

ARTÍCULOS (ARTICLES)

Deanna Albano	El Arte, un elemento como parte de un modelo: el Mosaico de Atención, como propuesta en las estrategias de atención a niños en situación de calle	15
Dimas Sulbarán	Selección de Personal y Grupos Contraculturales. La mirada por Parte de Una Muestra de Evaluadores en selección de Personal del Área Metropolitana	29
Rosa Lacasella	Tendencias Actuales en Psicología Clínica Infantil desde la Perspectiva Conductual	55
Sarina Guerra Yamileth Romero	Efectos del Psicodrama Sobre los Niveles de Burnout en Personal de Enfermería de Terapia Intensiva del Hospital Universitario de Caracas	69
José Eduardo Rondón Bárbara Psyjé Velásquez y María Jesús Roca	Validación Social del Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Minésicos "NeuPRomne" en Pacientes con Demencia Tipo Alzheimer	101

RESEÑAS (REVIEW)

Emilio García García	A. Puente Ferreras, V. Jiménez Rodríguez y J.M. Alvarado Izquierdo. ESCOLA: Escala de Conciencia Lectora (2009) Madrid: EOS	119
Tomás Palacios	Ana Teresa Torres. La Herencia de la tribu: del mito de la Independencia a la Revolución Bolivariana.	125
	Índice Acumulado (2006-2009)	129
	Normas de publicación	139



PSICOLOGÍA

ISSN: 1316-0923

Depósito Legal pp. 197402DF451

Director de Publicación

Ricardo Aldazoro

Comité Editorial

Ricardo Aldazoro • Liliانا Cubillos • Eduardo Santoro • Victor Sojo

Comité Asesor

Alfonso Orantes, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Ana Lisette Rangel, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Aníbal Puente, Universidad Complutense de Madrid, España

Cristina Otalora, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Esther Wiessenfeld, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Euclides Sánchez, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Leticia Guarino, Universidad Simón Bolívar, Venezuela

Ligia Sánchez, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Luisa Angelucci, Universidad Católica Andrés Bello / Universidad Simón Bolívar, Venezuela

Lya Feldman, Universidad Simón Bolívar, Venezuela

Manuel Llorens, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela

María Teresa Urreiztieta, Universidad Simón Bolívar, Venezuela

Martin Villalobos, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mireya Lozada, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Nelson Rodríguez Trujillo, Universidad Central de Venezuela / PsicoConsult, Venezuela

Zoraide Lugli, Universidad Central de Venezuela / Universidad Simón Bolívar, Venezuela

Árbitros

Aline Ferreira, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Angélica L. Zdunic, Universidad de Buenos Aires, Argentina
Carlos Silva, Universidad Central de Venezuela / Universidad Simón Bolívar, Venezuela
Carolina Mora, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Edith Mabel Cuñarro, Universidad del Zulia - Venezuela, Venezuela
Esperanza Bausela Herreras, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México
Francis Krivoy, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Gisela Guanchez, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Jacobo Riquelme, Universidad Central de Venezuela / Emevenca, Venezuela
José Félix Salazar, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Josefina Blanco, Universidad Metropolitana - Venezuela, Venezuela
Lucila Trías, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Luisa Lezama, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Magdalena López, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Maribel Goncalves de Freitas, Universidad Metropolitana, Venezuela
Mario Di Giacomo Zanotti, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela
Milena Matos de Vigas, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela
Olga Soler, Pandock Servicios Corporativos, Venezuela
Rosa Di Doménico, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Rosa Lacasella, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Silvana Dakduk, Universidad Católica Andrés Bello / IESA, Venezuela
Yetzabé González, Universidad Simón Bolívar, Venezuela

Descripción General

Psicología es una publicación semestral arbitrada de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, que tiene como finalidad principal divulgar los desarrollos teóricos y metodológicos, así como de áreas aplicadas de la Psicología con un carácter científico y profesional de sus docentes, investigadores, estudiantes, egresados e invitados. Al mismo tiempo, busca servir de escenario nacional para el debate entre distintas corrientes de pensamiento, así como el poder brindar un marco de confluencia entre la psicología y las diversas disciplinas que estudian al ser humano.

Información de Contacto

Correspondencia física:

Revista Psicología, Cátedra de Psicología General, Escuela de Psicología,
Edif. Facultad de Humanidades y Educación, Ciudad Universitaria,
Los Chaguaramos – Caracas, Venezuela.

Código postal 1041. Atención: Equipo Editorial Revista Psicología.

Teléfonos: 0212-605-2983, 0212-605-2850, 0212-605-2920

Correo electrónico: revistadepsicologiaucv@gmail.com

Página web: www.revistapsicologia.humanidadesucv.org.ve

PSICOLOGÍA

está indexada en:

FONACIT

LATINDEX

Directory of Open Access Journal

PePSIC - Periódicos Eletrónicos em Psicologia

Escuela de Psicología

Director
Carlos ValeroCoordinador Académico
Rosa Di Doménico

Consejo de Escuela

Representantes de los Profesores

Luis Parra, Tomás Palacios, Lucila Trías, Liliana Cubillos y Mariemma Antor

Delegados Estudiantiles

Katherine Docabo, Freddy Somoza

Jefes de Departamento

Prof. Liliana Cubillos
(Dpto. Sustantivo)Prof. Lucila Trías
(Dpto. Psicología Educativa)Prof. Vicente Marrero
(Dpto. Psicología Industrial)Prof. Esther Contreras
(Dpto. Psicología Clínica)Prof. Mariana Morales
(Dpto. Metodológico)Prof. Fernando Giuliani
(Dpto. Psicología Social)Prof. Flor Obregón
(Dpto. Asesoramiento Psicológico y
Orientación)Prof. Rosa Di Doménico
(Dpto. Psicología Clínica Dinámica)

Este número de la revista **PSICOLOGÍA** fue publicado con el auspicio de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

PSICOLOGÍA

Revista de la Escuela de Psicología

Volumen XXVIII, N° 2
2009 Segunda Época

Editorial

5

ARTÍCULOS (ARTICLES)

Deanna Albano	El Arte, un elemento como parte de un modelo: el Mosaico de Atención, como propuesta en las estrategias de atención a niños en situación de calle
Dimas Sulbarán	Selección de Personal y Grupos Contraculturales. La mirada por Parte de Una Muestra de Evaluadores en selección de Personal del Área Metropolitana
Rosa Lacasella	Tendencias Actuales en Psicología Clínica Infantil desde la Perspectiva Conductual
Sarina Guerra Yamileth Romero	Efectos del Psicodrama Sobre los Niveles de Burnout en Personal de Enfermería de Terapia Intensiva del Hospital Universitario de Caracas
José Eduardo Rondón Bárbara Psyjé Velásquez y María Jesús Roca	Validación Social del Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Minésicos "NeuPRomne" en Pacientes con Demencia Tipo Alzheimer.

RESEÑAS (REVIEW)

- Emilio García García A. Puente Ferreras, V. Jiménez Rodríguez y J.M. Alvarado Izquierdo. ESCOLA: Escala de Conciencia Lectora (2009) Madrid: EOS
- Tomás Palacios Ana Teresa Torres. La Herencia de la tribu: del mito de la Independencia a la Revolución Bolivariana. Índice Acumulado (2006-2009)
Normas de publicación

EDITORIAL

Estimados lectores, superadas algunas circunstancias adversas, que retrasaron la edición del presente volumen, aquí nos encontramos listos para ofrecerles un nuevo número de la revista **Psicología**, correspondiente al **Vol. XXVIII, N° 2, del Año 2009**.

Nuevamente hacemos un reconocimiento público a los profesores del Area de Psicología de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, y profesionales de la psicología, egresados de nuestra escuela, quienes conjuntamente con el cuerpo de árbitros de la revista, han logrado la actualización del producto que hoy ponemos a su consideración, intentando mantener nuestros estándares de calidad, tal como todos uds. lo merecen.

Es buena la ocasión para recordarles, y a los efectos de la difusión de la revista, que la misma puede ser consultada, en su formato electrónico, directamente en la página web de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, así como en la página <http://www.doaj.org/> del *Directory of Open Access Journals*.

En esta oportunidad la sección **Artículos** se inicia con el trabajo presentado por la Lic. Deanna Albano ***El Arte, un elemento como parte de un modelo: El Mosaico de Atención, como propuesta en las estrategias de atención a niños en situación de calle***. En su entrega la autora reflexiona sobre los múltiples esfuerzos y escasos logros realizados por agencias nacionales e internacionales, responsables del desarrollo de modelos y programas de atención dirigidos a los niños de la calle. Su reflexión es la ocasión propicia para ofrecer algunas explicaciones del fracaso parcial de estos programas, y para proponer un modelo de atención que podría restituir la eficacia esperada de aquellos esfuerzos.

Esta metodología, consistente en hacer programas de formación adaptados a las necesidades de los muchachos, y no programas al cual los muchachos deban adaptarse; en los que la importancia se centre en los procesos, más que en los productos; en los que los muchachos sean más importantes que los objetivos de los programas, parece ser, según la autora, un paso al frente en la garantía del mayor éxito de las intervenciones.

Seguidamente El Prof. Dimas Sulbarán ofrece su mirada de investigador a lo largo del artículo que lleva por título *Selección de Personal y Grupos Contraculturales. La Mirada por Parte de Una Muestra de Evaluadores en Selección de Personal del Área Metropolitana de Caracas*. Tras presentar un recorrido conceptual, que le servirá de fundamento expositivo, el autor se propone la comprensión de las versiones de la selección de personal, desde la perspectiva de los seleccionadores con respecto a los grupos contraculturales. Partiendo de los planteamientos teóricos correspondientes, intenta profundizar en los mundos de vida de estas personas, para dar cuenta de los procesos de socialización y significados implicados en los procesos de reclutamiento y selección, contemporáneos.

Desde el Instituto de Psicología la Prof. Rosa Lacasella presenta su artículo *Tendencias Actuales en Psicología Clínica Infantil desde la Perspectiva Conductual*.

Su trabajo tiene como objetivo primordial determinar, a través de la revisión documental, cuáles son los desórdenes infantiles más frecuentes, los tratamientos exitosos más utilizados, y el estatus actual de las intervenciones sustentadas en los principios del análisis del comportamiento. La autora concluye que la mayor parte de los problemas se centran en: trastornos de atención, con o sin hiperactividad, agresión, depresión, ansiedad, fobias, temores, y abuso sexual. Por otra parte, los tratamientos de elección más frecuentes se basan

no sólo en las técnicas derivadas del modelo R-S (Respuesta - Estímulo) sino de los modelos S-O-R. (Estímulo – Organismo – Respuesta), y por último, vislumbra una concepción más integral del niño en desarrollo y un abordaje interdisciplinario de su problemática.

Con el título *Efectos del Psicodrama Sobre los Niveles de Burnout en Personal de Enfermería de Terapia Intensiva del Hospital Universitario de Caracas* las Lcdas. Sarina Guerra y Yamileth Romero ofrecen un trabajo de investigación que tiene como objetivo principal evaluar los efectos del Psicodrama como técnica de intervención. La intervención realizada a un grupo de enfermeros que laboran, en contextos de Unidades de Cuidados intensivos, produjo, según las autoras, un incremento en la Realización Personal, concluyéndose que el Psicodrama tiene efectos positivos sobre los niveles de *Burnout* y representa una estrategia útil de apoyo social en el trabajo.

Los profesores, José Eduardo Rondón, Bárbara Psyjé Velásquez y María Jesús Roca presentan un interesante trabajo *intitulado Validación Social del Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne” en Pacientes con Demencia Tipo Alzheimer*. Los autores reportan el proceso de diseño, aplicación y validación de un Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne”, dirigido a pacientes con Demencia Tipo Alzheimer. La validación social se realizó a través de una encuesta diseñada y aplicada a los cuidadores, antes y después de la intervención. Se reflexiona sobre la conveniencia de incorporar en la evaluación de los programas, los aspectos relativos a la validación social, como un componente no tangencial de la intervención, y su consecuente valoración.

Psicología, cierra este número con un apartado dedicado a la reseña de dos títulos bibliográficos. En esta oportunidad contamos con la participación de dos colaboradores:

El Prof. Emilio García García, de la Universidad Complutense de Madrid dedica una amplia reseña a la obra de A. Puente Ferreras, V. Jiménez Rodríguez y J. M^a. Alvarado Izquierdo, intitulada: ***ESCOLA: Escala de Conciencia Lectora (2009). Madrid: EOS.***

El Prof. Tomás Palacios, del Departamento de Psicología Social de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, reseña la obra de Ana Teresa Torres, titulada ***La herencia de la tribu: del mito de la Independencia a la Revolución Bolivariana.***

Como siempre despedimos esta nueva edición invitándolos a uds, nuestros asiduos lectores, a disponer de los espacios de esta revista. Tan solo nos mueve el poder compartir con todos la oportunidad de un medio para la difusión del conocimiento y el quehacer de la disciplina psicológica.

Sus propuestas pueden ser enviadas a las direcciones de los miembros del Comité Editorial, así como a la correspondiente a la revista *Psicología*, que se señalan a continuación:

Prof. Ricardo Aldazoro M.	aldazoror@gmail.com
Prof. Víctor Sojo M.	victorsojo@gmail.com
Prof. Eduardo Santoro	santoroed1@gmail.com
Revista	revistadepsicologiaucv@gmail.com



Volumen XXVIII N° 1
2009 – Segunda Época



ARTICULOS

El Arte, un elemento como parte de un modelo: El Mosaico de Atención, como propuesta en las estrategias de atención a niños en situación de calle.

Deanna Albano

deannaalbano@yahoo.com

La palabra es el testigo de las actividades abstractas del espíritu, **el arte** es el testigo de las actividades informantes de lo real

Pierre Francastel

En los últimos años aparecen en las calles de las principales ciudades de América Latina, una gran cantidad de niños, niñas y adolescentes. Estos niños, en su mayoría provenientes de sectores económicos bajos, tienen una característica común: una gran parte no estudia ni trabaja y al mismo tiempo encuentra grandes dificultades para acceder a la educación. Un grupo importante de estos niños y niñas se convierten posteriormente en los denominados *niños de la calle*, lo cual significa una desvinculación parcial o total de su familia y de su comunidad.

La situación de los *niños de la calle* es un hecho relativamente reciente. Su presencia se ha hecho visible desde la década de los ochenta en América Latina, y los noventa en Venezuela. Este tema ha sido objeto de interés creciente de parte de los medios de comunicación y en especial de los políticos de turno.

En la década de los noventa hubo una explosión de acciones, intervenciones, proyectos, programas, planes de política social a favor de la

infancia. Con el propósito de proporcionar un marco legal al niño y adolescente, se promulgaron leyes, surgieron y se desarrollaron importantes contribuciones a la definición de políticas públicas para la protección de la infancia y la familia. Igualmente hubo una efervescencia de modelos de intervención. Numerosos congresos, sobre los derechos de los niños, seminarios, foros, innumerables folletos, trípticos, videos, dan cuenta de una gran cantidad de proyectos a favor de los niños de la calle. Los niños trabajadores y los niños en situación de calle han producido un fenómeno social, que involucra en el presente a expertos, promotores, voluntarios, cooperantes, etc.

Se plantea entonces un problema fundamental que nos enfrenta a una sorprendente paradoja. ¿Por qué si hay tanto interés y existen numerosas intervenciones, el problema no parece disminuir sino todo lo contrario, cada día parecen haber más niños en las calles de las ciudades?

Veamos algunos aspectos relevantes; si bien existen algunas investigaciones en Venezuela, las mismas se han centrado en los propios niños y en especial en la cuantificación de los muchachos, y en su mayor parte se trata de análisis parciales de la situación. En otras naciones tales como México, Colombia, Brasil, se han hecho estudios más rigurosos, por tratarse de un problema que se evidenció primeramente en esos países.

El tema central de las discusiones ha sido el niño en sí, desde una perspectiva psicológica o judicial, pero en general desde una perspectiva individual y unidimensional, el *niño de la calle* como objeto de estudio.

Alrededor de los niños de la calle se han ido construyendo algunos mitos, que analizaremos a continuación

Tradicionalmente los niños abandonados, huérfanos, eran relegados en instituciones y la sociedad se olvidaba de ellos, recordándolos solo en

momentos especiales, cuando las personas caritativas les llevaban un regalo, pero el resto del año ignoraban su existencia.

Las noticias generalmente se referían a los niños con un sentido de lástima, de los pobres niños abandonados, sin familia.

Sin embargo, a partir de los años ochenta, empiezan a aparecer en las calles de la ciudad, un grupo de niños que por su vestimenta y su rebeldía, llamaron la atención de la prensa y comenzó a adquirir visibilidad.

Los simpáticos niños abandonados de ayer, se convierten hoy en un peligro para la sociedad, hecho al cual han contribuido tanto la prensa, como películas sobre el tema, que sirvieron para que los niños de la calle fueran estigmatizados y perdieran la imagen de inocencia que los caracterizaba.

