~-fk2b5LEIODW4tpX76OtPLhuw4hrMwYIrxTX8ah5aX1WKyFhtTMqKwhMR-fL98LwOkef8ySnLiQYo4pQYSkmn9-oiDTwhGhX3Uix-fldnKqv~ZeoSlzA27u-7Qc3r43ydrmnautVsKf9mrfFifOc~riKfBhGGiP9HUkHhNhEEmBhTOPk44CUgofNoH3CX9acG~3qJM4Riq4obJcrvEV1-QKrNE3BEheLON7nm-PB27WCw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKA-JLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60376117/AnTeol_Felicidad20190823-100886-1a0agx-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632985217&Signature=YcbNZIs6uo2k3yNhkUxuJhrZ2~-E2ONSaLZOPV0jL~jLR1hcdpK7XT-5dFqegJwYhoWBtSplDlWiBdCOqe-GjENpj5u5H1CC16nm~gRIbgG3W~-fk2b5LEIODW4tpX76OtPLhuw4hrMwYIrxTX8ah5aX1WKyFhtTMqKwhMR-fL98LwOkef8ySnLiQYo4pQYSkmn9-oiDTwhGhX3Uix-fldnKqv~ZeoSlzA27u-7Qc3r43ydrmnautVsKf9mrfFifOc~riKfBhGGiP9HUkHhNhEEmBhTOPk44CUgofNoH3CX9acG~3qJM4Riq4obJcrvEV1-QKrNE3BEheLON7nm-PB27WCw__&Key-Pair-Id=APKA-JLOHF5GGSLRBV4ZA)
- 📄 Arce Velasco, F. R., & Becerril Díaz, E. (2020). ¿Educación para la Felicidad? Educación entorno a la Economía de la Felicidad en Bolivia y México. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y

- científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 20(20), 167-187.
-  Arenas-Massa, Á., Nocetti-de la Barra, A., Fraile-Ducviqu, C. G., Arenas-Massa, Á., Nocetti-de la Barra, A., & Fraile-Ducviqu, C. G. (2020). ESPIRITUALIDAD EN EL CONTEXTO DE CUIDADOS PALIATIVOS ONCOLÓGICOS DIRIGIDOS A PERSONAS MAYORES. *Persona y Bioética*, 24(2), 136-150. <https://doi.org/10.5294/pebi.2020.24.2.2>
  -  Astesiano Andreoletti, Carolina. pdf. (s. f.). Recuperado 28 de septiembre de 2021, de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/10956/1/Astesiano%20Andreoletti%2c%20Carolina.pdf>
  -  Capponi, R. (2019). *Felicidad sólida: Sobre la construcción de una felicidad perdurable*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
  -  Casanova, D. (2014). *La Intimidad con Dios*. WestBow Press.
  -  Castro, D. P. (s. f.). TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN PSICOLOGÍA. 17.
  -  Cordero, G. (2018). *Feliz En La Adversidad: Guía Para Estar Bien a Pesar De Todo*. Balboa Press.
  -  Creatividad\_paradojica\_un\_nuevo\_enfoque\_de\_la\_creatividad.pdf. (s. f.). Recuperado 25 de septiembre de 2021, de [http://www.ub.edu/sentipensar/pdf/saturnino/creatividad\\_paradojica\\_un\\_nuevo\\_enfoque\\_de\\_la\\_creatividad.pdf](http://www.ub.edu/sentipensar/pdf/saturnino/creatividad_paradojica_un_nuevo_enfoque_de_la_creatividad.pdf)
  -  EM\_32\_5.pdf. (s. f.). Recuperado 28 de septiembre de 2021, de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679416/EM\\_32\\_5.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679416/EM_32_5.pdf?sequence=1)
  -  García-Alandete, J. (2011). OPTIMISMO, SENTIDO DE LA VIDA Y ADVERSIDAD. 16.
  -  García-Alandete, J. (2016). *Afrontando la adversidad. Resiliencia, optimismo y sentido de la vida (SPANISH)*.
  -  Ibáñez, F., Mateu, P., Vásquez, E., Zúñiga, J., Ibáñez, F., Mateu, P., Vásquez, E., & Zúñiga, J. (2020). ¿Felices los pobres (Mt 5,3)? Evidencia empírica para confrontar una promesa evangélica. *Veritas*, 47, 231-251. <https://doi.org/10.4067/S0718-92732020000300231>
  -  Int UCAM Acto Apert\_11\_12.pdf. (s. f.). Recuperado 25 de septiembre de 2021, de [http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/99/int%20UCAM%20Acto%20Apert\\_11\\_12.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/99/int%20UCAM%20Acto%20Apert_11_12.pdf?sequence=1)
  -  Joseph, D. J. B. (2016). *Experimentar la Alegría de Jesús a través de Discipulado Obediente*, Segunda Edición. Lulu.com.
  -  Las-gafas-de-la-felicidad-rafael-santandreu1.pdf. (s. f.). Recuperado 22 de septiembre de 2021, de <https://salvablog01.files.wordpress.com/2017/06/las-gafas-de-la-felicidad-rafael-santandreu1.pdf>
  -  Levantarse-y-luchar.-Como-superar-la-adversidad-con-la-resiliencia-2012.pdf. (s. f.). Recuperado 28 de septiembre de 2021, de <https://ilera.com.mx/wp-content/uploads/2020/10/Levantarse-y-luchar.-Como-superar-la-adversidad-con-la-resiliencia-2012.pdf>
  -  López-Walle, J., Tristán, J., Tomás, I., Gallegos-Guajardo, J., Gongora, E., Hernández-Pozo, M. del R., López-Walle, J., Tristán, J., Tomás, I., Gallegos-Guajardo, J., Gongora, E., & Hernández-Pozo, M. del R. (2020). Estrés percibido y

- felicidad auténtica a través del nivel de actividad física en jóvenes universitarios. Cuadernos de Psicología del Deporte, 20(2), 265-275.
- ☐ Magisterio-educacion-y-humanidades\_Cap06.pdf. (s. f.). Recuperado 30 de septiembre de 2021, de [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23617/1/magisterio-educacion-y-humanidades\\_Cap06.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23617/1/magisterio-educacion-y-humanidades_Cap06.pdf)
  - ☐ Marian Rojas Estapé. (2016, marzo 15). Marian Rojas Estapé. <https://marianrojas.com/2016/03/15/ser-feliz-como-gestionar-las-emociones/>
  - ☐ Marín, A. C. P. (s. f.). UN RECORRIDO POR LAS DEFINICIONES DE LA FELICIDAD Y SUS IMPLICACIONES. 78.
  - ☐ Paniagua Gonzales, M. N. R. (2015). Decidiendo ser felices. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 9(9), 11-18.
  - ☐ Pareja Pérez, L. B., Barbachán Ruales, E. A., Sánchez Aguirre, F. de M., Pareja Pérez, L. B., Barbachán Ruales, E. A., & Sánchez Aguirre, F. de M. (2019). Felicidad y comportamiento prosocial en estudiantes de educación de una universidad pública. Conrado, 15(70), 183-192.
  - ☐ Park, N., Peterson, C., & Sun, J. K. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. Terapia psicológica, 31(1), 11-19. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082013000100002>
  - ☐ Rafael Santandreu: «Se nos ha olvidado lo que nos hace felices porque nos hemos vuelto más exigentes». (2021, febrero 17). abc. [https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/psicologia/abci-rafael-santandreu-olvidado-hace-felices-porque-hemos-vuelto-mas-exigentes-202102170307\\_noticia.html](https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/psicologia/abci-rafael-santandreu-olvidado-hace-felices-porque-hemos-vuelto-mas-exigentes-202102170307_noticia.html)
  - ☐ Ramírez-Maestre, C. (2016). Construir ante la adversidad. Escritos de Psicología (Internet), 9(3), 1-3. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2016.2512>
  - ☐ Revista Académica. (s. f.). 137.
  - ☐ Saritha\_Tesis\_bachiller\_2015.pdf. (s. f.). Recuperado 29 de septiembre de 2021, de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/221/Saritha\\_Tesis\\_bachiller\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/221/Saritha_Tesis_bachiller_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  - ☐ Vargas Pacosonco, K. R., Callata Gallegos, Z. E., Vargas Pacosonco, K. R., & Callata Gallegos, Z. E. (2021). La felicidad en tiempos de pandemia y educación virtual: Un estudio en universitarios del Altiplano. Comuni@cción, 12(2), 111-119. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.493>
  - ☐ Waldinger, R. (s. f.). ¿Qué resulta ser una buena vida? Lecciones del estudio más largo sobre la felicidad. 3.
  - ☐ Zea, P. D. R. M. (2020, mayo 13). El reto de ser feliz en la adversidad. El arte de saber vivir. <https://blog.elartedesabervivir.com/el-reto-de-ser-feliz-en-la-adversidad/>

# ARTÍCULO 6

# Realidad de la comunidad feminista en la ciudad de Tarija-Cercado

Mireya Mariel Trujillo Tapia<sup>1</sup>, Camila Koria Casado, Moises Huanca Acuña, Fabiola Emily Laura Yucra, Jhonn Andrew Choque<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Docente de la Carrera de Psicología, Facultad de Humanidades U.A.J.M.S

<sup>2</sup> Estudiantes de sexto semestre de la carrera de Psicología, Facultad de Humanidades U.A.J.M.S.