Se comienza a crear el mito del niño de la calle, como una realidad negativa frente a la cual hay que proponer intervenciones más o menos represivas. La prensa propone un mito bastante complejo, que los políticos recogen y encuentran una explicación:

*No se ha atendido esta población, la categoría de este tipo de familia, no entra en el ideal de familia, por ende **no sirve**.*

Por estos motivos los niños deben ser internados en una institución.

Es lo que pretende el Estado con la anuencia de la Academia, es decir la psicología, la psiquiatría, la sociología.

Desde sus inicios se ha considerado la institucionalización como primera alternativa, sin embargo aparentemente los *expertos*, se extraviaron en el proceso, perdiendo de vista su propósito, y en especial, al cambiar el sistema y enfatizar el servicio en los profesionales de la psicología y psiquiatría, se introduce un particular objetivo: buscar patologías y promover el cambio conductual. Ya el objetivo no es el muchacho. La visión es buscar culpables: la familia, la comunidad, los medios de comunicación, etc.

Por otra parte, cuando la educación estaba a cargo de los maestros guías, éstos les enseñaban a los niños hábitos de la vida cotidiana, tales como su higiene personal y hábitos alimenticios, mientras que, en los talleres de formación, los instructores orientaban a los muchachos en el trabajo, desde limpiar las herramientas y cuidarlas, el mantenimiento del taller, hasta enseñarles a medir o pesar. Estos hábitos, como conductas repetitivas, les permitían a los niños ir trabajando en una forma ordenada. Como un proceso que transcurría desde ideas muy sencillas, hasta ideas más estructuradas.

Con el cambio del sistema, los profesionales tomaron el control de las instituciones, perdiendo la perspectiva de esta concepción, y los centros pasaron a ser simples depósitos de muchachos, a la espera de decisiones, tanto de los equipos técnicos, como de los tribunales.

A partir de los años noventa, se abrieron instituciones, algunas con cuantiosos recursos, otras con menos, pero al cabo de cierto tiempo, o cerraron sus puertas, o sus objetivos fueron reformulados. **Sin embargo el fracaso de los programas se atribuye a los mismos muchachos. Se instaure, entonces la declaración de irrecuperabilidad.**

La mitologización acerca de los niños en situación de calle, está planteada.

Veamos un poco más detalladamente los mitos que se han construido alrededor de los niños que hacen de la calle su modo de vida:

Primer mito: *Los niños de la calle no tienen familia.*

Realidad: La mayor parte de los niños tienen familia, y entre otras razones, en Venezuela no ha habido una guerra civil desde hace más de 100 años.

Segundo mito: *La familia no sirve.*

Realidad: No todas las familias de los niños que están en la calle, están desestructuradas, ni el muchacho carece de padres; de hecho en una encuesta

realizada por la Asociación Muchachos de la Calle, el 46% de los niños, tenía ambos padres.

Si bien, hay problemas en la familia popular venezolana, la familia, y en especial el vínculo afectivo, es un elemento importante, necesario, indispensable a ser tomado en cuenta en cualquier planificación. Un programa que preste su atención solamente al niño, niña o adolescente, sin considerar el núcleo familiar, es un programa incompleto y con muy pocas posibilidades de éxito.

Tercer mito: *Los niños deben ser institucionalizados.*

Generalmente, se considera como primera respuesta al problema, la institucionalización

Realidad: Al considerar como primera opción, la reclusión, persiste la concepción de *depositar* a los niños en una institución, como única alternativa. En la mayoría de los casos se atribuye a los mismos usuarios los pocos resultados obtenidos en los programas. Sin embargo, la institucionalización ha demostrado no ser una solución, ya que se realiza desde una visión individualista, fragmentaria y unidimensional.

La institucionalización debe ser la última opción, cuando se hayan agotado todas las otras posibles. Sin embargo ésta debe cumplirse en instalaciones adecuadas, de pocos muchachos, tal como lo establece la Ley Orgánica de Protección al Niño y Adolescente (LOPNA) y debe cumplir una serie de requisitos, uno de los cuales es que debiera ser una solución transitoria y respetando la agrupación por género y edades.

Por otra parte se ha demostrado que no basta con instalaciones grandiosas. Algunos expertos en niños tienen la visión de construir instituciones para enamorar a los muchachos, sin embargo la construcción física no es suficiente

para que los niños permanezcan en ella. Muchas veces, **la estructura espacial corresponde más al sueño de algún planificador, que a la realidad social.**

Cuarto mito: los muchachos **deben** permanecer en las instituciones hasta su mayoría de edad.

Realidad: Cada muchacho tiene su propio ritmo y proceso. Lo que no es justo es que permanezca en una institución sin una capacitación adecuada y que sea desvinculado de su familia y de su comunidad. En la actualidad las instituciones gubernamentales existentes carecen de recursos y no ofrecen talleres de formación. Además la mayoría de las instituciones no disponen de opciones o planes para cuando los muchachos cumplan los 18 años. Pareciera que al llegar a la mayoría de edad el problema desaparece.

Quinto mito: *La declaración de irrecuperabilidad*

Este es el más peligroso de los mitos. Afirmaciones tales como que al niño en situación de calle “*le gusta estar en la calle*”, “*los muchachos son peligrosos*”, “*No hay instituciones que los detenga*” explican acciones como la de los policías que quemaron vivos cinco niños de la calle, en la populosa barriada del Valle, en la ciudad de Caracas.

Realidad: Los muchachos se fugan de su casa, por sufrir maltratos verbales y físicos. Pero también muchas veces lo hacen por curiosidad, porque son hijos de buhoneros, que tienen contacto con la calle desde temprana edad, porque son excluidos de la escuela. En fin por multitud de razones, algunas muy complejas. Y cuando se fugan de las instituciones, es porque no encuentra las condiciones más adecuadas a sus necesidades, o bien, porque los programas no se plantean el interés superior del niño, sino cumplir con los objetivos del programa.

Uno de los más graves problemas que persisten en las instituciones gubernamentales es que la oferta institucional no se diversifica, no se

desarrolla con base a las necesidades, no se actualiza la demanda, como por ejemplo la de clasificación por edades; se mezclan muchachos por problemas socioeconómicos, con otros que han cometido algún tipo de faltas; además, en los últimos veinticinco años no se han construido nuevas sedes ajustadas a la demanda real, ni acordes a los lineamientos de la Ley Orgánica de Protección del Niño(a) y Adolescente, LOPNA.

En segundo lugar, en general se tiene una visión simplista del *niño de la calle* y la literatura especializada aborda el problema como un hecho aislado, donde los programas de asistencia social han sido la repetición de modelos paternalistas, que lejos de disminuir el número de *niños trabajadores en la calle* y *niños de la calle*, paradójicamente, el resultado, sorprendentemente ha sido el incremento de la presencia de los muchachos en las calles.

En tercer lugar se piensa en este grupo de niños como una categoría homogénea. Sin embargo se evidencia la diversidad de situaciones en la calle, tanto que últimamente los especialistas han llegado a categorías mucho más específicas como por ejemplo: “*a la calle, en la calle, de la calle, por la calle, desde la calle*” con el propósito de precisar las relaciones entre el niño y la sociedad, la ley y el orden público, la familia y el tipo de ayuda que necesitan (UNICEF, 1996; Lucchini, 1996; Albano y Misle, 1996).

La diferencia la hacen los diversos grados de vínculos con su familia, que van desde el contacto permanente *-niños en la calle-* hasta el conflicto o ruptura *-niños de la calle-*. Mientras que las relaciones con el medio judicial oscilan entre la lástima *-niños en la calle-* o el abierto enfrentamiento *-niños de la calle-* (Lucchini, 1996).

Pero, es de destacar, que muchas veces un mismo niño pasa de un status a otro en breve tiempo, lo cual dificulta tanto la atención que debe recibir, como la exactitud de las estadísticas.

Sin embargo el *niño en situación de calle*, en cuanto a exclusión e injusticia, tiene que enfrentarse a una diversidad de circunstancias adversas, que pueden iniciarse con pequeñas fugas del hogar, o trabajo infantil inducido por familiares o adultos cercanos, hasta la situación terminal de desvincularse parcial o totalmente de la familia y de la comunidad.

En definitiva son niños en lucha por la sobrevivencia en un medio urbano, y por ello se ven obligados a recurrir a estrategias, tan diversas, que pueden empezar con la mendicidad, hasta llegar a casos extremos, como la comisión de hechos ilegales, en la mayoría de los casos, inducidos por adultos. Sin embargo desde un punto de vista educativo **todos conforman parte de los niños ausentes, en mayor o menor grado, del sistema escolar, es decir, que no están a cargo de ninguna institución para su formación e integración (UNESCO, 1995).**

Varios estudios, realizados en los países latinoamericanos, evidencian que los efectos negativos de la pobreza en el desarrollo infantil son altos. Los niños sufren las privaciones de la pobreza con mayor amplitud e intensidad, y con efectos irreversibles para su desarrollo. Los niños pobres están expuestos más frecuentemente a una compleja combinación de factores de riesgo: enfermedades, desnutrición, stress familiar, poca y mala educación, servicios sociales inadecuados, un ambiente peligroso y de alta vulnerabilidad, y un entorno social poco estimulante y amenazante.

Numerosos obstáculos se les presentan a estos muchachos para acceder a la escuela; en algunos casos la falta de documentos de identidad, en otros el costo de la matrícula, o de los útiles escolares y uniformes, y así sucesivamente. Aún así, los que finalmente pueden ingresar a la escuela, deben enfrentar el problema de la calidad de la escuela. Teóricamente, la escuela es el espacio para que el muchacho pueda adquirir conocimientos que le facilite

la incorporación al trabajo. En la práctica, la naturaleza de la educación es discursiva, narrativa, disertadora, con poca o ninguna vinculación con la vida cotidiana de los alumnos, y limitados esfuerzos que les permita relacionar el conocimiento con su propio mundo.

Pero, un elemento bien importante, es que la escuela utiliza un lenguaje predominantemente verbal, con énfasis en contenidos, muchas veces abstracto y poco vinculado con la realidad de estos niños y niñas, mientras, éstos comprenden mejor el lenguaje visual, y se manejan con más facilidad en el espacio y tiempo, es decir con hechos concretos. La escuela no percibe la diversidad de sus alumnos, impone aprendizajes supuestamente importantes para su vida social. No toma en cuenta el ritmo de aprendizaje de los alumnos, y un grupo de niños, niñas y adolescentes se va quedando rezagado. Se calcula en un 32% el porcentaje de niños, niñas y adolescentes que abandona el sistema escolar, según cifras del Ministerio de Educación para el 2005.

Por otra parte un análisis de la realidad social de los *niños de la calle* significa además una comprensión de las dimensiones, del alcance, el nivel y en especial de relaciones.

El alto índice de niños, niñas y adolescentes que no estudian ni trabajan hace imperativo que las instituciones y organizaciones pasen de ser mecanismos de control y dominación, como son en la actualidad, a se espacios educativos, cuyo propósito principal sea fortalecer estrategias de empoderamiento de los niños y sus familias.

Por otra parte, es indispensable partir de una reflexión general sobre la sociedad venezolana, y cómo se inserta en el modelo societario global. En primer lugar, es necesario comprender como es el tipo de sociedad que genera exclusiones, omite a una parte de su población y obliga a la familia a utilizar estrategias de supervivencia que limitan sus posibilidades de movilidad social.

Implica hacer una reflexión sobre la sociedad moderna, sobre la familia actual y sobre la construcción de identidad, además de una reflexión sobre el rol de la educación, si entendemos por educación la vía para desarrollar la capacidad de conocer, pensar, criticar constructivamente, es decir, la capacidad de pensar autónomamente.

En las dos últimas décadas las sociedades latinoamericanas exhibieron enormes dificultades para desarrollar su propio modelo de crecimiento, comprender sus procesos y sus complejidades culturales. No obstante, el fuerte aumento del producto interno bruto, hubo poco crecimiento, no se alcanzaron los objetivos propuestos, y por tal motivo, algunos autores consideran que los años 80, y 90 constituyeron décadas perdidas.

La sociedad venezolana no escapa a estas deficiencias, al igual que otras está sometida a complejos procesos económicos, políticos y sociales, muchas veces percibidos como externos, y es objeto de profundas transformaciones.

Por otra parte, la ausencia de políticas sociales, el abandono de las regiones del Sur de Venezuela, tales como Apure, Barinas, la explotación del trabajo, y aunque se han diseñado numerosos programas considerados como prioritarios, en la realidad, los hechos demuestran que hay una acumulación e incremento de la pobreza.

La población continúa su concentración en la ciudad como espacio de vida. La migración periferia – centro, conlleva modos de vida, trae sus costumbres. Lo urbano se transforma y trata de acomodarse, la movilidad social aumenta, se van segmentando los roles, se potencia la subjetividad individual, algunos vínculos primarios se debilitan. Se establece una diferenciación social. La familias se desplazan hacia la ciudad sin tener ni los recursos económicos ni la preparación para sobrevivir en ella, algunas ocupando espacios vacíos y propiciándose la ocupación ilegal. El crecimiento acelerado de las ciudades

hace que las instituciones sean desborda en sus posibilidades de respuesta, y se dificulta la eficiencia al multiplicarse las demandas de los habitantes.

Las circunstancias económicas desmoralizan a la familia que no está en condiciones de cubrir las necesidades de sus hijos. El desempleo o subempleo, el alcoholismo de alguno de los padres, son factores que rodean a los niños y niñas. Por otra parte, en muchos casos, el peso de la familia recae sobre una madre sola.

Lo cierto es que, el modelo de familia en el que la carga recae sobre una sola persona dificulta superar las limitaciones de la vida cotidiana, ya que, no pueden planificarse acciones a largo plazo, sino que la urgencia de la subsistencia del día a día, pospone la educación de los hijos en el orden de prioridad. La madre, inmersa en su problemática diaria, recurre a los niños poniéndolos a trabajar como una estrategia de supervivencia familiar y como efecto de la pobreza. El aporte de esos ingresos son muy necesarios para la familia. Pero, esta situación representa un esfuerzo muy grande para el niño o niña, mantener el trabajo e ir a la escuela, tanto que muchos de estos niños y niñas terminan por abandonar la escuela de un todo. De hecho, en Venezuela, el índice de deserción y repitencia es muy alto.

Las calles de las ciudades están llenas de *niños en la calle*, es decir, niños trabajadores,

pequeños vendedores ambulantes, cuidadores de carro, vendedores de flores, calcomanías, malabaristas. Tales ocupaciones no son absolutamente beneficiosas. Los niños y adolescentes están expuestos a maltratos, robo, accidentes, e incluso, abuso sexual.

El trabajo prematuro tiene consecuencias individuales y familiares, limita las posibilidades de capacitación y además incapacita al país de contar

con capital humano, para enfrentar los desafíos del desarrollo económico. Entre las consecuencias está la de convertirse en *muchacho de la calle*, cuando empieza a vincularse con pandillas para cometer hechos ilegales.

Los lazos familiares, comunitarios, y en especial instituciones como la escuela, parecen no tener la suficiente fuerza como para darle a los niños y niñas una contención que pueda articularlos a alguna red afectiva o creativa que les permita valorar y potenciar sus cualidades y motivaciones, ni ofrecerle un medio de expresión que les permita canalizar constructivamente sus conflictos. Por este motivo los niños, niñas y adolescentes demandan una atención que tiene características de urgencia. Las acciones tienen que estar dirigidas a superar las rigideces institucionales y normativas que, en lugar de poner a los usuarios al servicio de los programas, dispongan de programas al servicio de los beneficiarios.

Cuando los niños y jóvenes tienen dificultades con la familia, se recurre a un mecanismo: la *institucionalización* como defensa social y protección del *niño*. Pero la institucionalización, llámese internado, casa hogar, albergue, retén, etc., repite el modelo de la escuela, cuyo objetivo principal es mantener la disciplina y no están adecuadas a las necesidades de los beneficiarios, además de no estar articuladas en una red primaria de protección.

La investigación de Ruiz (2002), desde la perspectiva de las Ciencias Sociales, puso en evidencia que las instituciones públicas no tienen estabilidad técnico-administrativa del personal, y además la investigadora pudo constatar cómo en la década de los noventa ocurrió un debilitamiento y cierre de programas preventivos desde la propia comunidad. Estas iniciativas, hechas con buenas intenciones, no tuvieron continuidad en el tiempo por ser acciones aisladas, y fueron creadas más con un criterio de buena voluntad, que con criterios técnicos. En la misma investigación se evidencia la necesidad de

generar y consolidar espacios sociales alternativos para los niños con mayores requerimientos, por la debilidad de sus redes primarias de protección.

Vemos entonces como, por prácticas sociales que se reproducen a través del tiempo, y en espacios determinados, surge entonces un sector, una población de niños, para algunos autores difíciles, para otros, rebeldes, que no logran ubicarse en los espacios sociales y empiezan a representar una molestia. Estos muchachos parecieran tener un denominador común: la dificultad de integrarse socialmente.

La sociedad actual exige una serie de destrezas y herramientas que cada vez son menos accesibles para este grupo de muchachos, lo que a su vez hace más difícil su integración. Sin embargo, cuando se habla de integración, en general, se piensa que quien tiene que cambiar es el muchacho.

Por los motivos enunciados se trata de una problemática compleja y multifactorial que requiere para su comprensión de una visión mucho más amplia que la recibida hasta ahora. Supone un abanico de opciones, con varios niveles de complejidad, dentro de un sistema de programas que atienda tanto al niño como a su familia.

Tenemos que partir entonces de una premisa

Todos los niños, niñas y adolescentes, no importa su situación, tienen el derecho a tener una familia, asistir a una escuela y vivir en su comunidad. Esta debe ser la prioridad y el propósito central de cualquier programa.

Una propuesta educativa, que pueda servir para acelerar el proceso de aprendizaje y nivelar la escolaridad de los niños y niñas, es pensar en el Arte, como medio de expresión, como una vía de acceso a la educación y el trabajo, en un modelo factible y replicable, enmarcado dentro de los lineamientos de

la UNESCO. Esta organización recomienda además que los programas para niños de la calle sean de bajo costo y amplia cobertura.

Al asumir estos planteamientos apoyamos la idea de UNESCO, en el sentido de que el arte podría ser parte de la educación para cada niño o niña. De lo que se trata es de asegurar las condiciones para promover la adquisición de destrezas que les permitan incorporarse a la educación, afirmando su propia identidad, descubrir sus propios valores, y mejorar su relación con la sociedad.

Existen suficientes evidencias y experiencias acumuladas, de la aplicación del Arte, para construir una propuesta, la cual sin embargo no se reduce a esquemas preconcebidos en términos de establecer programas rígidos y sobre todo impuestos a los usuarios del programa.

Uno de los mejores ejemplos lo constituye la Orquesta Sinfónica Juvenil, que ha desarrollado un novedoso sistema, al promover el aprendizaje musical, haciendo música y conviviendo con los demás. El aprendizaje de la música orquestal le da al individuo la capacidad de aprender, y lo habilita para ejecutar y leer una pieza, en tanto adicionalmente, recibe lecciones latentes de solidaridad y disciplina. Aprende el sentido de comunidad, de sensibilidad social, de trabajo en equipo de solidaridad. Un camino de ritmo y armonía que ha cosechado numerosos triunfos a nivel nacional e internacional.

Igualmente son diversas las experiencias de Arte, con niños de la calle. En Brasil, Argentina, México, y otros países las Artes Circenses, las actividades recreativas, la danza, el ballet, han sido herramientas para resolver problemas, para que los muchachos puedan expresar sus inquietudes, relacionarse a un grupo de amigos de juego, respetar y valorar las diferencias culturales y disminuir la violencia con otros.

Los muchachos de la calle parecen tener características comunes, tales como aparentes debilidades en el área intelectual, que se convierten en fortalezas, cuando se trata de espacios creativos. Por sus experiencias de vida, los muchachos tienen un estilo de aprendizaje que incluye aspectos de lenguaje expresivo. El arte, como característica humana, puede convertirse en una herramienta valiosa para la enseñanza del desarrollo de la imaginación, proporcionando otro sentido a la vida de los muchachos, lo que permite hacer accesible a los niños y adolescentes, la satisfacción que el trabajo creativo proporciona a través de experiencias significativas y valiosas para su personalidad.

La técnica está fundamentada en el conocimiento de que cada persona, bien sea que haya sido entrenada o no, posee una capacidad latente de proyectar sus limitaciones y potencialidades, en forma visuales. Aquí lo que importa es la persona y su proceso. Como ninguna persona puede reproducir un mismo resultado, el logro obtenido ofrece un área donde el autor puede proclamar su identidad. El arte no está fuera del hombre, sino en el hombre, es un proceso de descubrimiento. Tiene un fin práctico: brindar la oportunidad de un medio de evolución individual, para despertar y desarrollar facultades y potencialidades.

Es importante destacar la premisa de que no se trata de sustituir la escuela por el arte, sino de ofrecer la posibilidad de desarrollo ilimitado de las capacidades cognitivas, intelectuales, emocionales, y sensoriales de los niños.

La idea es potenciar los diferentes lenguajes artísticos, buscar alternativas que permitan el acceso a la educación promoviendo la exploración de las capacidades expresivas y creadoras. Lo que se busca es concebir espacios que le permitan a los niños y niñas, un mayor provecho de su propia vida y puedan contribuir significativamente a su comunidad, y por ende, a la sociedad.

Proponer modelos desde la perspectiva del Arte, significa elaborar estrategias de intervención comprometidas, en primer lugar con el usuario, concebido como un ser humano con potencialidades y limitaciones, y que estas limitaciones no representen un obstáculo, sino una oportunidad de buscar un camino diferente.

Es construir un espacio que permita un campo de vivencias de derechos, responsabilidades según la etapa de desarrollo de los niños, niñas y sus familiares, al mismo tiempo que se nivela su escolaridad. Se necesitan modelos que faciliten cambiar las prácticas sociales, que permita a los muchachos asumir su vida, para transformar su realidad social, en un enfoque de capital social, con énfasis en un clima de confianza, el logro de la participación, el desarrollo de una conciencia cívica y la promoción de valores éticos.

Morin (2002) sugiere que la escuela tiene que ser una preparación para la vida. La literatura, la poesía, el cine, la psicología, la filosofía tendrían que confluír para volverse escuelas de la comprensión. Desde la comprensión, es posible evitar el odio y la exclusión.

Cualquiera de las manifestaciones artísticas puede ser un vehículo para descubrir las aptitudes naturales de los jóvenes y para fortalecer los elementos básicos del aprendizaje en todas las áreas posibles del conocimiento.

Sin embargo cualquier modelo que se quiera aplicar, con el propósito de disminuir la población en riesgo debe estar enmarcado dentro de lo que denominamos un Mosaico de Atención como propuesta para una mayor integración, en las estrategias de atención a niños con necesidades y carencias.

En el Mosaico de Atención, se requiere del diseño de un sistema de acciones interrelacionadas, entre los diferentes niveles, y los entes gubernamentales y no gubernamentales, con el propósito de no ejecutar acciones aisladas.

Es necesario un nivel micro, donde cada uno de los entes involucrados cumpla su papel con eficiencia y en estrecha relación con la familia y la comunidad, para la atención individual y grupal del niño. En este nivel, las acciones deben estar enmarcadas dentro del área legal, educativa, laboral, cultural y ambiental tendentes a la promoción del crecimiento personal, de la familia y el desarrollo integral de la comunidad.

Estas acciones debieran estar delimitadas en tiempo y espacio, con el objetivo de un trabajo más eficaz. Así mismo se requiere proveer información, tanto en prevención como en intervención.

Es indispensable el seguimiento y evaluación de estas acciones, lo cual producirá todo un cuerpo de conocimientos, que deberá servir de fundamento para el nivel macro en el diseño de políticas y estrategias, que incidan directamente en un mayor impacto social, y por ende, incidan en la disminución del problema.

La ventaja fundamental de este Mosaico de Atención es que se fundamenta en la realidad y sobre bases ciertas de las comunidades, lo cual genera un conocimiento, que a su vez puede incidir en soluciones y alternativas sociales más creativas.

La característica humana esencial es la habilidad de los seres humanos de comunicarse. Cuando el lenguaje verbal está poco desarrollado, o es insuficiente, o por alguna razón es rechazado como medio normal de comunicación, el arte puede convertirse en un sustituto altamente valioso.

Pensar en el Arte como una herramienta y elemento fundamental dentro del Mosaico de Atención, para incentivar al niño, su familia y su comunidad, a través del lenguaje expresivo en todas sus manifestaciones, es abrir una ventana a la imaginación, a la innovación, al aprendizaje social. Adicionalmente, es de

destacar que los muchachos disfrutaban tanto del proceso como de los resultados, siempre y cuando los educadores estén formados y claros en el objetivo principal que se persigue, esto es, el desarrollo, tanto del individuo como del grupo.

La Asociación Muchachos de la Calle, en Caracas, ha diseñado y puesto en práctica un modelo de enseñanza productiva de acuerdo al cual, la elaboración y producción de papeles artísticos y objetos de papel, sirve para que los muchachos aprendan un oficio, y se beneficien con un 40% de lo que producen por la mano de obra. El modelo se fundamenta en tres pilares como son: la motivación a estudiar, el desarrollo de una cultura de trabajo y la promoción del ahorro y el trabajo en equipo.

Esta metodología consistente en hacer programas de formación adaptados a las necesidades de los muchachos, y no un programa al cual los muchachos deban adaptarse, donde es más importante el proceso que el producto, donde los muchachos son más importantes que los objetivos del programa, permitió lograr una alta motivación para el trabajo y la adquisición de destrezas manuales e intelectuales que permiten promover un comportamiento social eficaz. Es un modelo en continua construcción.

“Cuando me examino a mí mismo y mis métodos, llego a la conclusión de que el don de la fantasía ha significado más para mí, que cualquier talento para absorber el conocimiento positivo.”

Albert Einstein

Referencias

- Albano, D. y Misle, G. (1996). Aproximación a un perfil del niño de la calle. *Boletín* (14), 90-0074.
- Morin, E. (2002). *La cabeza bien puesta, Repensar la reforma. Reformar pensamiento*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Lucchini, R. (1996). *Sociologie de la survie, l'enfant dans la rue*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Ruiz, O. (2002). *Política Social en la Venezuela de los 90*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- UNICEF. (1996). *Derechos del Niño, Textos Básicos*. Caracas: La Primera Prueba.
- UNESCO. (1995). *En la calle con los niños*, Paris: Editorial de la UNESCO.

Selección de Personal y Grupos Contraculturales. La Mirada por Parte de Una Muestra de Evaluadores en Selección de Personal del Área Metropolitana de Caracas

Dimas Sulbarán
dimas.sulbaran@gmail.com

Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela

Resumen

Este trabajo aborda la perspectiva de la selección de personal y los grupos contraculturales de un grupo de 8 evaluadores en selección de personal, que laboran para consultoras de recursos humanos del área metropolitana de Caracas. Se adscribe a una postura cualitativa, con diseño emergente y fundado en la entrevista no estructurada como técnica de recolección de datos y el análisis de contenido cualitativo como estrategia de análisis del corpus. Se devela una importante influencia del ámbito laboral en la construcción de los esquemas normativos y valorativos de los evaluadores en selección de personal, así como presencia de discriminación hacia personas asociadas con grupos contraculturales, o tribus urbanas, que está modulada por el nivel de familiarización de los participantes con estos grupos, el tipo de compañía, y el cargo ofertado.

Palabras claves: psicología social, psicología organizacional, selección de personal, contraculturas, mundo de vida y metodología cualitativa.

**Staff Selection and Counter-cultural Groups. A look
by a Sample of Evaluators in Staff Selection From
Metropolitan Area of Caracas**

Abstract

This research is a psychosocial approximation that studies the versions of staff selection and counter-cultural groups, in a group of 8 evaluators in staff selection, for consulting enterprises of human resources, of the metropolitan area of Caracas. It's inserted in a qualitative posture, with an emergent design and grounded on the no structured interview as a data collecting technique and the content analysis as a strategy of corpus analysis. The findings revealed an important influence of the job environment in the construction of normative and valuable schemes of the evaluators in the staff selection process. It also showed the presence of discrimination towards counter-cultural groups or urban tribes, which at the same time is modulated by the level of familiarization of the actors with these groups, the type of company and the position that is offered.

Keywords: Social Psychology, Organizational Psychology, Staff Selection, Counter-Cultures, Groups, World of Life and Qualitative Methodology.

La historia ha mostrado que la exclusión social, así como cualquier forma de discriminación se ha fundamentado en la desigualdad de poder, de recursos y de status entre los grupos humanos, tan viejos como la humanidad misma y revestidos de las más diversas maneras de legitimación en las sociedades, configurando fenómenos psicosociales contruidos, reconstruidos y, en algunos casos, también deconstruidos en las interacciones sociales.

El carácter, al final, subjetivo de la decisión, lo cual implica al sujeto como instrumento fundamental de evaluación (Hernández, 2003) ha captado poderosamente la atención del autor de esta investigación, que se interesa en estudiar psicosocialmente los procesos constitutivos de la persona que está a cargo del proceso de selección de personal, razón por la cual se ha considerado éste como el espacio donde se enmarca el sujeto clave de estudio y sobre el cual se concentrará la atención de las discusiones.

La presente investigación se adentra, desde una perspectiva psicosocial, en el campo de la selección de personal y, a partir de la experiencia de las personas que llevan a cabo selección de personal, hacer referencia a las significaciones e imaginarios que se manifiestan cuando los grupos adscritos a la cultura de la organización empresarial reaccionan con relación a los grupos sociales asociados a estilos contraculturales o tribus urbanas y, de esta forma se vinculan finalmente con el problema de la discriminación laboral.

En lo sucesivo, conceptos como organización, selección de personal, discriminación laboral, prejuicios, exclusión, inequidad, minorías, contraculturas, sub-culturas, tribus urbanas, mundo de vida y construccionismo social, nos darán luces para explorar, describir y comprender la experiencia de las personas que laboran en el área de selección de personal, para empresas consultoras de recursos humanos y, cómo son las interacciones y conflictos entre el sujeto que se afilia a grupos socialmente dominantes, con las personas asociadas a grupos juveniles contestatarios o contraculturales (Zarzury y Ganter 1999), en el contexto de la sociedad de las tribus urbanas (Maffesoli, 1990).

Los aportes de esta investigación son de particular interés para la psicología social y organizacional debido a que provee un registro sistemático, confiable y válido que da cuenta de esta experiencia subjetiva e intersubjetiva,

que se construye en las interacciones cotidianas en el ámbito laboral y, que configura las estructuras de significado que permiten comprender los esquemas de acción e interpretación de algunos grupos sociales, que se cristalizan en las prácticas de selección de personal. Asimismo, contribuye al desarrollo de una línea de investigación que ha mostrado estar descuidada en nuestro país.

Sobre el contexto de la investigación

Se cuestionan procesos de reproducción de prácticas sociales destinadas a favorecer los intereses de unos grupos frente a otros, fundados en marcos interpretativos de alto contenido ideológico (Ibáñez, 1996; Martín-Baró, 2001); los procesos de selección de personal se constituyen como espacios en los cuales se favorece la discriminación, particularmente la discriminación laboral. Enmarcadas en una construcción social ponen de manifiesto un orden simbólico, compuesto por signos que, constituyen estructuras de significados construidos por las personas en la interacción cotidiana. En otras palabras, la organización, surge como resultado de pautas de significados que configuran valores y creencias internalizadas y compartidas por los participantes (García, 2006; Peralta, 2006).

Todas las grandes ciudades modernas del mundo, lo cual incluye a Caracas y su área metropolitana, nos ofrecen buenos ejemplos de lo que son las tribus urbanas cuando se observa en la vida cotidiana la representación en público de la sucesión de estilos juveniles como el rockero, el punk, el rastafari, el hip-hopero, el tuky, entre muchos más. Todos estos dan una buena muestra de este proceso tribal (Maffesoli, 1990) que está inserto en el proceso de la posmodernidad.

Por su parte, las empresas Consultoras, son organizaciones que ofrecen, entre otros, los servicios de selección de personal, tanto fijo como temporal, así como consultoría en las áreas de gestión humana y organizacional. Estas

organizaciones empresariales comparten dos elementos en común en torno al proceso de reclutamiento y selección de personal: el propósito y el alcance. El propósito, trata sobre identificar y atraer candidatos que posean las competencias técnicas y personales idóneas, de acuerdo con las necesidades requeridas por el cliente, bien sea interno o externo, y, seleccionar a aquéllos que mejor se adecuen a los mismos. Con relación al alcance, refiere a que el procedimiento del reclutamiento se inicia con la solicitud de la búsqueda, con la escogencia de la terna y, culmina con la presentación del currículum del candidato como propuesta para las empresas clientes.

Hoy en día, todavía está presente la necesidad de abrir políticas efectivas de apertura cultural, de inclusión social para extenderlas hasta las organizaciones empresariales y, hacer de las palabras, una realidad que se experimente en una actitud más favorable hacia la contratación de personas que se identifican con estilos culturales alternativos al modelo dominante (Gallegos, 2004).

*Marco referencial: sobre selección de personal,
procesos grupales y contraculturas*

Una ardua búsqueda en torno a la literatura existente, arroja que se ha dicho poco acerca de las experiencias subjetivas e intersubjetivas asociadas a los procesos de selección de personal y, las dinámicas intergrupales que pueden estar relacionadas con las constantes discriminaciones que sufren en las instituciones dedicadas al reclutamiento y selección de personal, aquellas personas vinculadas con grupos caracterizados por estilos culturales alternativos al modelo dominante.