\* **Correspondencia del autor:** [mireyamtrujillot@gmail.com](mailto:mireyamtrujillot@gmail.com)

## Resumen

Partiendo de la influencia que ha ejercido el movimiento feminista en la sociedad tarijeña en los últimos años, surge la necesidad de comprender este movimiento como producto de un conflicto social, convirtiéndose así en un subgrupo de la población que representa un conjunto de ideologías culturales, políticas y económicas, por lo que se vuelve necesario comprender las características de esta comunidad dentro de nuestro contexto con la finalidad de entender su historia, pensamiento, organización, creencia y motivos. Por lo que se entrevistó a los miembros más representativos de cada grupo tarijeño que surge a partir de la corriente feminista, accediendo a sus principales características que nos permiten tener una visión más amplia de la realidad, logrando la comprensión de su visión, sus motivos, su interacción, sus prácticas, e incluso las repercusiones sociales que conlleva el ser parte de esta comunidad.

**Palabras clave:** Feminismo, motivos, ideología, organización, identidad, repercusiones.

## Abstract

Based on the influence that the feminist movement has had on Tarija society in recent years, the need arises to understand this movement as a product of a social conflict, this becoming a subgroup of the dwellers that represents a set of cultural, political and economic ideologies, so it becomes necessary to understand the characteristics of this community within our context with the point to understand its history, its thought, organization, and motives. For this, the most representative members of each Tarija group from the feminist current were interviewed, accessing its main characteristics that allow us to have a vision broader reality, achieving an understanding of their vision, their motives, their interaction, their practices, and even the social repercussions that being part of this community.

**Key words:** Feminism, motives, ideology, organization, identity, repercussions

## 1. Introducción

El ser humano es un ser sociable por naturaleza, debido a esto existe una gran influencia recíproca entre unos y otros, por esto hoy en día nuestra sociedad se ve afectada, ya sea de forma positiva o negativa, de múltiples maneras, una de estas se debe a los grupos que surgen de manera esporádica dentro de nuestro entorno, como ser, la comunidad feminista.

Es por esto que, el presente trabajo tiene como objetivo comprender las principales características y representaciones sociales de la comunidad feminista en la ciudad de Tarija-Cercado en el año 2021, así como el significado que le otorgan los miembros de la misma, ya que el movimiento feminista ha evolucionado con el paso de los años, desde la primera ola cuando “buscaban reivindicar la naturaleza de las mujeres, evidenciar la jerarquía de los sexos para de ese modo superar los obstáculos legales que imposibilitaban la igualdad (sufragio femenino, derechos de propiedad, etc.)” (Fernández Chagoya, 2017). Seguida de la segunda ola caracterizada por “desvelar la desigualdad no-oficial (de facto), apelar a la sexualidad de las mujeres a manera de apropiación del cuerpo, lo que consigo involucra debates sobre el papel de la mujer en la familia y en el trabajo. En este contexto se logran los Derechos Sexuales, los Derechos Reproductivos y algo de suma importancia que se empieza a gestar, paradójicamente: el derecho a no reproducirse. La violencia contra las mujeres es tema central en la agenda feminista y en este contexto principia en buena medida el debate sobre lo público y lo privado” (Fernández Chagoya, 2017).

Continuando con esta lucha, más adelante con la tercera ola que “se presenta como la respuesta a los fallos percibidos en la segunda ola, esto hace referencia a la esencia, la naturalización y la homologación de experiencias femeninas, se apuesta por pensar y existir de las mujeres considerando en primera instancia las diferentes categorías que construyen las corporalidades; aspectos como

raza, clase, sexualidad, género, edad, nacionalidad, entre otros, son fundamentales para conocer la situación y la condición de eso que hemos construido como “mujer”, en esta ola se busca desvelar diferentes mecanismos de opresión que imposibilitan materializar la igualdad” (Fernández Chagoya, 2017).

Y, por último, en la actualidad se está viviendo la cuarta ola que consiste en “una organización feminista conformada por estudiantes provenientes de distintos entornos que busca generar debate alrededor de temas que nos parecen trascendentes y a menudo ignorados en una sociedad que aparenta ser democrática pero que en realidad esconde actitudes intolerantes, sexistas, misóginas y opresivas” (Meltis, 2014).

En este sentido, se indagó sobre los motivos que llevan a los integrantes de la comunidad feminista de la ciudad a formar parte de la misma; sobre las actividades que llevan a cabo en dicho colectivo, sobre los procesos de interacción entre las y los integrantes de la misma, además se analizó la identidad y sentido de pertenencia de sus miembros con la comunidad y se llegó a comprender los conceptos y términos relacionados con la comunidad feminista en la ciudad de Tarija-Cercado.

El feminismo puede definirse, según (Perez, 2019) como “una corriente de pensamiento que reúne un conjunto de movimientos e ideologías, tanto políticas como culturales y económicas que busca lograr la equidad de género y la transformación de las relaciones de poder entre ambos sexos”; en este sentido, en la ciudad de Tarija se ha podido evidenciar una ampliación de la comunidad feminista en la ciudad, ya que el número de integrantes de este grupo cada vez es más grande, ya sea por sus diversas organizaciones que han surgido a partir de este movimiento, por las actividades que se llevan a cabo por parte de esta comunidad, o por la propia ideología que se promueve dentro de la misma. Junto a esto han aparecido también diversos fenómenos sociales en el resto de la sociedad tarijeña, como sesgos perceptivos que

se hacen notorios al momento de atribuir ciertas características, positivas o negativas, a los miembros de esta comunidad solo por el hecho de pertenecer a la misma, lo cual ha llevado al mismo tiempo a la aparición de estereotipos dirigidos hacia dicho grupo, justificados en la escasa información con la que cuenta el resto de la sociedad, lo cual lleva a la creación de etiquetas erróneas referentes a este colectivo. Estos estereotipos creados por la sociedad han afectado de manera significativa a los integrantes de esta comunidad, ya que no solo interviene en la percepción que se tiene de ellos, al desvalorizarlos en muchas ocasiones, sino también dificulta el progreso de los objetivos dentro del grupo.

El presente trabajo de investigación corresponde al área de la psicología social y más específicamente se encuentra orientada hacia la investigación etnográfica, que como lo expresa Eduardo (Restrepo, 2016) puede definirse como “la descripción de lo que una gente hace desde la perspectiva de la misma gente, esto quiere decir que a un estudio etnográfico le interesa tanto las prácticas (lo que la gente hace) como los significados que estas prácticas adquieren para quienes las realizan (la perspectiva de la gente sobre estas prácticas). La articulación de esas dos dimensiones es, sin lugar a dudas, uno de los aspectos cruciales que ayudan a singularizar la perspectiva y el alcance de la etnografía con respecto a otros tipos de descripción”. (pág. 16)

## 2. Objetivos

### 2.1. Objetivo General

Comprender las principales características y representaciones sociales de la comunidad feminista en la ciudad de Tarija-Cercado en el año 2021.

### 2.2. Objetivos Específicos

- ⊙ Entender los motivos que llevan a los miembros a ser parte de esta comunidad.