Los sondeos en torno a los procesos de selección de personal se han centrado en la concepción de éste como una herramienta válida y confiable que permite la identificación del sujeto que mejor se adecue al cargo (Sackett y Lievens, 2008).

Al proceso se le concibe como una integración de de fases que se inician con la detección de la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, y culmina con la designación de una persona para la ocupación del mismo (Chiavenato, 2007). En el orden de los conflictos sociales e intergrupales y de la discriminación laboral se han estudiado factores como la apariencia física (Ahumada y García, 1984), raza (Escalona y Romero, 1998), género (García, 1989) y edad (Leañez, 2000).

Lo que consideramos importante resaltar en este punto es, que pese a que las técnicas de selección de personal, se trabajan desde un modelo teórico que avala la objetividad (Sackett y Lievens, 2008), como la forma de aprehender esta realidad, así como de estudiar y evaluar al hombre, este es el razonamiento que se pone en cuestionamiento y, se debilita ante los procesos de interacción más cualitativos como lo son, las formas de entrevista y el sesgo que puede aparecer en la decisión del evaluador y que lo puede conducir a que se vicien los datos hacia posiciones subjetivas (Hernández, 2003), las cuales son construidas socialmente como categorizaciones, prejuicios, atribuciones, estigmatizaciones u otras formas discriminatorias asociadas con los estilos culturales de los actores en los procesos de selección de personal (Haslam, 2004).

Desde un abordaje psicosocial, la selección de personal define un ámbito de y para las relaciones e interacciones sociales, impregnadas de procesos psicológicos (Munduate, 1997; Schvarstein, 1991) que serán enmarcados dentro del socio construccionismo, y desde la fenomenología social, de Alfred Schutz (1972). De igual modo, se acepta la posibilidad de involucrar el uso pertinente de aportes de la psicología social cognitiva clásica, dada la utilidad de conceptos como los de percepción social, atribuciones, prejuicios, estigmatizaciones y actitudes, como fenómenos subjetivos e intersubjetivos

que se construyen en las interrelaciones que ocurren en un mundo social de la vida, y captados así desde el punto de vista de los actores.

Desde una perspectiva crítica como la de Martín – Baró (2001) estos procesos de interacción son entendidos, “procesos psicosociales en los que el individuo se desarrolla históricamente como persona y como miembro de una sociedad. De forma que, a través de la socialización cada individuo va configurándose como persona” (p.115), lo cual supone que el individuo, situado en un determinado contexto social, y en interacción con ese medio, sobre todo con los que Mead (1964) llama “los otros significativos”, va formando unos esquemas cognoscitivos que seleccionan y procesan su información, que filtran y/o configuran lo que él va a aceptar como realidad, como el mundo.

Para nuestro propósito, la construcción del mundo de vida la asumimos desde la perspectiva de Schutz (1972) y haciendo suyo un marco valorativo de referencia (Martín-Baró, 1989, 2001).

En concordancia con las afirmaciones de Katz (1993), los procesos de socialización dentro de la organización, son susceptibles de ser percibidos en la forma en que se conducen sus miembros; lo cual refleja: “un modo, un estilo, que no lo seguirían fuera de ella: sobre todo, su conducta en la organización muestra un grado de funcionamiento diferente, a cuando se encuentra fuera de aquélla” (p. 223). En nuestro caso, la referencia alude a las personas encargadas de llevar a cabo selección de personal para empresas consultoras de recursos humanos.

Asimismo, se tomarán referentes sociológicos como discriminación y exclusión social, laboral, inequidad, minorías, contraculturas y tribus urbanas, las cuales nos darán luces para explorar, descubrir e interpretar de manera comprensiva cómo funcionan a nivel intersubjetivo los procesos de selección de personal, así como las interacciones y conflictos entre agrupaciones juveniles contestatarias y grupos dominantes asociados con la cultura organizacional.

Por grupos contraculturales se hará referencia a aquellas tendencias y formas sociales que chocan con los establecidos por el modelo cultural dominante en la sociedad (Zambrano y Arenas, 2004). Generalmente, se trata de manifestaciones culturales que se presentan como alternativa al modelo dominante, que se producen y reproducen por pequeños grupos sociales. Estas contraculturas informan sobre marcos de sentido que configuran ámbitos de acción e interpretación que se han construido socialmente en oposición a unos otros que encarnan a la cultura dominante.

Algunos textos, así como artículos de Internet muestran que contracultura es un término que puede bien ser considerado un sinónimo de tribus urbanas o a estas últimas como una categoría dentro del concepto de contraculturas (Costa, Pere-Oriol y Tropea, 1997; López-Portillo, 2004). Los autores mencionados sostienen que:

...más allá de nominar e identificar a un grupo particular de jóvenes se trata de dar cuenta de un cierto ethos, forma de actuar y habitar el presente, que comparten diferentes formas de agrupación juvenil urbana como son las pandillas y los grupos de jóvenes que se asocian en torno a los denominados estilos contraculturales. (Costa, Pere-Oriol y Tropea, 1997, p.9).

Son grupos que conforman parte de una cultura que se origina y se desarrolla en el contexto de una urbe o ciudad, que hace referencia a personas con un conjunto distintivo de comportamientos, estilos y creencias, que les diferencia de la cultura dominante de la que forman parte. Pese a su diversidad social y de intereses, poseen en común la tendencia a potenciar las pulsiones gregarias y asociativas del joven, una cierta defensa de valores comunes que estrecha los vínculos grupales basados en creencias específicas, y la apreciación de lo grupal como un ámbito para compartir experiencias y

rituales, que generan y consolidan el sentido de pertenencia al grupo (Zarzuri y Ganter, 1999).

Tomando en cuenta este recorrido conceptual, mostrado de manera sucinta para la publicación del presente artículo, se expone el propósito fundamental de esta investigación, el cual es comprender las versiones de la selección de personal y los grupos contraculturales de un grupo de personas encargados de la evaluación en selección de personal, para empresas consultoras de recursos humanos en el área metropolitana de Caracas. Partiendo de los planteamientos teóricos correspondientes se intentará ahondar en los mundos de vida de estas personas para dar cuenta de este modo sobre los procesos de socialización y significados implicados.

Método

En línea con lo antes expuesto, este giro paradigmático al socioconstruccionismo, supone metodológicamente el empleo de la investigación cualitativa (Lincoln y Guba, 1995), así como un diseño de tipo emergente, ya que “emerge” sobre la marcha. Esto quiere decir que el diseño puede cambiar según se va desarrollando la investigación, de forma que el investigador se permite ir tomando decisiones en función de lo que ha descubierto (Lincoln y Guba, 1995; Montero, 2004).

Se abordaron los sujetos “objeto” de estudio en su contexto, aceptando que como investigadores se asume el rol de ser el principal instrumento para la generación y recogida de datos con los que interactúa. El conocimiento generado se estructuró a partir de los sucesivos hallazgos logrados durante el transcurso de la investigación; en otras palabras, “sobre la plena marcha” de ésta. La validación de las conclusiones obtenidas se fundó en el diálogo, la interacción y la vivencia, que se fueron concretando mediante consensos nacidos del ejercicio sostenido de los procesos de observación, reflexión,

diálogo, construcción de sentido compartido y sistematización con los propios actores (Lincoln y Guba, 1995; Montero, 2004).

Participantes

La conveniencia de ubicar empresas consultoras de recursos humanos para llevar a cabo el estudio se sostuvo en que la demanda de empresas consultoras de recursos humanos para la conformación de la nómina de numerosas organizaciones está siendo confiada a este tipo de servicios. Se supone que éstas cuentan dentro de sus instalaciones con:

1. Profesionales, con trayectoria y experiencia en RRHH y gerencia de personal.
2. Ejecutivos de RRHH que manejan las demandas de una variedad de empresas lo que les da un amplio panorama acerca de las demandas cotidianas en selección de personal.
3. Profesionales con criterios bien estructurados acerca del “mejor candidato”.
4. Capaces de brindar servicio y atención a nivel nacional.
5. Personas que se desenvuelven en el contexto urbano y poseen conocimientos acerca de los grupos contraculturales o tribus urbanas.

La estrategia de muestreo empezó y avanzó desde un proceso de familiarización y de identificación de informantes claves, lo cual apuntó a una selección denominada de “sujetos voluntarios”, pues se requería de la participación de personas, expertas en selección de personal conscientes, y comprometidas con el proceso de entrevista para la recolección de datos.

Procedimiento

De acuerdo con Lincoln y Guba (1995), el procedimiento se definió en tres fases generales: 1) Orientación y panorama general, acorde con el

momento preparatorio; 2) recolección y análisis de los datos, afín al momento de evaluación y 3) Confirmación y cierre, o de reflexión y conclusiones.

La orientación y panorama general consistió en hacer una exploración con relación al fenómeno de interés, lo que implicaba la indagación, abierta a toda fuente de información al respecto, tanto a nivel documental como de campo, con relación al proceso de selección de personal y las relaciones intergrupales. En tal sentido, se intentó desde una perspectiva psicosocial recopilar los diferentes enfoques teóricos que existen sobre la temática, condensando las interpretaciones que van desde los modelos empiristas, hasta las de orden post empiristas, lo que permitió definir el abordaje paradigmático sobre el cual se fundamentó y dio lugar al desarrollo del resto del proyecto. Una vez cubiertos los aspectos correspondientes a la definición de los instrumentos para la recolección de los datos y la muestra de participantes, se procedió a identificar y cubrir los procedimientos de consentimientos informados apropiados, así como los aspectos éticos a tener en cuenta.

Para la estrategia de recolección de datos se realizó un número considerado suficiente de entrevistas no estructuradas, así como observación No participante en los espacios laborales en los que estas personas llevan a cabo sus prácticas de interacción cotidianas, con la intención de describir los posicionamientos y contra-posicionamientos interpretativos en torno a la selección de personal y los grupos contraculturales. Esta se llevó a cabo durante los meses de marzo a agosto del 2008, para lo cual fue fundamental la ubicación de aliados en las empresas de estudio, lo que amplió las posibilidades de familiarización y empatía con los potenciales participantes.

Solidaria con la naturaleza de los datos recolectados, la estrategia de análisis se basó en el análisis de contenido cualitativo, con su énfasis en la captación de significados, situaciones y punto de vista del emisor (Abela, 2001).

Resultados

En conformidad con la postura paradigmática que abriga esta investigación, se advierte que las referencias en lo sucesivo a los “evaluadores en selección de personal” de Caracas, representa las versiones de los participantes involucrados, sin la intención de generalizar estos resultados a todos los evaluadores en selección existentes en Caracas. En este apartado el lector se podrá pasear por dos grandes ejes temáticos: procesos de socialización y significados de la selección de personal y los grupos contraculturales. Se presentan las implicaciones de estas construcciones, a la luz de los planteamientos del marco referencial, así como del diálogo y la experiencia inter-subjetiva entre investigador y actores. Se hizo énfasis en los que se consideran, conforman los hallazgos más significativos para promover el estudio crítico de la selección de personal como proceso subjetivo, y las relaciones intergrupales en el contexto de la organización empresarial.

Procesos de Socialización para la selección de personal

Los procesos de socialización, entendidos como la integración del individuo a los “submundos” particulares de cada sociedad (Schutz, 1972), y con referencia a la formación en los procesos de selección de personal, se han asociado básicamente con dos instituciones, el primero es el académico, coligado a cursos y centros de educación superior dedicados a la formación en el área de las relaciones industriales y la psicología organizacional, el cual se ha calificado como “teórico”.

El segundo se vincula directamente con el desempeño en el ámbito laboral y es definido como “trabajo” o práctica profesional.

Las relaciones institucionales y el sistema de roles que se dan en el seno de la academia ya están determinando de alguna manera las estructuras de

pensamiento y los esquemas interpretativos de los sujetos. Estas instituciones contribuyen a la formación de conocimientos en selección de personal a través del cuerpo de “materias” que conforman las carreras relacionadas con la gestión y el desarrollo de recursos humanos, las cuales han sido una fuente fundamental de conocimientos acerca de las “reglas” y procedimientos de selección de personal, información calificada como “teórica”, para hacer referencia a su naturaleza conceptual, que ocurre en las interacciones propias de las aulas de clases, donde quien impone las pautas de lo correcto o lo incorrecto “académicamente” es el “profesor”.

En la práctica de la experiencia laboral, o “trabajo”, se “afinan” las competencias para hacer selección de personal y las aptitudes para discriminar e identificar al sujeto “adecuado para el cargo”, y es un tipo de información que no está en los manuales técnicos, y que redefine las reglas del proceso de selección. Se reconoce la existencia de procesos de adecuación de los criterios a las expectativas del cliente o el supervisor, el cual es un fenómeno que se va “reforzando con el día a día”, y que consiste en ajustar las propias creencias y expectativas con relación al candidato idóneo para ser seleccionado, a los intereses del cliente que contrata los servicios.

En algunos casos, los evaluadores en selección de personal deben reestructurar las creencias que conformaban el conjunto de presuposiciones con relación a esta práctica, según las reglas vistas en la academia, para adecuarlas a una “realidad que es diferente”, a otro ámbito de relaciones, en el que se utilizan las técnicas aprendidas para adecuarlas a las demandas del cliente y la organización. Esto da lugar a un interjuego, entre los condicionantes y exigencias organizativas, y los valores y conciencia del sujeto.

Lo anterior concuerda con la clásica distinción entre procesos de socialización primaria y de socialización secundaria que se encuentra en los

trabajos de Peter Berger y Thomas Luckman. De forma que, en coincidencia con las versiones expuestas, estos espacios de socialización como “la universidad” y “el trabajo”, *implican la obtención del conocimiento específico de roles, que están directa o indirectamente arraigados en la división social del trabajo* (Berger y Luckman, 1976). En definitiva, la socialización secundaria da cuenta de que los procesos de internalización de normas y valores, prosiguen a lo largo de toda la vida de las personas (Martín-Baró, 2001).

En congruencia con las declaraciones que afirman que es el ámbito laboral o “trabajo” el que “te dice cómo hacer las cosas”, la organización es percibida como altamente determinante en la forma en que se lleva a cabo la selección de los candidatos. Aunque en todos los casos se afirma que la organización provee de “autonomía” suficiente para llevar a efecto la selección de los sujetos, esta libertad está modulada por el propósito de “satisfacer” unas pautas de la organización que, básicamente, refieren a los sistemas de normas y valores que definen los criterios que se siguen para la selección de personal. Este proceso viene dado en razón de la “adecuación” del sujeto a la cultura de la organización, lo que coincide con los planteamientos de Schein (1982) y Robbins (2004).

Sobre la selección de personal

La selección de personal es concebida como: “*un subsistema de los recursos humanos*”, que permite captar al personal más idóneo para un cargo determinado, y hacerlo bajo unos criterios técnicos válidos que permiten la objetividad en los resultados. Es percibida como un proceso discriminante y en evolución que está definido con base en un sistema de evaluación por competencias dinámico y cambiante, en razón de que reconoce la idiosincrasia de cada empresa y cada puesto de trabajo.

Los participantes coincidieron al reportar sentirse “muy bien” con su trabajo, lo cual podría sugerir que se sienten satisfechos con lo que hacen.

Sin embargo, de manera importante reportaron estar contentos con el trabajo de hacer selección de personal “pero” no les parece el área más satisfactoria en tanto es un área donde se puede “quemar” la persona muy rápido”. En términos académicos, esto es lo que se conoce como síndrome de *burn out* y en este sentido, la persona siente que lo que antes le daba satisfacción, llega un momento en que ya no es así (Haslam, 2004). En algunos casos, se observa que la asimilación contribuyó a la acomodación del sujeto al cargo de selección, que fue favorecida por el desempeño y la valoración de la empresa en el mismo y moduló la superación de algunos prejuicios de los participantes con relación a este tipo de labor.

La selección de personal es entendida como un proceso “discriminatorio”, que se encubre con los “supuestos criterios de objetividad”.

Estos planteamientos son consistentes con la idea de Barrero (2000 c.p. Peralta, 2006), quien supone que, aunque no es en la mayoría de los casos, sí existen personas capaces de reconocer la discriminación aún estando inmersos en el contexto que naturaliza este tipo de esquemas de pensamiento y acción. Se entiende de esta manera que la persona en el rol signado por el cargo en cuestión, puede actuar conscientemente de forma discriminatoria.

Sin embargo, las personas que no reportaron procesos de discriminación asociados a la práctica de selección de personal, bien pueden tener resonancia en los planteamientos que sostienen que este hecho ocurre, en los casos en los que las personas han interiorizado los valores que justifican los estereotipos, los cuales son vistos como “naturales”, o porque la inequidad no es tan evidente cuando se dan procesos de habituación al fenómeno (Peralta, 2006).

La selección de personal es entendida como un proceso que categoriza a las personas. Estas declaraciones de los evaluadores en selección de personal coinciden con la interpretación hecha por Morales, Moya y Reboloso (1994),

acerca de la relación de los procesos de selección de personal con procesos de categorización. En el marco del socioconstruccionismo estos procesos de categorización ocurren en la internalización (Berger y Luckman, 1976) de los esquemas interpretativos de un mundo de vida en el contexto laboral de las organizaciones empresariales.