- ⊙ Describir la interacción y actividades que se realizan dentro de este grupo.
- ⊙ Determinar las principales repercusiones sociales que afectan a los participantes.
- ⊙ Caracterizar el feminismo en la ciudad de Tarija.
- ⊙ Comprender los términos, símbolos, y las ideologías predominantes dentro de esta comunidad.

## 3. Metodología

### 3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

El tipo de estudio empleado en la presente investigación es el descriptivo, ya que se detalla las características más relevantes de la comunidad feminista en la ciudad de Tarija, y el diseño de investigación que se utiliza es el diseño etnográfico, debido a que se comprende y explica a detalle lo que hacen, piensan y dicen los miembros de esta comunidad, interpretando y analizando los hechos de vida de los mismos. Todo centrándose en el enfoque de la investigación cualitativa.

### 3.2. Selección de la muestra

- ⊙ Tipo de muestreo utilizado: En la presente investigación se empleó el muestreo por conveniencia, acompañado del muestreo de bola de nieve.
- ⊙ Características de la muestra: 3 jóvenes y 2 adultos (1 varón y 4 mujeres) de la ciudad de Tarija, provincia Cercado, entre 16 y 35 años.

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

En la presente investigación se utilizó la técnica de historias de vida, análisis de documentos y observación indirecta.

El trabajo de recojo de investigación consistió en el uso de la técnica de historias de vida, con la cual se entrevistó a las unidades de estudio con la finalidad de comprender su propia experiencia partiendo del relato que se exprese de los mismos, para poder comprender elementos puntuales que sirvan de referencia para poder construir el conocimiento del presente trabajo.

Así mismo, se recolectó información mediante entrevistas a profundidad a personas significativas de la población de estudio, donde los investigadores se comunicaron con estos informantes clave en un encuentro dirigido a la comprensión de las perspectivas que tienen los mismos respecto a su vida, experiencias, y situaciones que se encuentren relacionadas con el tema.

Por otro lado, también se realizó el análisis de documentos y observación indirecta, ya que se tomó datos de los sujetos, y de las actividades que se realizan dentro la comunidad feminista a medida que los hechos se suscitaban.

## 4. Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos en las entrevistas a los miembros representativos de cada grupo feminista de la ciudad de Tarija se puede observar los motivos que llevan a los participantes a ser parte de esta comunidad, las actividades que llevan a cabo, la interacción que existe entre los miembros, su sentido de identidad y pertenencia, los términos y símbolos utilizados dentro de este grupo, las problemáticas sociales con las que se encuentran en desacuerdo, la percepción de la sociedad hacia la comunidad, las características del feminismo en Tarija, su ideología, las repercusiones que tienen en el ámbito personal, entre otros,

### 4.1. Motivos

Se encontró que los aspectos que motivan a los integrantes del movimiento feminista a ser parte del mismo giran en torno a una ideología sobre el machismo y el patriarcado, ya que las mismas

aseguran que los accionares derivados de estas corrientes han afectado a la percepción que tenían de la sociedad, llevándolas a cuestionarse sobre las actitudes de las personas que encontraban en su vida diaria, como menciona el sujeto 1 “porque hay muchas coplas y música incluso que normalmente generalizan la violencia, la violencia sexual” o también el hecho de vivir experiencias individuales producen una motivación para ser parte de este movimiento, como menciona el mismo sujeto “Para mí ir a conocer realidades de mujeres indígenas ahí cerquita donde vivimos por Villamontes por Yacuiba ha sido como un cable a tierra, se me ha lavado el cerebro, o sea la cuestión, es mucho mayor. Yo solamente hablaba de la violencia de los hombres contra las mujeres digamos, pero conoces otras situaciones de vulneraciones de violencia, de despojos que son mucho más duras a mí me ayudado, fue un sacudón y que hay que hacer mucho todavía como ampliar la mirada”.

Es decir, que el principal motivo que impulsó a estas personas a ser parte de esta comunidad son las consecuencias del patriarcado, entendido esto como un sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilizarían de las mujeres y todo aquello considerado como femenino, con respecto a los varones y lo masculino, creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado sexo biológico, que afectaban en su vida diaria, como menciona el sujeto 3; “fue la venda que salió de mis ojos, me di cuenta de varias cosas que las tenía internalizadas, que tenía en mi cabeza y que las veía normales”, así mismo la misma menciona experiencias específicas que sustentan este punto; “había muchas cosas las cuales a mí me chocaban, las cuales venían tanto por parte de amistades como de familiares, como el decirme “por ser mujer no puedo hacer esto o lo otro” y yo no estaba de acuerdo con esto, por ser mujer no tengo que soportar estas cosas, por ser mujer no tengo que bancarme que me hagan esto o bancarme escuchar esto, me chocaban esas ideas desde que tenía

7 años creo”, con esto se puede entender que la motivación gira en torno a la ideología que apoya el empoderamiento de la mujer, y la supresión del machismo junto con el patriarcado.

En este sentido, el sujeto 4 confirma el pensamiento de los demás entrevistados que deriva en aquel aspecto que impulsa a estas personas a ser parte del movimiento feminista, ya que menciona “creo debido a la sistemática violencia que se ejerce sobre nuestros cuerpos es que soy feminista a partir de la conciencia de esto, pero particularmente el motor de mi lucha es la pérdida de una compañera”, con esto se puede interpretar que, además de los aspectos relacionados a la violencia de género ejercida en la sociedad, que afectan principalmente al género femenino, se puede entender también que existen experiencias personales que motivan a las integrantes a ser parte de este colectivo, como en este caso, la pérdida de alguien cercano.

Por otro lado, al entrevistar a un varón se puede notar que los motivos son muy similares a de las demás personas entrevistadas, ya que el sujeto 2 menciona; “los hombres nos sentimos alejados del punto de la violencia, nos toman como los que agredimos los qué tan violencia, pero muchas veces en el análisis de la reflexión estamos ausentes, muchas charlas me hicieron sentir un poco incómodo porque hablaba de algunas cosas que yo hacía y para mí eran normales eran partes del ser hombre o naturales de mi edad y me ha ido gustando porque me ayudado analizar y entender mi vida”, con esto se puede entender que la percepción de las mujeres frente a los motivos que las llevan a formar parte de este colectivo no están alejadas de la percepción que tienen los hombres, ya que, como menciona este sujeto, existen hombres que también se sienten incómodos con muchas acciones que derivan de la ideología del patriarcado, lo que los lleva a cuestionarse y seguir la ideología del feminismo.

## 4.2. Actividades llevadas a cabo

Según las diferentes entrevistas efectuadas se encontró que el movimiento feminista se divide en distintas organizaciones que siguen la ideología propia de este movimiento, es decir, en buscar la defensa de los derechos de la mujer, para lograr igualdad de oportunidades y condiciones entre ambos géneros, en las cuales se realizan diferentes actividades por separado, así como de manera conjunta, por ejemplo, en cuanto a las mochas copleras, según lo menciona el sujeto 1 “tomamos la copla como un instrumento de expresión, pero además también rescatamos un elemento muy importante dentro de la tradición y cultura chapaca, pero para poder hacer coplas que por ejemplo denuncia la violencia que denuncia las desigualdades que hablen de temas muy controversiales como por ejemplo la despenalización del aborto”, así mismo la misma menciona que también trabajan con jóvenes campesinos indígenas de Tarija, e incluso realizan debates sobre temas controversiales como el aborto “éramos las que primero hemos empezado a hablar sobre eso, cuando se estaba debatiendo el incremento de causales, no, no se estaba debatiendo la despenalización en Bolivia, pero sí incrementar causales, por ejemplo, algunas situaciones como si es una mujer que ya tiene muchos hijos, es pobre, no sé qué tenga la oportunidad de abortar, nosotras realizamos varias acciones para poder defender el derecho a decidir sobre los cuerpos de las mujeres”, con esto se puede interpretar que realizan actividades en torno a defender los derechos de las mujeres, y este grupo en particular tiene la visión de conscientizar a más personas sobre la problemática a través de ritmos musicales pertenecientes a la cultura tarijeña, como ser las coplas.