El propósito de la selección, siempre está dirigido a satisfacer las demandas del cliente y en función de ello, las expectativas que se crean del candidato; básicamente obedecen a un interés del entrevistador por corresponder a las exigencias de “el perfil” que define la cultura de la organización; en conjunto con las demandas del cliente, estas afirmaciones coinciden con los planteamientos de Alles (2006). Las personas entrevistadas manifestaron que sus ideas en el proceso de selección se apegaban a los valores organizacionales, a la cultura de la organización, bien de la propia empresa, o de la empresa que demanda los servicios.

Acerca de los grupos contraculturales o tribus urbanas

En todos los casos los evaluadores declararon no tener un concepto elaborado de los grupos contraculturales o tribus urbanas, lo cual no difiere demasiado de los referentes teóricos, donde no existe un concepto definido de tribus urbanas, sino más bien una especie de “taxonomía” (Costa, Pere-Oriol y Tropea, 1997). En congruencia con Zarzuri y Ganter (1999) se asocia a procesos de “afiliación” e “identidad social” entre “jóvenes” que “comparten cosas comunes” y la búsqueda por satisfacer ciertas “necesidades de diferenciación”. Se manejaron frases como “*autoexcluidos*”, “*rechazo por el resto de la sociedad*”, y “*grupo de personas que se asocian entre ellos*”, o “*un ethos*” para referirse al hecho de que estos grupos están conformados por personas que se unen en función de compartir “*estilos particulares*”. Los evaluadores parecen coincidir en el carácter híbrido de estos grupos, porque

hacen una fusión de lo autóctono con lo foráneo. No se asocia a estos grupos con un estrato social particular, por el contrario sostienen que esto no obedece a factores económicos *“realmente no es algo que tenga que ver con el nivel socioeconómico”*.

Los grupos contraculturales o tribus urbanas son típicamente asociados con un “ellos”, en otras palabras con ese “otro” generalizado que es ajeno y lejano a “mí”. Tema constante que condiciona en forma radical el comportamiento de las personas: “la distinción entre los grupos a los que se pertenece y aquéllos a los que no se pertenece, entre el nosotros y el ellos” (Martín-Baró, 2001, p.220). Pese a la diversidad que caracteriza a las tribus urbanas y las opciones presentadas, las personas tendieron a asociar los grupos contraculturales con la cultura asociada al rock. Se hace referencia al hecho de que sus estilos “difieren” en gran modo a los del resto de las personas “normales” de la sociedad, o, como es conocida, la cultura dominante de forma cotidiana. Le atribuyen el hecho de estar juntos por compartir maneras de pensar y de “ver la vida”.

Es interesante rescatar como, en las versiones de los participantes se configura esa categorización entre “nosotros” y “ellos”, de la cual se infiere desde ese momento cómo se manifiesta un realineamiento en la percepción entre los grupos sociales, que a su vez influye en el comportamiento interpersonal. Esto recuerda las investigaciones que han mostrado que la simple diferenciación perceptiva entre un endogrupo “nosotros” y un exogrupo “ellos”, produce ya un sesgo favorable hacia el propio grupo (Hewstone, Rubin y Willis, 2002). Desde una perspectiva fenomenológica, nuestra interpretación coincide con Oldenforff (1968 c.p. Martín-Baró, 2001), quien planteó que el análisis de la distinción “nosotros”, surge precisamente del contraste con el “no nosotros”, con el mundo extraño de “ellos”. El mundo

de ellos supone todo lo inhabitual, lo no comprensible, lo impredecible, y por consiguiente, también lo peligroso.

Se asocia el quehacer cotidiano de las personas, relacionadas con grupos contraculturales, con actividades económicas informales, en tal sentido, creen que “esas” personas “no trabajan”; en algunos casos piensan que las actividades económicas de estas personas se relaciona con las artes, fundamentalmente la música, el body art (tatuajes y piercings), el diseño, y en menor grado con el malabarismo, hacer graffitis, y deportes como patinar.

Por su parte, también hubo consideraciones como “no son todos iguales”, y que “depende” de la persona, “son iguales que las demás personas”. La mayoría de los participantes coincidió en suponer que estas personas pertenecientes a grupos contraculturales acostumbran asistir a centros comerciales y locales nocturnos, donde pueden compartir con personas de “su mismo estilo” y “divertirse”.

Lo anterior coincide con el concepto de estigma social, y permite suponer que, las personas asociadas con grupos contraculturales, podrían estar siendo estigmatizadas en razón de que reciben un conjunto de atribuciones que los marca como diferentes y los deja prestos para ser calificados de forma negativa (Major y O'Brien, 2005). Asimismo, este tipo de hallazgos coincide con las investigaciones que encontraron procesos de estigmatización por razones de membresía grupal (Hewstone y cols., 2002; Gallegos, 2004); estas creencias y expectativas de los actores pueden determinar la forma de comportarse, y en tal sentido, las acciones que desarrolla de forma cotidiana.

Esta serie de estereotipos y evaluaciones son por lo general ampliamente formados y bien conocidos entre los participantes y, como ampliaremos más adelante, las convierten en argumentos para la exclusión, o evitación de los miembros del otro grupo, en nuestro caso las tribus urbanas.

Familiarizados y no familiarizados

La mayoría de los evaluadores entrevistados ha tenido “muy poco” contacto con estos grupos, lo cual permite afirmar que no pertenecen, o han pertenecido a un grupo contracultural, o tribu urbana. Reportan que “sólo los conocen de vista”, lo cual permitió afianzar una serie de estereotipos sobre estos grupos. Si se agrega que “no los toman en cuenta”, se puede hablar de un proceso de invisibilización de estos “otros” asumidos como “diferentes”. Estas personas son calificadas en este trabajo como “no familiarizados”, dado que han tenido interacciones muy pobres con miembros de grupos contraculturales, y en función de esto han desarrollado y sostienen su conocimiento de estas personas con base en una serie de prejuicios y estereotipos y una actitud negativa hacia éstos.

Los grupos “familiarizados” nos permiten hacer referencia a personas que han tenido un contacto más cercano y significativo con estos grupos, en espacios donde las condiciones han determinado un clima propicio para las relaciones cordiales entre personas con identidades diferentes, y en razón de esto, la actitud entre estas personas es más positiva. Estos hallazgos son consistentes con las tesis del contacto intergrupar, en la cual se asume que, bajo ciertas circunstancias, las interacciones continuadas entre miembros de grupos mayoritarios y minoritarios, producirá un impacto en la mejora de las relaciones entre éstos, así como en el cambio de la imagen social de los grupos minoritarios (Allport, 1954; Pettigrew, 1998).

De los resultados anteriores se pueden inferir posiciones divergentes con relación a la incorporación de estos sujetos al mercado formal de trabajo. En primer lugar está la predisposición, por parte de los entrevistados que calificamos de “no familiarizados”, a pensar que estas personas no pueden estar vinculadas con el mercado formal de trabajo. Mientras que en segundo lugar, el

sector que calificamos como “familiarizados”, piensa que estas personas bien pueden formar parte del mercado laboral formal, tal como lo han hecho hasta ahora, con los espacios que se le han abierto, vinculados éstos con el ámbito de las artes, la música y el diseño.

Lo anterior tiene referencias muy claras en las investigaciones que han estudiado los procesos de categorización, atribución, prejuicios y estigmatización. Atributos como “que estas personas no pueden estar vinculadas con el mercado formal de trabajo” derivan de la asociación de estos sujetos con estos grupos que se han entendido como contraculturas o tribus urbanas, razón por la cual tienden a ser categorizados en función de estereotipos ligados a prejuicios sociales (Morales y cols., 1994; Pettigrew, 1998) con respecto a estos. Este estereotipo interiorizado como un esquema difamante, menospreciativo y discriminatorio, se convierte en estigma o una forma de categorización social que coloca a ciertos individuos en condición de desventaja frente a los demás (Major y O’Brien, 2005).

Se presenta una elaboración racionalizada de los grupos contraculturales que alude al concepto de ciudadanía. Las personas “no familiarizados”, buscan racionalizar el hecho al sostener que “es un derecho” del cual pueden disfrutar las personas vinculadas con los grupos contraculturales, condicionados a que “respeten” a las demás personas. Sin embargo, el deseo de interactuar, en el marco del derecho, lo que encubre es el temor a una conducta posiblemente delictiva de las personas asociadas con los grupos contraculturales, de “ellos”, hacia un nosotros: el “resto de las personas”. Se asumen posiciones que intentan deslegitimar el estilo cultural de las personas asociadas con los grupos contraculturales, lo que se expresa en frases como: “son unos locos” o “adolescentes”, lo cual sirve para calificar a “ellos” como irracionales, personas que viven la vida desde una perspectiva muy diferente, casi primitiva,

en comparación a los patrones convencionales y “racionales” de un nosotros: las “demás personas”.

Las personas que fueron definidas como “familiarizados”, ven esta situación de los grupos contraculturales con simpatía y califican esta forma de ser como “interesante”, para hacer referencia a la “capacidad” que tienen estas personas de romper con los esquemas convencionales del “resto de la sociedad”, o dominantes. Asimismo ven que la forma de ser de estas personas es “normal” y les “parece muy bien”, porque “sólo es una cuestión de estilos”. A diferencia de la versión presentada por el grupo que se asume totalmente ajeno a los grupos contraculturales, o “no familiarizados”, las personas que han tenido un contacto más cercano con estos grupos se permiten evaluar la condición de estas personas, no como un defecto o una amenaza, sino como una virtud y una potencialidad que poseen estas personas que son diferentes.

El candidato idóneo

El candidato idóneo es un tipo ideal; una persona que debe poseer las características que se adecuan al perfil, y que posea las competencias, aunque no se puede definir un perfil universal que siempre será aceptado, porque esto depende en gran medida de las características de cada organización y del cargo que se esté ofertando. Tal como refieren los participantes, “no es general”, de forma que los criterios de exclusión en la selección-discriminación de los candidatos varía por los requerimientos particulares del cargo y de la empresa contratante. Seguido de esto, en la indagación destacan aspectos catalogados por su naturaleza, como psicológicos, y cualidades físicas. En los primeros se ubican todas aquellas características asociadas con rasgos de personalidad del candidato, como las aptitudes, las actitudes y los intereses. En segundo lugar, están las características físicas o de apariencia del candidato, lo cual incluye rasgos fisonómicos como la contextura y el color de piel, manejo del look o

imagen, asociado al estilo que define la forma de vestir, el peinado y el uso de accesorios o tatuajes.

La identificación del sujeto idóneo es asociada con la experiencia en el “trabajo” o ámbito laboral que forma la capacidad “subjetiva” de dar con el candidato acorde a los intereses del cliente. En esta línea es que se sostiene el sesgo que puede aparecer por parte del evaluador, que puede conducir a que se vicien los datos a favor de posiciones subjetivas (Hernández, 2003), construidas socialmente y que configuran categorizaciones, prejuicios, atribuciones, estigmatizaciones u otras formas discriminatorias, asociadas con los estilos culturales de los actores en los procesos de selección de personal (Haslam, 2004). Estas impresiones de los evaluadores tienen un referente importante en los procesos de percepción.

Los procesos de percepción están configurados por la existencia del actor en un mundo de vida, el cual se define como el trabajo y son entendidos por la adecuación del sujeto a unos esquemas interpretativos construidos en una relación dialéctica con sus otros significativos. Estos procesos no dependen únicamente del objeto percibido, de forma que se puede afirmar que la determinación de cuál sea la categoría perceptiva más apropiada en un momento concreto, depende sobre todo de tres factores, a saber: el contexto, el interés y la experiencia del perceptor (Martín-Baró, 1989, 2001). De la experiencia laboral se derivaba la capacidad discriminativa que permitía identificar la adecuación del sujeto al perfil y sus competencias para el cargo, lo que dependía de combinar los intereses de los clientes, del cargo que estaba en oferta y la adecuación a la cultura de la organización.

Sobre la discriminación

Ante lo expuesto, sería interesante revisar el planteamiento teórico que sostiene que la discriminación laboral, o de acceso al mercado de trabajo, se

produce cuando los empleadores y trabajadores tienen un trato diferencial para individuos de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, selección, evaluación y promoción, lo cual se funda en criterios diferentes a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva (Peralta, 2006). Las referencias dicen que “la mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de preconcepciones y prejuicios atribuidos a miembros de grupos sociales” (Morales y cols., 1994; Gómez y Horbath, 2007).

Se observó que no había personas en la empresa con un look o imagen que diese cuenta de estilos culturales que definieran formas diferentes al que maneja de forma tradicional la organización. Se encontró que existe un proceso de exclusión por parte de la organización, en el mismo proceso de admisión, que imposibilita la presencia, dentro de su estructura, de personas con estilos o imagen asociados con cultura alternativa. También existe la expectativa de que el sistema, forzará al sujeto que se muestra diferente, para que finalmente se adecue a los modelos convencionales. En ambos casos se da cuenta de la presencia de mecanismos de coerción que intentan actuar sobre las decisiones del sujeto para restringir su libertad de elegir la imagen o apariencia que han de llevar, forzando a los sujetos que participan en el proceso de selección a adecuarse al modelo cultural dominante.

Las expectativas de los evaluadores sobre la posibilidad de integración en/con la organización de personas asociadas con grupos contraculturales, circundan ideas como: “depende de la empresa”, “no creo que los contraten”, “pueden tratar de promover sus estilos en las empresas”, la necesidad de ajustarlos al estilo e imagen de la organización, “cambiar su estilo” y que “éstos van a desertar” de la empresa. En este sentido, se derivaron conceptos como el de empresas “tradicionales” y el de empresas “creativas”, para ubicar a estos sujetos. Las primeras asociadas a los modelos más “rígidos”

de imagen organizacional, vinculados con el ámbito financiero y de empresas transnacionales. En tanto que las segundas obedecen más a modelos de empresas apegadas a estilos “flexibles”, asociados a la industria de la publicidad, el diseño y la producción artística.

Existe una clara resistencia a aceptar, que las personas asociadas con otros estilos culturales por su imagen, puedan tratar de imponerlo a los demás miembros de la organización atentando de esta forma contra la cultura de la misma¹. En congruencia con lo anterior supone una medida de la organización para defender el estatus quo; el modelo dominante. Se condiciona la permanencia del sujeto al cambio de imagen o estilo cultural, de lo cual se puede derivar la posibilidad de que la persona (el candidato) viva identidades disociadas para adaptarse a los requerimientos de la empresa, y poder vivir de acuerdo con lo que “le gusta ser”, y finalmente, se supone una alta probabilidad de que este sea un proceso aún más violento dentro de un marco de intolerancias y conforme con esto, las presiones sociales determinen que el sujeto renuncie a una de las condiciones, la imagen asociada al estilo cultural, o el trabajo.

Entre las declaraciones se asoma la idea de que las personas experimentan procesos intra e inter grupales en el seno de la organización en función de los estilos culturales. Estas se concentran y sostienen en torno a que una vez integrada la persona dentro de la empresa, ésta sufrirá un proceso de adecuación al grupo, que de forma “natural” le permitirá “dejar” a estos grupos y “madurar”². Estas creencias tienen un referente importante en las

¹ Janis (1972, c.p. Leon y Díaz, 2005) ha sostenido que en el ámbito de la cultura organizacional los miembros desafiantes son rechazados o vistos como una influencia negativa para el resto del grupo porque sus ideas entran en conflicto y alteran la cultura central.

² ... para significar de este modo un estado contrario a la madurez y hacer referencia a lo irracional; lo incivilizado.

investigaciones sobre procesos de socialización e identidad grupal (Martín-Baró, 1989, 2001).

Los referentes teóricos suponen un proceso necesario de adecuación del sujeto a los patrones culturales de la organización para poder formar parte de ésta (Chiavenato, 2007). Recordemos que esto supone la incursión del sujeto en un grupo ya formado como organización, lo cual plantea al individuo el problema de la adaptación a un contexto, con normas, valores y relaciones ya establecidos (Robbins, 2004). Esto coincide con la idea de resistencia al cambio o intolerancia a las diferencias grupales, y como la posibilidad de “ser” se restringe a un “deber ser”, fundado en estructuras de poder estatuidas, lo que niega las posibilidades a un otro, portador de diferencias, con las cuales no se sabe, o no se quiere lidiar, resultando más conveniente solicitar que el otro cambie, que ampliar los esquemas de interpretación para asimilar esta situación que resulta novedosa.

La posibilidad de postular a personas asociadas con grupos contraculturales o tribus urbanas, es concebida como “muy baja”, y depende de “las demandas de los clientes” o de la empresa. Esto corrobora la información suministrada en torno a la influencia de la organización y los clientes, en las decisiones de los sujetos al hacer selección de personal. Se afirmó que en este proceso “existe discriminación”, que en el caso de las personas asociadas con grupos contraculturales, obedece a prejuicios por su apariencia, lo cual pone de manifiesto que el look, es una condición importante en el proceso de selección, y cumple una importante función moduladora en la asignación al cargo de los candidatos. Esto coincide con otras investigaciones sobre discriminación hacia grupos contraculturales³, y ésta, a su vez varía de manera importante, por las

³ En sus investigaciones Karina Gallegos (2004) encontró que los grupos contraculturales asociados al rock (metaleros) en la ciudad de Quito han experimentado altos niveles de discriminación en el ámbito laboral.

diferencias en el nivel de familiarización de los evaluadores en selección de personal con estos grupos.

El nivel de rigidez con el que se adecue la persona al protocolo de selección, y el tratamiento sucesivo del individuo, cuya imagen está asociada con un grupo contracultural, se encuentra modulado por la familiaridad del sujeto con estos grupos. Por tanto, de ello se deducen dos vertientes importantes en los posibles patrones de acción reportados, que calificamos como: fuertemente objetivista, asociada principalmente con las personas menos familiarizadas, y otro que denominamos comprensivo que aplica a las personas familiarizadas.

En el caso del comportamiento objetivista las personas suelen apearse rígidamente al procedimiento convencional, y con base en este esquema de acción, limitan la evaluación a dar cuenta de la adecuación del candidato al perfil y al hecho de que el sujeto posea las competencias requeridas para el puesto. En tanto que en el segundo caso, la persona familiarizada con estos grupos es consciente de las limitaciones de las personas cuya imagen está asociada a grupos contraculturales, para ser admitido en ciertos cargos y en ciertas organizaciones, y en función de ello, ejecuta acciones alternativas a fin de “orientar” a este tipo de candidato para que aumente sus probabilidades de ser admitido en algún puesto. Sin embargo, esta orientación consiste en sugerirle al individuo que “adecue su estilo” a las demandas de la empresa y coincide con las declaraciones vistas con referencia a la función coartante de la cultura organizacional, acorde con el sistema dominante, de forma que los sistemas conspiran por el mantenimiento de los esquemas tradicionales.

Se rescatan aquellas referencias teóricas que afirman haber encontrado dos efectos de la categorización endogrupo-exogrupo: el efecto favoritismo hacia el endogrupo o etnocentrismo y el efecto de la percepción de homogeneidad del exogrupo (Hewstone y cols., 2002). A la luz de estos planteamientos, es posible

enmarcar las posiciones de los participantes identificados en las categorías de “familiarizados” y “no familiarizados”, y comprender cómo se favorece la participación, en los espacios de selección de personal, a las personas que se identifican con el estilo o identidad cultural y social del evaluador, en tanto se estigmatiza a las personas que difieren del estilo de éste y son percibidas como “ellos”, los miembros de “otro grupo”, asociados a las tribus urbanas o los grupos contraculturales.

La comprensión del fenómeno de la discriminación laboral implica la relación con procesos de estereotipación (Hilton y Hippel, 1996) y de éstos con fenómenos como, los prejuicios, la discriminación social y la estigmatización. A partir de las verbalizaciones estudiadas, con referencia a los grupos contraculturales, son muchos los estereotipos que se pueden deducir y nos dan cuenta de posiciones desfavorables hacia estos grupos, que son socialmente construidos en la interacción cotidiana de los individuos, en los espacios de la organización, y permiten comprender la discriminación que reciben las personas asociadas a estos grupos, en las prácticas de selección de personal.

Algunos esquemas de justificación

Se definen dos líneas de justificación acordes con las líneas de acción definidas anteriormente como discriminación objetivista y comprensiva. En el primer caso, se apela al hecho de que “es una cuestión de valores de la organización”, del “rol” ante la cual “no pueden hacer nada”. En tanto que en el planteamiento comprensivo se ubican aquellas declaraciones que dan cuenta de un interés por aprovechar los recursos que pueden estar presentes en las personas asociadas con grupos contraculturales, y que pueden ser desperdiciadas por razones de conflicto culturales en el manejo de la interpretación de la imagen. Estas personas se permiten visualizar alternativas al rechazo definitivo de las personas asociadas con grupos contraculturales o tribus urbanas.

Se encontró una tendencia general, a delegar la responsabilidad de la decisión sobre la selección de los candidatos en otros agentes, y en función de esto, se derivaron dos líneas justificativas que ubican siempre en otro actor la causa de sus acciones, entiéndase la organización o cliente y el propio candidato. En la primera, se basan en la adecuación a la norma y los valores de la empresa y en esta línea, declaraciones del tipo “mis ideas se alinean a mis valores”, “es una cuestión del rol” o “trato de ser lo más objetivo posible” por tanto la elección del candidato es algo que escapa del “control conductual percibido”⁴ de la persona y depende del cliente, consistente con la afirmación “depende de la empresa, yo sigo las pautas” de manera general nos indican que los sentimientos e ideas propias no tienen influencia “en lo personal no tengo ningún problema”.

La demanda de “adecuación” del candidato a los patrones culturales de la organización, se traduce en que la asignación al puesto de trabajo “depende de que la persona esté dispuesta a cambiar su estilo cultural y adecuarlo al de la organización”; en este caso la responsabilidad de que el sujeto no sea contratado recae en el propio candidato, de forma que se evidencia una “victimización de la víctima”⁵. Se observó que la persona, en el rol de seleccionador, se percibe a sí misma incapacitada para hacer su voluntad y siente que su acción sólo puede acatar las demandas de un agente externo, que es ese otro significativo entendido anteriormente como el cliente, o la organización, razón que además le permite desentenderse de la “responsabilidad” del acto de discriminación.

⁴ Correspondiente a la facilidad o dificultad que el individuo percibe para realizar la conducta (Morales, 1999). La incorporación de este elemento, a la teoría de la acción razonada se reconoce como Teoría de la Acción Planificada (Ajzen, 1991).

⁵ La victimización de la víctima es el proceso por el que a una persona que sufre un daño o perjuicio, que es provocado por una acción ajena, es culpabilizado directamente de ésta.

Estas pautas de comportamiento y pensamiento se pueden comprender de forma coordinada con los estudios sobre cultura, que permiten entender cómo la forma de hacer y pensar que se sigue por apego a la norma es vista como la única solución posible para todos quienes han sido socializados en ella, e incluso, cuando es vista en su contingencia, tiende a ser vista como la mejor solución posible. Esto hace que sea difícil visualizar un cambio cultural como viable o permitido y, cuando se lo ve como potencial, pensar que sea conveniente (Rodríguez, 2005).

Conjugando todo lo anterior, nos permitimos sostener que el tratamiento que se hace a las solicitudes provenientes de candidatos, asociados por su imagen a los grupos contraculturales está marcada por la presencia de discriminación. Se construyen razones como “la empresa no los aceptaría así”, lo cual coincide con las afirmaciones encontradas en la exploración documental, en cuanto a que, la mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de preconcepciones y prejuicios atribuidos a miembros de grupos sociales (Morales y cols., 1994; Gómez y Horbath, 2007).

Reflexiones finales: conclusiones y recomendaciones

Partiendo de los planteamientos de la fenomenología social (Schutz, 1972) y enmarcados en el socioconstruccionismo (Berger y Luckman, 1976) como paradigma modelo de interpretación, se dio sentido a las conversaciones sostenidas con los evaluadores dedicados a la selección de personal para dar con una serie de testimonios que nos acercaron a las experiencias subjetivas, generadas y compartidas socialmente, de la selección de personal y los grupos contraculturales o tribus urbanas. Así se dió respuesta al interés de comprender los procesos de socialización, y las significaciones, desde la experiencia de evaluadores en selección de personal, con relación a esa cotidianidad o situación social en un mundo de vida que se enmarca en el espacio laboral.

Los procesos de formación en la selección de personal fueron asociados con esos procesos de socialización secundarios en los que el sujeto, situado en un contexto social, organizacional, y en interacción con los “otros significativos” de ese medio, superiores y clientes, forma los esquemas normativos y valorativos que le permiten configurar lo que se acepta como correcto, y a su entender, quiénes son personas aptas o no, haciendo propios estos marcos de significados, que son la esencia de ese sistema de acciones que configuran la selección de personal.

Una decisión humana define el proceso de selección, y como todo proceso racional, este no tiene un fundamento objetivo último y por tanto, se sostiene en fundamentos de orden subjetivo por lo que, es el producto de una experiencia construida socialmente (Berger y Luckman, 1976; Hernández, 2003). En palabras de los propios actores, para hacer su trabajo de forma eficiente debe adquirir una forma de conocimiento desde el sentido común, conocimiento que los filósofos desde los tiempos clásicos han clasificado como *phronesis*.

Las acciones entendidas como “discriminación”, representan la cristalización fáctica y la internalización en los actores de estas normas y estos valores, compartidos en una cotidianidad que ocurre en un mundo de vida. Son estas normas y valores, más o menos resignificados o compartidos en construcción dialéctica por los actores, con sus efectos en los motivos racionales, los que son comunicados de forma manifiesta, o entre líneas, en el ejercicio testimonial.

La discriminación de sujetos cuyo look está asociado a los grupos contraculturales o tribus urbanas, no obedece a un proceso natural que determine la exclusión de estos grupos. Su situación, en todo caso, se inclina a la presencia de factores socio-históricos y por tanto ideológicos que dan sentido a la existencia de unos grupos con privilegios, ante otros, por sus estilos

culturales. Ese conjunto de significados y acciones que los sujetos expresaron, ya están recogidos en la psicología social clásica, en los procesos que definió como atribuciones, categorizaciones, prejuicios y estigmatizaciones.

Sin embargo, la discriminación está mediada por el tipo de cargo y empresa que esté ofertando el puesto. Se afirma que los cargos asociados con el diseño y las artes, o a niveles base en empresas manufactureras, tienden a ofrecer más oportunidades a las personas cuyo look se asocia con los grupos contraculturales, que los cargos medios o gerenciales donde la necesidad de adecuación al perfil tradicional es mucho más exigente, y es percibido como “imposible” que una persona cuyo look esté asociado a tribus urbanas pueda ser seleccionado.

Se derivaron dos subgrupos, de acuerdo con su nivel de acercamiento hacia los grupos contraculturales, éstos son definidos como los “familiarizados” y los “No familiarizados”, los primeros son personas que han tenido un contacto más cercano con personas asociadas a estos grupos, y mostraron tener una actitud más positiva hacia éstos, en tanto que los segundos son los que han tenido un menor contacto con personas asociadas a grupos contraculturales y manifiestan una actitud más negativa hacia dichos grupos. En concordancia con Pettigrew (1998), esta característica moduló en todo momento las interpretaciones realizadas con relación a los grupos contraculturales.

En las versiones de los participantes sobre los grupos contraculturales, se caracteriza la categorización entre un “nosotros” y “ellos”, posición desde la cual se sostiene ese alineamiento en la percepción social, que marca la distancia con los grupos asociados a los estilos contraculturales, que a su vez influye en las formas de interpretación y comportamiento interpersonal. Esta distinción destaca que el “nosotros” surge del contraste con el “no nosotros”, con el mundo extraño de “ellos”, el mundo que supone todo lo inhabitual, no comprensible, impredecible, y también peligroso. Y esto último, lo peligroso, es

concebido en términos de que ponga en riesgo los intereses de la organización, percibida como objeto de interés fundamental.

La organización como objeto de interés fundamental generó una interrogante ¿Tiende la gente a ejecutar una conducta determinada por lo que personalmente cree y piensa conseguir de ella, o la llevan a cabo, sobre todo, porque se preocupa de la aprobación o desaprobación de los otros? Los resultados sugieren que las personas tienden a darle prioridad a la aprobación que puedan recibir de los otros significativos (superiores, clientes internos o externos) sobre sus acciones, antes que a las propias creencias, o lo que piensa personalmente acerca de postular a determinados cargos laborales personas cuya imagen o “look” está asociado con el estilo de grupos contraculturales.

Estas son perspectivas que requieren más investigación, entre otros motivos por los cambios sociales y especialmente culturales en el contexto histórico de la posmodernidad. Desde este punto de vista, se puede vislumbrar un escenario de relaciones laborales más tolerante, donde se consideren los intereses de ambas partes, y se tomen decisiones más eficaces, imparciales y tolerantes, al tiempo que se evitan prácticas discriminatorias y se respetan los derechos humanos de los candidatos a un puesto de trabajo, declaraciones que coinciden con los planteamientos de García y García (2006).

Las intervenciones que se realicen en torno a la discriminación hacia las personas, cuyo “look” está asociado con el estilo de los grupos contraculturales o tribus urbanas, deben estar fundadas en políticas que promuevan la deconstrucción de estas estructuras de significados que atentan contra los derechos identitarios y las posibilidades de realización de numerosos jóvenes día a día, y así mismo limita las oportunidades de las organizaciones que desestiman la incorporación, dentro de sus filas de trabajadores, a estas personas que sólo representan el reclamo de una sociedad que se caracteriza

por el auge de la posmodernidad, y con ella, la diversidad en oposición a la homogeneidad de la modernidad.

Este trabajo invita a la lectura crítica de esta realidad, de nuestra cotidianidad, que inspire la transformación de un escenario complejo, situado históricamente, de acciones e interacciones que definen formas de producción y reproducción de estructuras de relaciones sociales, y por tanto estructuras políticas, (Habermas, 1987) que son susceptibles de ser transformadas desde las propias prácticas cotidianas, y desde la deconstrucción de los esquemas de significados que legitiman la discriminación de ciertos grupos (Montero, 2004) en privilegio de otros.

Ante lo observado, esta investigación propone la promoción y el desarrollo de una línea de investigación que responda a las limitaciones de este estudio, de forma que futuras investigaciones se permitan explorar los esquemas identitarios construidos en torno a los propios grupos de pertenencia de las personas encargadas de llevar a cabo la administración de recursos humanos, así como de los grupos contraculturales o tribus urbanas. También se invita a estudiar cómo funcionan estos esquemas al servir de marcos interpretativos y de acción, que permitan la comprensión de los procesos de interacción que ocurren entre las personas asociadas con grupos contraculturales o tribus urbanas, y las personas asociadas con la cultura organizacional o corporativa, en el marco de los procesos de selección de personal.

Finalmente, se sugiere la promoción de programas y políticas que permitan la conexión, entre el ámbito de producción de conocimientos académico, y el de las organizaciones, con lo cual se complementarían y potenciarían de manera importante los recursos de ambas instituciones favoreciéndose eventualmente, la solución de problemas que están presentes en la realidad cotidiana, y que sólo la actitud crítica de la investigación puede develar con el fin de superar

estructuras de significados que favorecen la reproducción del *status quo*, y la hegemonía cultural.

Referencias

- Abela, J. (2001). *Las técnicas de análisis de contenido: Una revisión actualizada*. Recuperado el 15 de julio de 2008, del sitio Web del Centro de Estudios Andaluces: <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Ahumada, N. y García, S. (1984). *Influencia del estereotipo físico en el proceso de selección de personal de las instituciones bancarias*. Tesis de pregrado no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Ajzen I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision process*, 50 (2), 179– 211.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Berger, P. y Luckman, T. (1976). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu. (Trabajo original publicado en 1968).
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Costa, P., Pére-Oriol, J. y Tropea, F. (1997). *Tribus urbanas: el ansia de identidad juvenil*. Barcelona, España: Paidós.
- Escalona, C. y Romero, R. (1998). *Prejuicios étnicos y discriminación racial en la selección de personal del sector bancario*. Tesis de pregrado no publicada, Escuela de Psicología, Caracas.
- Gallegos, K. (2004). Al estilo de vida metalero: resistencia cultural urbana en Quito [versión electrónica], *Iconos. Revista de ciencias sociales*, 018 (1), 24 – 32.

- García, A. (1989). Discriminación ocupacional y salarial por género [Versión electrónica], *Desarrollo Económico*, 29 (114), 239-264.
- García, C. M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional [versión electrónica], *Universitas Psychologica*, 5, 163-174.
- García, M. y García, A. (2006). Utilidad de los criterios compuestos y múltiples mediante eficacia discriminativa en selección de personal [versión electrónica], *Psicothema*, 18 (2), 243-248.
- Gómez, I y Horbath, J. (2007). *Exclusión social, discriminación laboral y pobreza urbana de los indígenas en la zona metropolitana del valle de México*, ZMVM. Recuperado el 01 de diciembre de 2007, de: <http://www.sicbasa.com/>
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa II. Crítica de la razón funcionalista*. Madrid: Taurus.
- Haslam, A. (2004). *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach* (2ª Ed.). London, GBR: Sage Publications, Incorporated. Recuperado el 10 de agosto de 2008, de: <http://site.ebrary.com/lib/elibroucv/Doc?id=10080889&ppg=306>
- Hernández, M. (2003), *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes / Plaza y Valdez.
- Hewstone, M.; Rubin, M. & Willis, H. (2002). Intergroup Bias [versión electrónica] *Annual Review of Psychology*, 53, 575-604.
- Hilton, J. y Hoppel, W. (1996). Estereotipos [versión electrónica] *Annual Review of Psychology*, 47, 237-271.
- Ibáñez, T. (1996). La ideología y las relaciones intergrupales. En R. Bourchis y J. Leyens (Eds.). *Estereotipos, discriminación y relaciones entre grupos*. Madrid: Mc Graw Hill.