Por otro lado, el colectivo “ivaginarías” siendo parte también del movimiento feminista, realiza actividades de apoyo hacia mujeres para defender los derechos de las mismas, como menciona el sujeto 3: “dándoles apoyo del lado feminista, al hacer denuncias, al dar acompañamiento psico-

lógico, recomendamos algún lugar al cual asistir, psicólogas o cosas por el estilo y también se mueve mucho por redes sociales”, así mismo realizan actividades que implican la presencia de los integrantes, donde se reúnen para realizar conmemoraciones, para concientizar a la población o para interactuar entre ellas, como menciona el mismo sujeto; “salíamos al parque Bolívar ponían su foto le hacía un altar, le prendían velas durante varios días, esta también fue una manera de manifestarse y cada que pasa algo, así, tenemos planeado en lo posible realizar alguna manifestación”.

En este sentido realizan actividades dirigidas a concientizar a la población, en las cuales existe gran involucración por parte de las integrantes, ya que realizan campañas con un gran valor simbólico con el objetivo de visibilizar la problemática, como menciona el sujeto 4; “la campaña unamos voces en pandemia que consistía en que nosotras en tres minutos de audio teníamos que denunciar algún acto de violencia que había sucedido ese día y era impactante porque no había día en que no tengamos algo que decir, cada una en pandemia salía a la puerta de su casa ponía un audio a todo volumen luego ponía la canción sin miedo entonces era la campaña unamos voces a partir de un trabajo orgánico de una organización así yo el lunes hago mi audio yo el martes ,miércoles jueves ,viernes.....porque si nos sería estresante hemos hecho muchos proyectos, hemos tratado de hacer muchos proyectos pero hay que entender que nosotras somos también mujeres mamás ,estudiantes universitarias, colegialas voluntarias, entonces a veces los tiempos y demás nos orillan a que seamos dos tres las activas”. Con esto también se entiende que a pesar de que existan actividades fijadas, no se presiona a ninguna a realizarlas, pero esto no deja de lado el valor de estas manifestaciones, que se basan en actuar para eliminar y visibilizar las causas que originan la violencia contra las mujeres, ya que es una problemática que afecta de manera significativa a la población en general, y no solo de Tarija, así como menciona el mismo sujeto “entonces han

ido a manifestarse a la plazuela, a la tele porque hubo feminicidios en Cochabamba y Santa Cruz muy seguidos y nadie estaba haciendo nada”, entendiéndose de esta forma que las actividades realizadas tienen como objetivo apoyar no solo a víctimas locales, sino también a víctimas y mujeres de manera nacional.

Así mismo, se puede notar que las actividades llevadas a cabo por este movimiento en la ciudad de Tarija están muy ligadas también a este movimiento a nivel nacional, como menciona el sujeto 5: “yo realizo activismo en una página llamada tremendas Bolivia, que trabaja con los objetivos de desarrollo sostenible que es a nivel Bolivia”; en este sentido, el mismo sujeto hace énfasis en cómo esto se encuentra ligado a las actividades realizadas en la ciudad de Tarija “En Tarija asistí a una marcha y se nota que son planificados, hacen reuniones, tienen su grupo de trabajo, y si es algo con emergencia máximo un día antes se planifica, como el acompañamiento de los familiares de la víctima, para que el proceso penal sea menos doloroso, ya que suele ser muy duro, y es necesario el acompañamiento de alguien”, de esta forma se puede entender que además de dar un apoyo moral a las víctimas mediante las diferentes actividades que realizan, también se centran en brindar un apoyo de tipo profesional, como ser el acompañamiento legal, en el cual, debido a la gravedad de los hechos o el alto grado de vulnerabilidad de la persona, se le impide realizar el trámite legal y/o administrativo por sí sola, es por esto que este colectivo brinda su apoyo en este sentido.

Por otro lado, en cuanto al colectivo que también toma como base la ideología feminista, y por lo tanto los miembros de este grupo se consideran feministas, dirigido por un varón, se puede notar que este movimiento no realiza actividades enfocadas solamente en la mujer, sino también pensadas en el varón, como menciona el sujeto 2: “trabajamos con el tema de violencias desde el enfoque de las masculinidades, tomamos como base todo el avance, toda la teoría que te tiene

el feminismo, también trabajamos lo que es el tema de cultura identidad de los pueblos con el rigorismo juvenil y acción climática”, así mismo menciona que “también dentro de la igualdad de género estamos trabajando con jóvenes y mujeres sobre la relación de violencia desde las masculinidades, también estamos validando para poder trabajar con niños sobre cultura para vivir en paz y cultura de los cuidados desde el enfoque de las masculinidades y también, estamos trabajando con adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley la interpelación de la violencia de este trabajo de las masculinidades”, de esta forma, se puede entender que realizan actividades que giran en torno a las masculinidades, que son el conjunto de características que la sociedad supone que definen a los hombres, esto llega a crear un estereotipo de “macho” lo que tiene como consecuencia que muchas veces los hombres se vuelven violentos por seguir lo que la sociedad espera de ellos.

Con todo lo mencionado se puede evidenciar que existen diversas actividades llevadas a cabo por cada colectivo feminista, sin embargo, también realizan actividades conjuntas, como menciona el sujeto 3: “la invitación que hacen los colectivos es abierta, están los colectivos como pan y rosas, están las mochas copleras, el ivaginarías, las mujeres trabajadoras del hogar, etc. Hay varios colectivos que están así formados y lanzan la invitación, y empiezan a planear las actividades”. Con esto además se puede entender que todas estas actividades están orientadas a la misma ideología característica del movimiento feminista, que es lograr la disminución y/o erradicación de la violencia de género sustentada en una organización machista y patriarcal de la sociedad, así como lograr que la igualdad de derechos, oportunidades y condiciones para todos, sean hombres o mujeres.

### 4.3. Interacción

Se encontró que la manera en la que los miembros de este movimiento se relacionan e interactúan entre ellos es de manera muy diversa y en distin-

tos contextos, como menciona el sujeto 1: “tenemos un espacio de reunión, de discusión previo también de sanación ¿no? A ver este tema cómo nos toca cada una de nosotras digamos, y ahí por ejemplo hablamos de nuestras propias experiencias”, con esto se puede interpretar que existe cierto grado de confianza entre los miembros, debido a que cada una se siente libre de hablar sobre experiencias personales sin tener miedo a ser juzgada.

Esto se puede entender de manera en la que los miembros se relacionan entre ellos con total familiaridad y empatía, como menciona el sujeto 3: “son personas con las que yo me pueda entender, hablar de las mismas cosas, compartir información y gracias a unos debates que hice, ellas me hablaron, me explicaron algunas cosas, de qué se trataba y todo eso”. Así mismo encuentran diferentes medios para no perder la interacción existente entre las mismas, como afirma el sujeto 3: “este último lo hicieron por zoom, hicieron una invitación a varios colectivos, primero hicieron uno a nivel Bolivia y luego a nivel Tarija, para ver cómo se van a organizar y todo eso, de ahí se publica en redes sociales, para que sea abierto a todo público y que todos podamos participar y la organización es tanto por WhatsApp como por zoom”.

Así mismo, se puede destacar que la empatía que existe entre los integrantes de este colectivo es grande, ya que se apoyan mutuamente unas a otras, y no existe cierto rencor ni indiferencia por parte de ninguna, como menciona el mismo sujeto: “estamos practicando la sororidad y estamos en un momento para, mujeres de mujeres y que sea la chica de tu ex no tiene nada que ver digamos, porque estamos en un movimiento en el que ella quiere ser parte de esta lucha y no habría razón para cerrarle las puertas”.

Por otro lado, dentro de las actividades que realizan se puede evidenciar la gran carga emocional que existe dentro de la manera en la que se relacionan en las mismas, ya que, como afirma el

sujeto 5: “es el momento en que las sobrevivientes de violencia toman el micrófono y es un momento que gritamos yo te creo ,y se siente, se llora, se ríe es una como un proceso de sanación no sé, creo que eso es el otro efecto que produce las marchas, es ese encuentro decirle a las personas varones y mujeres que sufren violencia machista que no están solos que estamos nosotros para acompañarlos”, con esto se puede hacer notorio además el apoyo mutuo que existe entre los mismos, lo que permite que la interacción entre ellos sea cada vez más amena. Además, es importante destacar que el apoyo existente no depende solo de la relación personal existente entre cada uno, sino que se justifica más en un tipo de relación abierta, donde todos son bienvenidos y apoyados por igual, como menciona el mismo sujeto “el creerle y el saber de quién no necesitas más pruebas que te piden ya en la NFL, incluso mujeres que no te conocen, el saber de qué puedes contar con ellas, es súper lindo, o sea, realmente yo creo que es algo súper bueno”.