- Katz, D. (1989). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Leañez, M. (2000). *Creencias, actitudes e intenciones conductuales hacia la selección de trabajadores mayores de 40 años en una muestra de evaluadores de personal*. Tesis de grado no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Lincoln Y. & Guba E. (1995). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Lopez-Portillo, E. (2004). *Contraculturas*. Recuperado el 25 de octubre de 2007 de: http://sepiensa.org.mx/contenidos/2004/s_contrac/contrac1.htm
- Maffesoli, M. (1990). *El tiempo de las tribus*. Barcelona, España: Icaria.
- Major, B. y O'Brien, L. (2005). The social psychology of stigma [versión electrónica], *Annual Review of Psychology*, 56, 393-421.
- Martín-Baró, I. (1989). *Sistema, grupo y poder. Psicología social desde Centroamérica II*. San Salvador: UCA.
- Martín-Baró, I. (2001). *Acción e ideología, Psicología social desde Centroamérica I* (11ª Ed.). San Salvador: UCA.
- Mead, G. (1964). *The process of mind in nature*. En A. Strauss (Ed.) *On social psychology* (pp. 85-111). Chicago: University of Chicago Press.
- Montero, M. (2004). *Hacer para transformar*. Buenos Aires: Paidós.
- Morales, J., Moya, M. y Reboloso, E. (1994). *Psicología Social*. Madrid, España: McGraw Hill.
- Munduate, L. (1997). *Psicología social de la organización. Las personas organizando*. Madrid: Pirámide.
- Peralta, M. (2006). Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal [versión electrónica], *Acta Colombiana de Psicología*, 9 (1), 87-98.
- Pettigrew, T. (1998). Intergroup contact theory [versión electrónica], *Annual Review of Psychology*, 49, 65-85.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª Ed). México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico de la cultura organizacional*. México: Alfaomega.
- Sackett, P. y Lievens, F. (2008). Personal Selection [versión electrónica], *Annual Review of Psychology* 59, 419–50.
- Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Schutz, A. (1972) *Fenomenología del mundo social*. Madrid: Alianza..
- Schvarstein, L. (1991). *Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes*. Buenos Aires: Paidós.
- Zambrano, A. y Arenas, R. (2004) Construcción de identidad en jóvenes infractores de ley, una mirada desde la psicología cultural [versión electrónica], *Revista de Psicología Universidad de Chile*, 1 (13), 115-132.
- Zarzuri R. y Ganter R. (1999). Tribus Urbanas: por el devenir cultural de nuevas sociabilidades juveniles [versión electrónica], *Revista de Trabajo Social Perspectivas*, 8, Diciembre. Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez. Chile.

**Tendencias Actuales en Psicología Clínica Infantil
desde la Perspectiva Conductual**

Rosa Lacasella

rosa.lacasella@gmail.com

Maestría en Análisis Conductual- Instituto de Psicología-
Universidad Central de Venezuela.

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo primordial determinar cuáles son los desórdenes del niño más comunes en los últimos cinco años así como los tratamientos más utilizados y exitosos para cada uno de los desórdenes, intervenciones sustentadas en los principios del análisis comportamental. A través del análisis de la bibliografía se pudo establecer que la mayor parte de los problemas se centran en: trastornos de atención con o sin hiperactividad, agresión, depresión, ansiedad, fobias y miedos, abuso sexual. Por otra parte, los tratamientos más empleados se basan no sólo en las técnicas derivadas del modelo R-S sino de modelos S-O-R. Por último, se vislumbra una concepción más integral del niño en desarrollo y un abordaje interdisciplinario del mismo.

Palabras Claves: Análisis Conductual, Psicología Clínica, Trastornos, Tratamiento, Infancia.

Current Tendencies In Behavioral Clinical Child Psychology

Abstract

The purpose of this study was to determine the most common child disorders and successful treatments based on behavior

analysis principles reported in the last 5 years. The analysis of specialized journals revealed that the most commonly reported disorders were: attention deficit with or without hyperactivity, aggression, depression, anxiety, phobias, fears and sexual abuse. The treatments mostly implemented were based on R-S or S-O-R behavioral models. The perspective of an integrated conception of developing child and an interdisciplinary approach are discussed.

Keywords: behavior analysis, clinical psychology, disorders, treatment, childhood.

Perspectivas históricas de la Psicología Infantil

Tal como lo apunta Bijou (1982), el tratamiento de los trastornos de la infancia es muy reciente. La primera institución dedicada a esta labor fue fundada por Witmer en 1896, en la Universidad de Pennsylvania (Bijou, 1982). La premisa fundamental de esta agencia se sustentaba en que la mayoría de los problemas, tanto académicos como sociales, que presentaba el niño eran de índole biológica, por lo cual la única forma de abordarlos era reestrenando esos defectos biológicos, que se demostraban a través de algún tipo de examen o diagnóstico médico.

Pero fue realmente Freud quién llamó la atención sobre la problemática del niño, aunque de manera indirecta, buscando las causas del comportamiento del adulto a través de trastornos que se habían dado en la infancia. Posteriormente, se dieron otros desarrollos que enfatizaron la técnica del juego como medio terapéutico (Bijou, 1982).

El primer trabajo que se conoce dentro del enfoque del Análisis Conductual referido a la terapia infantil es de Mary Cover Jones llevado a cabo en 1924. Ella evaluó diferentes técnicas para reducir una fobia a los conejos

en un niño de dos años de edad. Utilizó para ello, las técnicas de: extinción, instigaciones verbales, condicionamiento directo, imitación entre otras. Demostró que las últimas fueron efectivas en reducir el miedo a los conejos en este paciente (Bijou, 1982). Por otro lado, en 1938, Mowrer y Mowrer demostraron la efectividad de la aplicación de las técnicas conductuales para eliminar la enuresis (Yates, 1976).

En el inicio de la década de los 60' surge un nuevo interés por el uso de la aproximación conductual al tratamiento de los problemas, tanto en niños (Bijou, 1982) como en adultos (Kazdin, 1983). Según Bijou (1982) y Kazdin (1983) hay varias razones que justifican este auge:

- La acumulación de datos que demostraban la eficacia de las técnicas operantes en el tratamiento de conductas desadaptativas en diversas poblaciones clínicas y el consiguiente cuestionamiento a las técnicas psicoanalíticas. De hecho, hubo dos programas de investigación que ejercieron gran influencia en la evolución de la Psicología Clínica Conductual. Uno relacionado con las primeras aplicaciones sistemáticas de las técnicas operantes en el ámbito hospitalario psiquiátrico con el fin de modificar diversas conductas, promovidas por Ayllon. Este trabajo lo puso en contacto con Azrin, y juntos desarrollaron el método de economía de fichas empleado en el diseño de ambientes de tratamiento globales comúnmente cerrados. El otro es el trabajo de Bijou, Wolf, Baer y otros investigadores de la Universidad de Washington, el cual tuvo el impacto más significativo dentro de la investigación operante aplicada a principios de los años 60.
- La extensión del Análisis Experimental de la Conducta al estudio del comportamiento infantil.

- La publicación de gran número de trabajos relacionados con la aplicación de las técnicas conductuales con fines clínicos. Hecho significativo: aparece la publicación *Journal of Applied Behavior Analysis*, en 1968.
- La aparición del libro *Ciencia y Conducta Humana* de B.F. Skinner (1974), en el cual el autor hace una interesante extrapolación de los principios conductuales al ámbito de la solución de problemas de carácter social.

De allí en adelante, empiezan a surgir diversos estudios donde se demuestran los efectos de las técnicas conductuales en el abordaje de la conducta humana, y en particular en el comportamiento infantil.

Aplicación de la Teoría Conductual a los problemas de la infancia

Tal como se apuntó anteriormente, a partir de los años 60 ha habido un gran auge en la aplicación de los principios operantes a los problemas infantiles y se han generado procedimientos y tecnologías cada vez más precisas y refinadas que, han demostrado su efectividad, en el abordaje de estos trastornos. Esta información puede ser obtenida con sólo hacer una breve revisión del número de revistas en las cuales aparecen, a su vez, numerosos reportes sobre el empleo y eficacia de las técnicas conductuales. Algunas de ellas como la *Journal of Applied Behavior Analysis*, *JABA*, *Journal of Behavior Therapy and Research*, *Behavior Modification*, *Behavior Assessment*, *Behavior Therapy*, se encuentran repletas de las demostraciones antes mencionadas en diferentes patologías tales como: Trastornos de ansiedad, Depresión, Trastornos del sueño, Conductas alimentarias, anómalas, Retardo en el Desarrollo, Trastornos por déficit de atención, Trastornos de eliminación, Comportamiento agresivo-antisocial, Trastornos del aprendizaje, Inhabilidades sociales entre otros.

A título de ejemplo, Sulzer-Azaroff y Gillat (1990) en una revisión que realizaron con motivo de la preparación del *Journal of Applied Behavior Analysis Reprint Series: Behavior Analysis in Education*, en donde tomaron como muestras los artículos de la JABA desde 1968 hasta 1988, encontraron que el número de artículos sobre aspectos educativos ha ido descendiendo en el tiempo, aunque su énfasis no ha sido desterrado del todo. Simultáneamente, los reportes sobre el aprendizaje de destrezas sociales y lenguaje se han acelerado, y los concernientes a las ejecuciones académicas han disminuido gradualmente. Cualquier explicación de este hecho, según los autores, podría ser especulativa pero parecería que los analistas conductuales se están dirigiendo más hacia las áreas de interés social. Tal vez esta afirmación no sea tan especulativa, puesto que en los últimos años se ha hecho mucho hincapié en el abordaje de problemas de salud y se han desarrollado programas dirigidos a la comunidad con la finalidad de realizar prevención ya sea primaria o de carácter remedial. Ejemplo de ello son todos aquellos programas que se desarrollan para el manejo de comportamientos asociados a la obesidad, desnutrición, problemas respiratorios, cáncer, farmacodependencia y otros de relevancia para un desarrollo adecuado del niño (Lacasella, Pérez, Pastori y Prieto, 1994).

Más recientemente, Agudelo, Bretón – López y Buela Casal (2003) llevaron a cabo un estudio bibliométrico de las Revistas de Psicología Clínica editadas en castellano en los años 2001 y 2002; en este trabajo analizaron el número de artículos publicados, la nacionalidad de los autores, el índice de autoría y los contenidos de los trabajos. No es tarea de este trabajo reseñar todos los resultados, pero cabe resaltar, que la mayoría de los artículos se clasifican dentro de las áreas de: Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico, Psicología de la Salud e “Inter-área” y que dentro de éstos, un porcentaje relativamente alto de los estudios se realizó con niños y /o adolescentes.

Para fines de esta exposición también se revisaron los dos últimos años (2004 - 2005) de las siguientes revistas: *Journal of Abnormal Child Psychology*, *Journal of Applied Behavior Analysis*, *Psychological Bulletin*, *Psychological Review*, *Behavior Research and Therapy*, *British Journal of Development Psychology*, *British Journal of Clinical Psychology*, *Psicología Conductual* y *Psicothema* y se encontró que las dificultades más intervenidas en los últimos tiempos en el ámbito de la infancia y la adolescencia son, en orden de frecuencia:

Trastornos de Atención con o sin hiperactividad, Conducta Agresiva, Depresión, Ansiedad, Fobias y Miedos, Abuso Sexual.

Ahora bien, una vez establecidas las conductas problema más comunes actualmente se revisó cuáles han sido los tratamientos o intervenciones más utilizados para abordar cada una de ellas. Deseamos dejar claro, que si bien no nos vamos a introducir en la cuestión de la definición de cada una de los comportamientos objetivo, puesto que excedería el propósito de este escrito, si deseamos precisar que la dificultad de la definición y consecuentemente, de la evaluación de la conducta socialmente problemática, no es menos importante que el de su abordaje terapéutico. Seguiremos para la exposición el mismo orden de frecuencia de las problemáticas encontradas.

Tabla 1:

Tratamientos empleados para abordar los trastornos de Atención con o sin Hiperactividad

Tipificación del Tratamiento	Procedimiento
Tratamiento Farmacológico	<ul style="list-style-type: none"> • Fármacos estimulantes como el metilfenidato (Ritalin/Rubifen), la destroanfetamina (Dexedrina) y la remolina (Cylert) • En menor medida se han utilizado tranquilizantes, antidepresivos y sales de litio.
Tratamiento Cognitivo-Conductual	<p>Intervención psicológica: Aplicación de programas multicomponentes, integrados por distintas técnicas derivadas tanto del Análisis Conductual Aplicado (economía de fichas, programas de refuerzo, costo de respuesta, tiempo fuera, contrato de contingencias) como de la teoría del aprendizaje social (entrenamiento en autoinstrucciones, terapia de solución de problemas o métodos de autocontrol).</p>
Tratamientos combinados	<p>Integración de medicación estimulantes (preferiblemente el metilfenidato) y técnicas de manejo de contingencias, entrenamiento de padres y maestros, junto con procedimientos de entrenamiento en autoinstrucciones y en solución de problema</p>

Las razones para utilizar tratamientos combinados se sustentan principalmente en:

- Hacer óptima la puesta en marcha de terapias conductuales, de modo que la administración inicial de fármacos facilite su aplicación.
- Disminuir los costos y efectos secundarios de los tratamientos farmacológicos, partiendo de la premisa de que las intervenciones conductuales permitirían reducir las dosis de los medicamentos así como el tiempo de tratamiento.
- Facilitar el mantenimiento y transferencia de los resultados obtenidos con la terapia.

Cabe destacar que aún cuando se habla muchísimo de estos trastornos sin embargo, la evaluación de los tratamientos combinados en esta área tan particular, no se ha desarrollado ampliamente, es decir, es escasa la investigación sistemática donde se intente establecer la eficacia terapéutica de las intervenciones. Imaginamos que esto se encuentra teñido por los problemas conceptuales propios asociados a la hiperactividad, así como por las limitaciones metodológicas para abordarla. En síntesis, la evaluación del problema, las diferencias individuales en respuesta a los tratamientos, la diversidad de abordajes involucrados, la ausencia de medidas sistemáticas de transferencia y seguimiento de los resultados obtenidos sellan actualmente los trabajos en esta área.

Tabla 2.
Tratamientos empleados para abordar la Conducta Agresiva.

Estrategias	Procedimientos
Análisis funcional de la agresión instrumental	<p>Se utiliza con los niños y con los padres. Una vez identificadas las variables asociadas a los comportamientos definidos, se desarrollan técnicas específicas para cada caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con el niño: Moldeamiento de conductas, Economía de fichas, Costo de respuesta, Tiempo fuera del reforzamiento, Reestructuración cognoscitiva, Entrenamiento específico en habilidades sociales, Autorregulación de la conducta, Visualización de la conducta diaria, Contrato familiar. • Con los padres: Refuerzo diferencial de conductas alternativas, Entrenamiento en el manejo contingente de reforzadores positivos, relajación y ensayos conductuales en la imaginación, Técnicas de autocontrol, Reestructuración cognoscitiva, Registro de conductas alternativas.
Modelo de enseñanza de respuestas alternativas a la agresión	<p>Este modelo está dirigido fundamentalmente a la enseñanza del Autocontrol en niños, como principal repertorio que ha de ser desarrollado como respuesta alternativa a la agresión. Para ello podemos emplear diversos pasos con el fin de obtener el objetivo deseado tales como: Explicitar el comportamiento objetivo al niño, Presentar un modelo de comportamiento adecuado, Construir oportunidades para la práctica, Vigilar la emisión de los nuevos comportamientos, Fomentar la generalización (Faríz, Mías y Borges, 2002).</p>

Quisiéramos resaltar que no hemos agotado todas las técnicas y estrategias que pueden ser empleadas para abordar el problema de la agresión. Es evidente que el tratamiento debe afectar no sólo al niño sino a la sociedad y a los sistemas educativos de nuestros niños. Sin embargo, creemos que actualmente el abordaje se concentra en estas tácticas, y se dejan abiertas posibilidades infinitas de atención.