Este apoyo también existe dentro de los hombres, ya que como menciona el sujeto 2 “podemos ayudar a los hombres como a exteriorizar sentimientos, entonces generamos un espacio para poder ver esas emociones y expresarlas de alguna forma para entender lo que está pasando”, esto explica que la interacción entre ellos también es de tipo catártico, ya que se apoyan mutuamente para la liberación de emociones, como afirma el mismo sujeto “estado con otros grupos de varones que trabajan la temática, igual me ayudado mucho a profundizar el análisis”.

#### 4.4. Identidad y sentido de pertenencia

El sentimiento de pertenencia es un elemento fundamental en la definición y cohesión de la identidad personal y cultural. Se puede definir como el conjunto de sentimientos, percepciones, deseos, necesidades, afectos, vínculos, etc. que van construyéndose a partir de las experiencias y de las prácticas cotidianas desarrolladas por las

personas o los grupos en los espacios de vida. Las personas que son parte de estas comunidades feministas sienten ese sentimiento de pertenencia, por estar junto a otras personas que pasaron por experiencias similares, por estar con personas que comparten sus ideologías, además de sentir seguridad junto a ellos y un sentimiento de familiaridad, tal y como lo expresa el sujeto 3: “ser parte de un grupo feminista tuvo un impacto gigante en mí, conozco varias chicas que pasaron también por lo mismo, que son como mis hermanas, al estar rodeada de mujeres que luchan por la misma causa, me sentía en un lugar seguro” o como expresa el sujeto 4: “es familia, te lo digo por experiencia una puede no conocer a nadie, pero cuando va a una reunión y dice que es feminista, te reciben con un hola hermana como estás, que esto ,que aquello y te sientes en un ambiente tan protegido, tan hermanado, es como que estamos conectadas de cierta manera en la que somos hermanas”

#### 4.5. Términos y símbolos

Se suele tergiversar distintos términos utilizados por los miembros de esta comunidad, como el término feminismo radical, muchas veces percibiendo a las mujeres pertenecientes a este tipo de feminismo como locas que hacen vandalismo, cuando la realidad es distinta; feminismo radical es más como lo define el sujeto 2: “radical viene del latín raíz entonces van a la raíz del problema” y una feminista radical sería más como lo define el sujeto 2: “una feminista radical no sería alguien que ha ido a marchar desnuda o que ha hecho algún arte con su cuerpo, sino sería alguien que tiene clarísima las cosas, las ideas bien claras. Es radical, porque no negociamos con este sistema, no negociamos con estas opresiones, y así esto va en atacar el problema de la raíz, y eso no tiene negociación” y el fin por el cual existe el feminismo radical sería lo que nos expresa el sujeto 5: “El feminismo radical existe, porque quiere cambiar el problema de raíz y busca la emancipación de la mujer”.

Por otro lado, el sujeto 5 definió patriarcado como un sistema en el que se apoya el machismo, y conductas machistas y en sí es algo que lo vemos todos los días. Otro término utilizado es el de feminismo interseccional, que es un feminismo que lucha por los derechos de todas las mujeres, pero sin olvidar que una mujer blanca, con poder económico y acceso a la educación retiene privilegios por sobre las demás y corroborando con esta información el sujeto 3 expresó: “nuestro feminismo es interseccional estamos en contra del clasismo, del racismo, etc.”.

De igual manera se utiliza bastante el término sororidad, que se define cómo la solidaridad entre mujeres, especialmente ante situaciones de discriminación sexual y actitudes y comportamientos machistas, en concordancia con esta definición el sujeto 3 dijo: “para mí es dejar de criticar a las chicas con respecto a sus aspecto físico, digamos es como que a mí no me parece que vengas a hablar de una chica diciendo “ah mira está gorda” o “mira usa lentes” o “mira sus dientes” está claro que no todas las chicas se van a caer bien, pero no es razón para que se metan con su aspecto es justamente lo que con la sororidad se busca acabar, como mujeres nos apoyamos”.

Por último, como símbolos las feministas suelen utilizar un pañuelo verde o un pañuelo morado o ambos, que simbolizarían lo siguiente en palabras del sujeto 3: “el pañuelo morado es el símbolo feminista y el pañuelo verde es la legalización del aborto”, esto se justifica en la historia del feminismo, donde el color morado proviene del humo que caracteriza un hito de la historia dentro del feminismo.

#### 4.6. Problemáticas sociales en desacuerdo

Esta categoría hace alusión a distintos asuntos o temas que actúan como contratiempo e influyen en muchos ciudadanos dentro de una sociedad, en este caso principalmente a las mujeres.

Según los entrevistados, se encontró muchos as-

pectos que se presentan en diferentes ámbitos y espacios, además de contextos, que repercuten contra ellas, como lo menciona el sujeto 1: “situaciones de vulneración que vivimos las mujeres. en nuestro país tenemos un déficit en cuanto a la atención en derechos sexuales y reproductivos, no tenemos, por ejemplo, mecanismos o estrategias para llegar a juventudes. injusticia social”. Según esto, se puede entender que por el tema del aborto legal en el cual existe mucho énfasis y pelea estas llegan a sufrir mucho como lo menciona el mismo sujeto 1: “hay gente que está lucrando con eso detrás de ese negocio vamos a enarbolar la lucha de la despenalización del aborto.” Con esto se puede entender que la legalización del aborto es un tema muy grande y tocado que aún sigue repercutiendo en el diario vivir de la sociedad.

También hacen referencia a que el sistema en el que vivimos vendría a ser estrictamente patriarcal, el cual aún implica en la sociedad como menciona el sujeto 1: “este sistema patriarcal, todo se nos ha metido desde pequeños, y no es culpa de la mamá, porque siempre dicen “es culpa de la mamá, ella es quien cría a los machitos”, no señores, también hay un papá, hay una escuela, hay un barrio, hay toda una sociedad, todos esos elementos terminan influyendo en lo que sos como persona” al igual que el sujeto 2: “ser menos hombre y en nuestra sociedad muy conservadora que no ayuda a promover el cambio muchas veces cuando hay cambios la misma sociedad o instituciones son las que de alguna forma presionan para que tengas que actuar de cierta manera”, “igual responden principalmente a los sucesos cultura antes como que culturalmente las mujeres tienen que preparar almuerzo culturalmente tienen que atender a los niños lavar hacer estos roles que están más fuertes. Hay otras formas como que el machismo se va reconfigurando de manera más perversa en otros contextos, se moldea en los diferentes espacios y puede parecer algo muy sutil.” Así mismo el sujeto 3 menciona que: “Pero siempre en la violencia machista que se infringe contra nosotras hay una relación de poder enton-

ces pues eso es un tema super largo extenso. A las mujeres se nos cría con este sentido de en general a todos nos enseñan a competir, pero en este mundo femenino por género se nos enseña que ella es más bonita o vos puedes ser más bonita, o vos puedes ser esto, y es algo más otra cosa no. Al varón se lo enseña a él, es más fuerte puedes ser más fuerte, se machito, no te dicen cuando te caes se machito. A partir de los roles de género eso nos inculcan.” Así mismo el sujeto 3 menciona que: “Es un tema estructural, desde niñas, te enseñan a no poder ser líder y si eres ya te dicen mandona y ogrito, o que exageras mucho, pero cuando un hombre llega un puesto ya les hace comentarios, o sea, seguramente pidiendo favores o algo así. Se puede evidenciar que el patriarcado dentro de la sociedad, aún es muy fuerte y arraigado, es decir que cambiar las costumbres o pensamientos que se vienen manejando desde hace años, realmente vendría ser una práctica muy difícil.

De igual forma las entrevistadas hacen referencia que la misma justicia no es justa en cuanto a lo que deben hacer cumplir o defender, incluso con las leyes bolivianas, como menciona el sujeto 3: “de las leyes nada quedará en la impunidad, pero ya sabemos cómo funcionan las cosas en Bolivia, entonces cuando un colectivo es parte del gobierno, frente a cosas que pasan, estos colectivos son callados, no puedes decir nada en contra del gobierno”, con esto se podría entender que es difícil recibir como tal el apoyo de la policía como seguridad nacional, así mismo el sujeto 1 menciona que “Lo ideal sería que la policía no atiende los casos de violencia hacia las mujeres, primero por toda esta construcción de mentalidad que tienen de patriarcal” por lo cual se podría entender que la mentalidad patriarcal está formada en la seguridad, lo cual llegaría a impedir que se reciba ayuda de las mismas. Además, el sujeto 3 afirma que “tres meses después de la designación, no teníamos más que papelitos en el mercado central que te decían no te calles denuncia y lo mismo ha sido en el año contra la lucha del feminicidio y el infanticidio.” Haciendo referencia a que la justicia

no toma en cuenta el maltrato hacia la mujer y el feminicidio, solo toman acciones mínimas y esto se ve evidenciado en estas declaraciones.

Por lo mismo se puede entender que el sistema patriarcal o machismo no solo afecta en el pensamiento exclusivamente de mujeres, sino igual de hombres, como menciona el sujeto 2: “prácticas machistas que afectan a la vida de las mujeres, pero también afectan a la vida de los hombres.” Con esto se entiende que, a lo largo de los años, el machismo o el sistema patriarcal perdura por las mismas prácticas y pensamientos de estas y que afectan a ambos géneros.

Desde otro punto se puede ver que un tema con el cual se lucha constantemente como ser las palabras y o actos que se hagan, puede llevarte a recibir violencia por parte de alguien, como menciona el sujeto 3: “el hecho de decirle a mi amiga que es normal que este con una persona que la lastima y demás tienes que aguantar, una no dice directamente pero si lo dice de otras maneras hacerle lo mismo es normal ,son maneras de ir reproduciendo esas conductas de generación en generación con palabras modernas que van normalizando la violencia como es un proceso de todos los días yo asumo que tengo comportamientos machistas porque están internalizados en nosotros es muy complicado reconocer cuando una relación me lastima” haciendo referencia a que estas prácticas o pensamientos afectan de gran manera a la sociedad en general.

Igualmente, el sujeto 3 afirma que “aceptamos el piropo que no queremos porque no es la gran cosa, aceptamos no salir con falda corta, aceptamos dejar de estudiar, aceptamos ser las encargadas de casa ,aceptamos criar a nuestro hijos solas ,aceptamos que nos humillen que nos golpeen aceptamos y aceptamos”, “es el círculo de la violencia es muy complicado muchas veces nosotras somos las actoras responsables reproductoras de estas cosas hay que cambiar seguir cambiando” con esto se puede entender que estas no solo luchan contra los pensamientos sociales, sino con los mismo que

ellas han formado por este sistema patriarcal.

Por otro lado algunas acciones que vendrían a ser parte de este problema social que afecta en gran medida a las mujeres son los actos verbales que estas reciben en la calle o comentarios en redes sociales como lo menciona el sujeto 3: “ya sea ir de mini falda a marchar desnuda, ya sea subir una foto a Instagram o las redes si provocamos algo con nuestro cuerpo es nuestra culpa si provocamos algo que no se busca, es nuestra culpa y tenemos que disculparnos borrar la foto, tenemos que justificar porque el otro hace lo que hace, al igual que el acoso callejero que recibimos y los piropos, que no los queremos ni los buscamos”, con esto podemos deducir que estas acciones tienen gran importancia, ya que pueden repercutir de una forma física y psicológica hacia las mujeres.

Así mismo se puede ver que estos pensamientos y accionares, que vendrían a causar estos problemas sociales, se forman desde que somos pequeños como menciona el sujeto 1: “los certámenes de belleza infantiles, que igual es un tipo de agresión sexual porque obligan a las niñas a sentirse grandes a exponerlas, hay cosas así que son simbólicas que a veces están normalizadas en las actividades que se hacen normalmente en la sociedad”.

#### 4.7. Percepción de la sociedad hacia la comunidad

La percepción social es algo muy grande que repercute entre los pertenecientes al movimiento feminista desde diversos ámbitos, ya que esta vendría a ser cómo percibimos a los demás y de qué manera interpretamos su comportamiento y actos; según esto se encontró que los integrantes al movimiento feminista vendrían a recibir en su mayoría críticas y pensamientos negativos, en torno a lo que ellos creen, pero realmente no es, como menciona el sujeto 1: “ay si eres feminista seguro eres gay, medio raro, no sé qué”, al igual que el sujeto 2: “siempre hay el prejuicio de quién es este o qué hace este raro, es raro siempre está de por medio en tu masculinidad el hecho de minimizar este poner en juego tu masculinidad o

eres maricon es lo más fácil”, con esto se puede ver que la sociedad malinterpreta el hecho de que una persona forme parte de este movimiento o que tenga las mismas ideologías, por lo que la mayoría les atribuye características negativas a los miembros de este grupo. De la misma manera se puede ver que reciben mucho odio por parte de las personas en las redes sociales, como menciona el sujeto 3: “el hate (odio) en redes sociales es gigante” con esto se puede entender que no solamente se las agrede con pensamientos o conductas verbales, sino también con acciones a través de medios digitales.

De igual forma se puede ver que algunas no reciben apoyo o confianza por parte de su ámbito familiar como menciona el sujeto 1: “tuve que enfrentar a mi familia por eso y me dicen “para que vas a hacer eso” “estas loca” “no, eso ya es radical, apoyar el aborto es radical”, mi familia me ve como una loca, algunas personas me ven como que quiero acaparar el espacio, hacerme visible”, al igual que el sujeto 2 afirmaba: “te ven como raro”, con esto se puede entender que desde su posición, puede ser difícil verse apoyado incluso desde su ambiente familiar.

Así mismo, el sujeto 1 hace comentarios referentes hacia la manera en la que se las juzga entorno a lo que hace una feminista como ser, “a son las locas que van a gritar a la calle y se parecen a María Galindo”, “eh sos radical” como a la María Galindo no la bajan de feminista radical, entonces llegamos a pensar todas las feministas son como ella digamos, ¿no?”; con esto se puede interpretar que la sociedad, o algunas personas no tienen conocimiento de que existen diversos tipos de feminismo como el feminismo radical, feminismo liberal, feminismo negro, ecofeminismo, etc. Y que cada uno tiene una forma diferente de pensar, actuar y ser.

Por otro algunas mencionan que existen personas las cuales las admiran, como menciona el sujeto 1: “algunas jóvenes que me dicen que se habían inspirado un poco en la pasión que le meto cuan-

do estamos trabajando haciendo las secciones entonces eso también es muy halagador”; con esto se puede ver que en su trabajo y exposición también puede generar esa sensación de empatía, pasión y amor por lo que hacen hacia otras personas.

#### 4.8. Características del feminismo en Tarija

En relación esta categoría se encontró que las características del feminismo son muy diversas, pero todas giran en torno a un aspecto en común, como menciona el sujeto 1: “la lucha por la igualdad de los derechos de las mujeres para construir una sociedad de igualdad de respeto, y de oportunidades”; en este sentido, esto se encuentra muy ligado a eliminar ciertos fenómenos sociales, como afirma el sujeto 2: “se busca erradicar el sexismo, la discriminación, estereotipos, y roles es decir que exista una igualdad entre los géneros, los mismos que tratan de marcar las diferencias que existen en las diversidades sexuales”; con esto se puede entender que el feminismo se caracteriza por buscar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, respetando las diferentes formas de pensar y sentir, pretendiendo incluir a todos en la lucha, erradicando los modelos o patrones de conducta que definen cómo deben ser, actuar, pensar y sentir las mujeres y los hombres en una sociedad, para así evitar el trato diferente y perjudicial que se da a una persona.

Por esto, actualmente el feminismo ha logrado grandes avances como lo menciona el entrevistado: “el feminismo ha logrado que hombres y mujeres tengamos educación gratuita, el feminismo ha logrado que las mujeres puedan votar y también los indígenas y la gente que no tenía derechos hace tiempo”, por esto, para el sujeto 3 una de las características del feminismo es “la lucha hacia equidad que une a muchas mujeres y por ende se quiere erradicar todo tipo de violencia hacia las mismas”.

En este sentido, para lograr sus objetivos, las feministas tuvieron que pasar por varios periodos conflictivos en la historia, por esto, el sujeto 4

considera que “el feminismo nace por las mujeres y para las mujeres”; sin embargo, esto no quiere decir que el feminismo solo busque el apoyo hacia el género femenino, sino que se centra en que ambos géneros puedan buscar la liberación de ambos, fundamentando en lo que menciona el sujeto 4: “el feminismo no es esa idea de que estamos en guerra con los varones, le declaramos la guerra al machismo, y eso lo sostenemos hombres y mujeres, porque quien cría al varón, que es un machista, lo cría una mujer que ha sido víctima de una sociedad machista, un padre que ha sido víctima de una sociedad machista”, con esto se puede entender, que el feminismo no está en contra del género masculino, sino que busca derrocar al patriarcado y a todo lo que este trae consigo.

En este sentido, como menciona el sujeto 5: “el feminismo es la emancipación de la mujer y del sistema patriarcal, antes si era feminista liberal, y creía en una igualdad, pero recientemente como que eh conceptualizado mejor mi feminismo”; con esto se hace alusión a que el feminismo hace referencia al proceso histórico por medio del cual las mujeres de ciertos países de Occidente han reivindicado su rol social y logrado ciertas conquistas, como la igualdad legal, política, profesional, etc.

#### 4.9. Ideología

Las bases fundamentales con las que el movimiento feminista puede seguir adelante y mantenerse con la frente en alto buscando el cumplimiento de sus objetivos, es gracias a sus ideologías que ayudan a realizar sus actividades y grandes esfuerzos para cambiar la realidad que según este movimiento, nos oprime como sociedad. Los comentarios que pueden denotar esto son las del sujeto, uno que comentó que todo lo que sostiene a nuestra sociedad y sirve como base, está hecha con el objetivo de facilitar el estilo de vida del hombre y limitar, perjudicar, desfavorecer, usar y aprovecharse de la mujer, “*Yo considero que hay una alianza entre el sistema capital y el patriarcal que hace que nuestras explotaciones de las mujeres y las vulneraciones de las mujeres sean*

mucho más fuertes mucho más profundas”. Esto también menciona cómo, desde una perspectiva socio-económica, puede afectar significativamente a una mujer. Debido a estas cuestiones de privilegios dirigidos a un solo sexo y el desinterés al otro, llega esta otra ideología de trato horizontal del sujeto 1; “esta cuestión de horizontalidad, igualdad entre mujeres y hombres”; sin embargo luego un poco más adelante en la entrevista se vuelve a mencionar esta ideología, “en esta sociedad patriarcal, las mujeres siempre tendemos a perder”, y esta problemática que se menciona, no solo afecta a las mujeres que son de una clase económica baja o mediana, esto afecta a todas las mujeres no importando de qué clase económica es o que cargo político tenga, no importa quién sea, si es una mujer está en un estado de vulneración por parte de este sistema patriarcal, como lo dice el sujeto 1: “que las agresiones sexuales la violencia nos cruza a todas las mujeres de todos los de las condiciones de clase edades”.

Un producto de sus ideologías es la frase “Yo si te reo”, la cual sustenta los anteriores comentarios que hacen saber los conflictos entre el sistema patriarcal y el movimiento feminista que intenta no solo llegar a una relación de horizontalidad con el hombre, también la erradicación de la violencia contra la mujer.

Cuando una mujer es víctima de violencia, lo normal sería denunciar, sin embargo este no es el caso, muchas de la mujeres son víctimas de agresiones, no denuncian y si lo hacen no se trata con la eficacia que una esperaría, y por algunas mujeres que han acusado falsamente a otras de agresores y violadores, se desacredita el “Yo si te creo”. Ante esto, el sujeto uno menciona: “que yo puedo poner en duda siempre va a ser al agresor, a la víctima siempre le voy a creer hasta que se demuestre lo contrario, pero para mí es eso una consigna”.

#### 4.10. Repercusiones en el ámbito personal

Cuando perteneces a un movimiento tan fuerte,

está claro que habrá una gran parte de trabajo que te afectará a nivel personal, esto nos da a entender el comentario del sujeto 1: “yo ya he terminado afectada emocionalmente, me soñaba con los casos, con las familias llorando, con la cárcel”, no solo a nivel emocional, también a un nivel de convivencia donde tu propia familia te puede criticar por tus ideales, como lo menciona el sujeto 1: “Muchos problemas con mi familia la cual es bastante cristiana y todo, incluso en algunos almuerzos familiares hemos tenido peleas. Digamos la pelea de decir que eres una hija del demonio”, y estos no son los únicos problemas a nivel personal que se pueden ver, muchas de las personas que querían unirse a movimiento se negaron a participar por el miedo de ser criticadas por otras personas, sujeto 1: “vergüenza a ser estigmatizados”.

Como ya se mencionó, el miedo a las críticas y la estigmatización, son un factor muy grande para negarse a participar en las actividades de este movimiento; quisiéramos decir que este es un miedo infundado por la propia mente y no existe; sin embargo es totalmente real, el sujeto 3 nos cuenta sus experiencias ante este tipo de gente que la ha criticado e insultado; “hasta ahora me siguen llegando cosas de cuentas falsas que se crean de antifeminismo, ayer o anteayer me etiquetaron en una cuenta anti-gay, antifeminista, lo suben a sus historias crean polémicas y me quieren meter en debates, y que hago con los comentarios como: “feminista te voy a matar” y cosas así de feas”. También otros comentarios como ella cuentan, “en un vivo en el que entraron más de 18 haters a decirme cosas feas y lo malo de que cuando haces estas cosas atacan tanto a tu movimiento como a tu persona y esto a veces te puede llegar a afectar”.

#### 4.11. Organización

En relación a esta categoría, se encontró que este movimiento está compuesto por personas, tareas y administraciones que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, para sa-

tisfacer las necesidades de esta comunidad dentro de un entorno, y así poder lograr su propósito. Es por esto que a raíz del movimiento feminista se han organizado distintas agrupaciones que derivan de este movimiento, como ser las mochas copleras, el colectivo ivaginarías, tremendas Bolivia, el colectivo angiru, etc.

De esta forma, cada colectivo tiene su propia organización que los lleva a interactuar con los demás, como menciona el sujeto 2 que pertenece al grupo angiru: “estamos conformados por activistas, estudiantes, profesionales cuentan con espacios internos para trabajar con la temática que organizamos, y trabajamos solo con hombres y luego en otro momento mixto o más abierto”; con esto se puede entender que esta organización es libre de incluir tanto varones como mujeres, y así mismo, se encuentra formada por diversas personas que aportan de diferentes maneras a los objetivos del colectivo.

Por otro lado, en cuanto al tema de roles, en este tipo de colectivos no existe alguien que sea considerado como un líder, pero sí existen representantes, aunque esto no impide que cualquier miembro pueda tener la iniciativa de organizar alguna nueva actividad, como menciona el sujeto 3: “lo único que nos diferencia es la edad, ya que hay niñas de 12-13 años y madres de 36 años, y también aquellas actividades en las que no puede estar una niña de 12 años actividades donde solo participan adultos”

De esta forma, una vez definidas las actividades a realizar los grupos mencionados se organizan para dicha actividad, así lo menciona el sujeto 3 “empiezan a planear por ejemplo “que vamos a hacer el 8 de marzo” y así van surgiendo ideas, “puede hacerse en este lugar” “podemos hacerlo en el parque Bolívar” “yo pongo los parlantes” o cosas así”; con esto se puede entender que la organización para las diferentes actividades depende de todo el grupo, y no solo de una persona en específico, sino que cada miembro aporta de distintas maneras para lograr el objetivo.

Por otro lado, los medios que utilizan para organizarse con variados, como menciona el sujeto 3: “mayormente se organiza y comunica por zoom, y redes sociales como ser el WhatsApp, por estos medios también se realizan las invitaciones a varios colectivos, este grupo es considerado abierto a todo público ya que todos pueden participar, a través de las reuniones del zoom pueden conocer a personas interesadas en formar parte del movimiento”; con esto se puede entender que además de organizarse a través de medios digitales, la manera en la que se pueden unir nuevos miembros también es de esta forma; sin embargo, a pesar de que el grupo se encuentre abierto a nuevos participantes, para pertenecer a la comunidad feminista, se deben seguir ciertas ideologías y puntos de vista, como menciona el sujeto 3, por ejemplo, para entrar al colectivo de ivaginarías “tenemos un zoom donde preguntamos a la persona interesada en entrar, si está de acuerdo con ciertos puntos, nuestro feminismo es interseccional estamos en contra del clasismo, del racismo y todos esos, tenemos unos puntos bien claros, entonces no podría haber una integrante que está en contra ya que antes de entrar se dice lo abiertas que somos”.

Así mismo, la manera en la que organizan actividades tiene que ver con el arte también, como menciona el sujeto 4: “el ensamble imaybe, es una organización muy reciente que agrupa a aproximadamente de 40 mujeres entre cantante, músicas, guionistas, guitarristas, chelistas. De la cual la entrevistada es cogestora, y juntas trabajan para sacar la canción sin miedo”, a partir de esto se puede entender que detrás de actividades de este estilo existe una gran organización, así como una gran involucración por parte de los miembros, como la producción de la canción sin miedo que fue publicada el 17 de junio del 2021.

En este sentido, la organización que se mantiene en cuanto a los roles es rotativa, ya que más que una organización, los miembros ven a este colectivo como una familia, como menciona el sujeto 4: “eso es una comunidad, es un tipo de organizarnos

en familia en una visión, en un mundo que puede ser horizontal, que rota, que es cíclico”, así mismo afirman que no existe un lugar físico establecido para realizar reuniones, como afirma el mismo sujeto: “no tenemos ningún lugar físico al que puedan acudir, realmente las redes son nuestro medio de comunicación, cuando nos toca realizar un pronunciamiento, apoyar un caso tratamos de que sea lo más orgánico posible”. Por otro lado, como fue mencionado anteriormente, no existe un miembro que sea denominado como líder, ya que ninguna sigue a alguien en específico, sino que se centran más en seguir una ideología, como menciona el mismo sujeto: “Ninguna puede decirnos vos vas a hacer esto, porque tienes que hacerlo no me interesa, eso no pasa, no puede pasar, entonces cada una ve su fuerte, alguien dice yo soy re buena para escribir, yo redacto esto, otra dice yo soy re buena para hacer artes entonces me meto a hacer esto, otra dice yo también, entonces se van formando comisiones”, esto significa que los roles para realizar alguna tarea surgen de manera esporádica, según lo necesite la situación, o según la motivación y disponibilidad de tiempo de los integrantes, esto quiere decir que es una organización flexible y esporádica, ya que, como menciona el sujeto 4: “hay momentos que se activan por alguna emergencia y la que tiene tiempo participa ya sea en las marchas o reuniones, y tratamos de reunirnos mínimo cada mes”.

Sin embargo, el hecho de que la organización surja de manera espontánea, no significa que sea una organización sin planificación, como menciona el sujeto 5: “en Tarija son planificados, ya que se hacen reuniones, tienen su grupo de trabajo, y si es algo con emergencia máximo un día antes se planifica”. Por otro lado, en cuanto a los colectivos que son a nivel nacional, se puede ver que existe una organización más específica, como menciona el sujeto 5, que pertenece al grupo “tremendas Bolivia”: “Existe una cabeza o es la persona que fundó el colectivo por ejemplo, o una persona encargada de las redes sociales, pero siempre se manejó así por lo poco que vi en Tarija en mi

colectivo, pero en todos se maneja de la misma manera, tomando en cuenta la opinión de todas, obviamente habrá personas que se habrán unido antes y tengan más grado de confianza y de fidelidad por así decirlo al colectivo, pero siempre se toma en cuenta las voces de las demás personas, incluso de personas que no forman parte del colectivo”, esto quiere decir que el tiempo que haya permanecido una persona en el colectivo no tiene mayor relevancia, ya que a pesar de esto, no se tiene preferencias respecto a aportes que puedan realizar los miembros, por lo que se toma en cuenta a todos por igual.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

Después de revisar a detalle cada testimonio recogido, se llegó a comprender las principales características y representaciones sociales de la comunidad feminista en la ciudad de Tarija-Cercado, con lo que se puede señalar que:

- ⊙ Los principales aspectos que motivan a los integrantes del movimiento feminista a ser parte del mismo giran en torno a una ideología referente al machismo y el patriarcado, debido a que los miembros aseguran que los accionares derivados de estas corrientes han afectado a su vida personal, resultando en una variación de la manera que tenían de percibir a la sociedad, llevándolos a cuestionarse sobre las actitudes de las personas que encontraban en su vida diaria.
- ⊙ Las actividades llevadas a cabo por parte del movimiento feminista en la ciudad de Tarija son variadas, ya que dependiendo del tema a tratar se realizan ciertas acciones, que van desde manifestarse por un acto de violencia, hasta actividades que impliquen visibilizar un problema con el objetivo de

generar conciencia en el resto de la población.

- ⊙ La interacción existente entre los miembros de la comunidad feminista se manifiesta en una manera de relacionarse en la que existe una interdependencia mutua entre los integrantes, caracterizada por sentimientos y valores positivos como la empatía, solidaridad y comprensión.
- ⊙ Dentro de los miembros de la comunidad feminista existe un elevado sentido de pertenencia que se justifica en la manera de comunicarse entre las mismas, ya que, al compartir distintos rasgos en común, como la ideología, experiencias y temores, las emociones de pertenencia con los demás integrantes se hacen cada vez más fuertes, evidenciándose en el sentido de identidad que se genera en cada miembro.
- ⊙ Los términos que se utilizan dentro de esta comunidad son variados, pero con un gran valor simbólico, debido a que cada término es resultado de una historia de lucha para las mujeres, que tienen como objetivo erradicar las diferentes conductas derivadas del patriarcado, ya que estos términos sirven como herramientas para suprimir este sistema

Debido a que este movimiento es una comunidad que crece cada día más, se recomienda realizar investigaciones más extensas de los diversos colectivos existentes o que puedan llegar a surgir a partir del movimiento feminista, debido a que es una población que se manifiesta de manera cada vez más evidente en la sociedad, afectando significativamente a la misma.

## 6. Bibliografía

- 🔖 Fernández Chagoya, M. (2017). Olas del feminismo: la perenne búsqueda de la igualdad. Recuperado el 28 de Mayo de 2021, de Olas del feminismo: la perenne búsqueda de la igualdad: [https://www.elclaustro.edu.mx/agnosia/index.php/component/k2/item/414-olas-del-feminismo-la-perenne-busqueda-de-la-igualdad#:~:text=1%C2%AA%20ola%20del%20feminismo%3A%20%E2%80%9C-con%20a%20de%20humanas%E2%80%9D&text=Las%20feministas%20de%20la%20primera,de%](https://www.elclaustro.edu.mx/agnosia/index.php/component/k2/item/414-olas-del-feminismo-la-perenne-busqueda-de-la-igualdad#:~:text=1%C2%AA%20ola%20del%20feminismo%3A%20%E2%80%9C-con%20a%20de%20humanas%E2%80%9D&text=Las%20feministas%20de%20la%20primera,de%20)
- 🔖 Meltis, M. (2014). La Cuarta Ola. Recuperado el 28 de Mayo de 2021, de La Cuarta Ola: <https://www.elsevier.es/es-revista-debate-feminista-378-articulo-la-cuarta-ola-S0188947816301323#:~:text=La%20Cuarta%20Ola%20es%20una,actitudes%20intolerantes%2C%20sexistas%2C%20mis%C3%B3ginas%20y>
- 🔖 Perez, I. (11 de Noviembre de 2019). Un movimiento social que busca la equidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Recuperado el 15 de Mayo de 2021, de Un movimiento social que busca la equidad en las relaciones entre hombres y mujeres.: <http://ciencia.unam.mx/leer/926/-que-significa-el-feminismo-sus-luchas-historicas-y-aun-vigentes->
- 🔖 Restrepo, E. (2016). Etnografía: alcances, técnicas y éticas. Bogota, Colombia. Recuperado el 27 de Mayo de 2021, de <http://www.ram-wan.net/restrepo/documentos/libro-etnografia.pdf>



Tarija - Bolivia