Tabla 3:*Tratamientos empleados para abordar la Conducta depresiva*

Tipificación	Procedimientos
Tratamiento psicológico	Programas amplios que incluyen componentes conductuales (planificación de actividades agradables, entrenamiento en habilidades sociales, entrenamiento en técnicas de relajación), cognoscitivos (reestructuración cognoscitiva, retribución, solución de problemas) y de autocontrol. En cualquiera de los programas que se seleccione se incluye entrenamiento de padres.
Tratamientos biológicos	Antidepresivos tricíclicos y tetracíclicos (la imipramina y la maprotilina). Produce efectos secundarios importantes de tipo alérgico, neurológico y cardiovascular. Inhibidores selectivos de la recaptación de la serotonina (la fluoxetina). Ausencia de efectos secundarios cardiovasculares. Inhibidores de la monoamina oxidasa (la fenelzina). Se emplean principalmente cuando existen fuertes niveles de ansiedad en el niño. Carbonato de litio. Se usa como agente preventivo en trastornos bipolares. Sus efectos secundarios son bastantes tóxicos.
Programas emoción-actividad- cognición	Programa desarrollado por Francisco Méndez en 1998 y que considera tres elementos básicos para el cambio terapéutico: Educación Emocional, Planificación de Actividades Agradables y Reestructuración Cognoscitiva. Además se toman en cuenta elementos complementarios tales como: Entrenamiento en habilidades sociales, relajación, higiene de sueño, retribución, solución de conflictos y negociación, entrenamiento de padres, entrenamiento en autocontrol, tareas para la casa.

Empero, los avances en el tratamiento de la depresión infantil y del adolescente, aún quedan desafíos pendientes como por ejemplo:

- El desarrollo de teorías comprensivas del fenómeno de la depresión en este grupo etario.
- Prestar mayor atención a la depresión en la adolescencia por riesgo de suicidio.
- Planificar intervenciones de carácter preventivo tanto en las comunidades como en las escuelas.

Y aún cuando quedan preguntas postergadas, también queremos destacar que la aproximación conductual está teniendo una actuación central en la evaluación y tratamiento de la depresión infantil (Méndez, Olivares y Ros, 2002).

Tabla 4.*Tratamientos empleados para abordar los Trastornos de Ansiedad*

Tipificación	Procedimientos
Tratamiento Cognitivo-Conductuales	<p>Programa Integral cognitivo – conductual de Kendall. Incluye sucintamente: hacerse consciente de las respuestas físicas que presenta ante las emociones, específicamente la ansiedad; reconocer que sus autoverbalizaciones están asociados a sentimientos; utilizar habilidades de solución de problemas para modificar sus autoverbalizaciones y promover su afrontamiento, autoevaluarse y reforzarse. Tratamiento psicosocial de Silverman y Kurtines. Estrategia que se basa principalmente en ir transfiriendo el control de la situación, desde las manos del terapeuta, a las manos de los padres, y luego del niño. Involucra el manejo de distintas técnicas que van desde: La exposición gradual tanto en vivo como imaginaria a los estímulos temidos o que generan ansiedad, pasando por técnicas de manejo de contingencias y autocontrol, de entrenamiento de padres y contratos conductuales, hasta reestructuración cognoscitiva y autorrecompensa. La idea central es que el niño entienda que es el agente fundamental de la reducción de su propia ansiedad.</p> <p>Intervención familiar de Barret, Rappe y Dadds. Basada principalmente en el desarrollo de destrezas de comunicación efectiva de sentimientos y pensamientos tanto de los padres como de los niños, la participación conjunta en la identificación y la toma de decisiones del tratamiento y sus consecuentes refuerzos. El programa incluye fundamentalmente: Entrenamiento de padres para aprender a manejar adecuadamente las contingencias ambientales, a identificar sus propias emociones y adoptar estrategias más adecuadas, aprender habilidades de comunicación efectiva y solución de problemas (manejo de conflictos).</p>

Intervención mediante terapia farmacológica	Se ha empleado, aunque en los últimos tiempos no ha sido muy investigado, el efecto de determinados medicamentos para abordar la ansiedad en niños y jóvenes. Ha habido cierto uso de agentes farmacológicos como antidepresivos, antihistamínicos, estimulantes y ansiolíticos.
--	--

Sería conveniente para investigaciones ulteriores, que podrían dar cuenta de tecnologías más apropiadas para el abordaje de trastornos de ansiedad, profundizar dos áreas fundamentales:

- El desarrollo de procedimientos de evaluación con la finalidad de diseñar instrumentos de medidas, que permitan precisar mejor los trastornos de ansiedad asociados a la infancia.
- El origen y mantenimiento de estos problemas en la familia, evaluando las pautas de crianza, la estructura familiar, roles y patrones de interacciones familiares.

Por último, la recomendación central es diseñar estrategias preventivas primarias de tipo educativo que involucren principalmente a la familia.

Tabla 5.
Tratamientos empleados para abordar Fobias y Miedos

Tratamientos basados en	Procedimientos
El neoconductismo mediacional	<ul style="list-style-type: none"> • Desensibilización sistemática • Inundación • Tensión aplicada
Técnicas operantes	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica reforzada • Aproximaciones sucesivas
El modelado	<ul style="list-style-type: none"> • Modelado en vivo • Modelado simbólico
Técnicas Cognoscitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Autoinstrucciones • Autorreforzamiento
Terapia del juego	<ul style="list-style-type: none"> • Programas terapéuticos basados en el juego • Programa estructurado de escenificaciones emotivas.
Psicofármacos	Se ha empleado la imipramina, pero muy poco, debido a los efectos secundarios que se han encontrado.

En términos generales, el tratamiento conductual involucra cuatro estrategias básicas según Méndez (1999):

- Reducir el grado de temor que genera la situación fóbica a través del uso de tácticas tales como: Graduar la presentación de los estímulos fóbicos (desensibilización sistemática, moldeamiento, modelado). Utilizar representaciones de los estímulos fóbicos (modalidades en vivo, en imagen, audiovisuales). Disponer de un ambiente seguro y relajante (se modifica el ambiente sustituyendo estímulos que pudieran generar temor).

- Proporcionar ayudas externas al niño para que se aproxime al objeto fóbico mediante: estímulos de instigación (verbales, gestuales, ambientales, físicos). Estímulos de modelado (diferentes tipos de modelo).
- Producir cambios internos en el niño para que se enfrente a la situación temida centrándose en el control de respuestas vegetativas y cognitivas mediante: Relajación, respiración, imaginación (utilizando diversas técnicas), autoinstrucción (reemplazando frases negativas por pensamientos positivos que le permitan enfrentar el objeto o situación fóbica).
- Motivar al niño para que repita su conducta de aproximación, empleando principalmente: Extinción (ignorando las quejas y muestras de miedo en general); refuerzo positivo (retroalimentación positiva, economía de fichas).

Un ejemplo del uso de técnicas operantes para el abordaje de conductas fóbicas, es el presentado por quien suscribe este trabajo llevado a cabo con una niña de 3 años, 4 meses de edad que exhibía una fobia al médico. Luego de haber evaluado la conducta a través de diversas estrategias observacionales, se planificó la puesta en marcha de un procedimiento de aproximaciones sucesivas a la situación fóbica, combinado con el cambio de ciertos aspectos del contexto, entrenamiento de para-profesionales que ponían en práctica el procedimiento, todo conjugado para facilitar la transferencia de aprendizaje. La intervención logró resultados exitosos en muy poco tiempo (Lacasella, 2004).

En general, sería interesante dirigir los esfuerzos futuros de investigación a tratar de determinar cuáles son las fuentes de varianza que explican con mayor propiedad una técnica sobre otra en un programa de intervención, e identificar variables predictoras de la respuesta al tratamiento. También, como en otros casos mencionados, sería conveniente desarrollar programas

preventivos suministrando habilidades sociales y de afrontamiento al niño para evitar la aparición del problema.

Tabla 6
Tratamientos empleados para abordar Abuso Sexual

Tratamientos	Procedimientos
Tratamiento individual y de grupo	Se hace énfasis en el manejo de las creencias y actitudes de las víctimas, sus reacciones afectivas y las respuestas propiamente conductuales. Esto se realiza tanto en sesiones individuales como de grupo utilizando con mayor frecuencia técnicas cognitivo - conductuales tales como: Autorregistro, entrenamiento en habilidades de relajación, reestructuración cognoscitiva, representación de papeles y prácticas en “vivo” de las habilidades aprendidas.
Programa cognitivo-conductual de Deblinger y Helfin	Comprende dos aspectos fundamentales: <ul style="list-style-type: none"> • Intervención con el Niño: consta de modelado, entrenamiento en habilidades de afrontamiento, exposición gradual, procesamiento cognoscitivo y afectivo, educación sobre abuso sexual, sexualidad sana y habilidades de seguridad personal. • Intervención con los padres no implicados en el abuso. Educación en afrontamiento de sus reacciones, entrenamiento en habilidades de comunicación efectiva, exposición gradual, entrenamiento en habilidades de manejo de la conducta del niño.

Realmente, el abuso sexual en la infancia es un tema de mucho impacto social en la actualidad (Cantón y Cortéz, 2002), y quedan aún muchas cosas por hacer. Por la información consultada es evidente que el público en general, los profesionales y los padres juegan un papel central en el abordaje de esta

problemática, pero no han recibido la misma atención que han recibido los niños. Si deseamos extender los efectos de las intervenciones deberían hacerse esfuerzos para llevar a cabo programas dirigidos hacia estas poblaciones. Creemos que las próximas investigaciones podrían estar destinadas hacia este fin (Wurtele, 1997).

No desearía finalizar la exposición sin resaltar dos puntos fundamentales:

- Prevalece en el abordaje de los problemas de la infancia y la adolescencia la participación activa de los padres. El Entrenamiento de Padres se erige como punto focal de casi todas las aproximaciones conductuales a las diferentes problemáticas que se han tocado en esta exposición. Queda aún mucho por realizar en este campo, sea desde la perspectiva conceptual, metodológica, o meramente tecnológica, y es tarea de los psicólogos dilucidar aspectos fundamentales relacionados con este tema.
- Existen problemáticas que no fueron introducidas explícitamente en esta exposición pero que no deben dejarse sin mencionar, problemáticas que afectan a los niños y adolescentes y que reflejan retos sociales y tragedias personales enormes. Nos referimos a aquellos problemas que surgen de una sociedad disfuncional, donde pueden aparecer conductas calificadas por el grupo social como antisociales, delincuenciales, donde aparecen dificultades asociadas al consumo problemático de sustancias, donde aparecen complicaciones de salud verdaderamente peligrosas, asociadas a conductas alimentarias inadecuadas. La psicología Clínica Infantil desde la perspectiva conductual no ha dejado de lado estos problemas; muy al contrario, partiendo de la premisa de que el ambiente es una de las fuentes principales donde podemos hallar la explicación a los

comportamientos que presentan los seres vivos, sería absurdo pensar que no ha sido así. Una revisión somera de bibliografía sobre estos aspectos dan cuenta que no ha sido soslayado su abordaje. Pero también es cierto que en los últimos tiempos, se ha hecho énfasis en los procesos sanos del individuo, como la cooperación, la autoestima, el autocontrol, la creatividad (Carrobles, 2006; Vázquez, Hervás y Ho, 2006, Lacasella, 2000) para no sólo intentar abordar los problemas antes mencionados, sino para evitar que aparezcan tales comportamientos y se de un desarrollo más cónsono, apropiado y de mayor bienestar y salud del ser humano. Tal como lo destacaron Seligman y Csikszentmihalyi (2000):

“Ha llegado el tiempo para la ‘Psicología Positiva’, nuestro mensaje es para recordar que el campo de la Psicología no es solo para el estudio de la patología, la enfermedad y el daño; también es el estudio de las fortalezas y las virtudes. El tratamiento no es solo para reparar lo que está roto, es para nutrir, lo que es mejor” (p.5).

Ese es nuestro desafío!

Referencias bibliográficas:

- Agudelo, D. Bretón López, J & Buela-Casal, G. (2003). Análisis bibliométrico de las revistas de Psicología Clínica editadas en español. *Psicothema*, 15 (4), 507-516.
- Bijou, S. (1982). *Psicología del desarrollo infantil* (La etapa básica de la niñez temprana). México: Trillas.
- Cantón, J. y Cortés, M. (2002). Sintomatología, evaluación y tratamiento del abuso sexual infantil. En V. Caballo & M. Simón (dir) *Manual de psicología clínica infantil y del adolescente, trastornos generales* (pp. 295-321). Madrid: Ediciones Pirámide.

- Carrobbles, J. A. (2006). Recursos psicológicos, bienestar y salud. Conferencia dictada en el V Congreso Iberoamericano de Psicología Clínica y de la Salud, S. José de Costa Rica, Costa Rica.
- Faríz, M., Mías, C. y Borges De Moura, C. (2002). Comportamiento agresivo y terapia cognitivo- conductamental en la infancia. En V. Caballo & M. Simón (dir) *Manual de Psicología Clínica Infantil y del Adolescente, Trastornos Generales* (pp. 57-76). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Kazdin, A. (1983). *Historia de la modificación de conducta*. Madrid: Desclée de Brouwer, S.A.
- Lacasella, R. (2000) La Creatividad. Evolución de una línea de investigación. Caracas: Comisión de Estudios de Postgrado, Cuaderno N° 24, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela
- Lacasella, R. (2004). Fobia Infantil: Un manejo conductual. Ponencia presentada en el IV Congreso Iberoamericano de Psicología Clínica y de la Salud. México.
- Lacasella, R., Pérez, Z., Pastori, M. Y Prieto, P. (1994). El rol del psicólogo en el área de la salud. *Boletín del Hospital J.M. de los Ríos*, 30 (3), 21-24.
- Méndez, F., Olivares, J. y Ros, M. (2002). Características clínicas y tratamiento de la depresión en la infancia y adolescencia. En: V. Caballo & M. Simón (dir) *Manual de Psicología Clínica Infantil y del Adolescente. Trastornos Generales* (pp. 139-185). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Skinner, B.F. (1971). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona, España: Fontanella.
- Sulzer-Azaroff, B. Y Guillat, A. (1990). Trends in behavior analysis in education. *Journal of Applied Behavior Análisis*, 23 (4), 491-495.

- Vázquez, C., Hervás, G. y Ho, S. (2006). Intervenciones clínicas basadas en la psicología positiva: fundamentos y aplicaciones. *Psicología Conductual*, 14 (3), 401-432.
- Wurtele, S. (1997). Sexual abuse. In R. Ammerman & M. Hersen (ed.) *Handbook of prevention and treatment with children and adolescents* (357-387) New York: John Wiley & Sons, INC.
- Yates, A., (1976). *Terapia del comportamiento*. México: Trillas.

**Efectos del Psicodrama Sobre los Niveles de *Burnout*
en Personal de Enfermería de Terapia Intensiva
del Hospital Universitario de Caracas**

Sarina Guerra y Yamileth Romero
sarinita73@gmail.com, yamileth.romero@gmail.com
Escuela de Psicología-Universidad Central de Venezuela

Resumen

Para conocer el efecto del Psicodrama sobre los niveles del síndrome de *Burnout*, se llevó a cabo un estudio cuasi-experimental en una muestra de 46 Profesionales de Enfermería de Terapia Intensiva del Hospital Universitario de Caracas. Se realizó un pre-test para medir los niveles de *Burnout* a través del *Maslach Burnout Inventory* (MBI) y un grupo focal, encontrándose que 50% de la muestra tenía niveles medios y altos de Agotamiento Emocional y medios y bajos de Despersonalización y Realización Personal. Posteriormente, se realizó una sesión psicodramática que se evaluó a través de un cuestionario y un pos-test del MBI. La intervención produjo un incremento en la Realización Personal, concluyéndose que el Psicodrama tiene efectos positivos sobre los niveles de *Burnout* y representa una estrategia útil de apoyo social en el trabajo.

Descriptores: Síndrome de *Burnout*, Psicodrama, estrés laboral, personal de enfermería, *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

Effects of psychodrama on the levels of Burnout in intensive care nursery staff from Hospital Universitario de Caracas

Abstract:

This exploratory, descriptive, quasi-experimental study was carried out to know the effect of psychodrama on the levels of *Burnout* syndrome. The sample was 46 intensive care nursery professionals from the Hospital Universitario de Caracas. A pretest was administered to measure the levels of *Burnout* using the Maslach Burnout Inventory (MBI) and a focus group. The findings revealed that 50% of the sample showed middle and high levels of Emotional Exhaustion. They also showed middle and low levels of depersonalization and personal realization. Subsequently, a psychodramatic session was held which was evaluated using a questionnaire and a MBI posttest. The intervention yielded an increase in personal realization. It was concluded that the psychodrama has positive effects on the levels of *Burnout* and represents a useful social support strategy at work.

Descriptors: Burnout syndrome, psychodrama, work-related stress, nursery staff, Maslach, Burnout Inventory (MBI).

Se ha dicho que la palabra estrés es una de las más imprecisas del vocabulario científico, ya que diferentes autores le han dado gran variedad de significados. De acuerdo a Reeve (1994), Selye, fue el primero que se refirió al estrés tal y como se conoce actualmente y lo definió desde un punto de vista fisiológico, como un estado interno del individuo, caracterizado por el aumento en la actividad del Sistema Nervioso Autónomo (SNA). A pesar de no haber acuerdos únicos, la mayoría de los autores definen el estrés basándose en tres categorías: estímulo, respuesta y proceso.

Una definición de **estrés como estímulo**, es la señalada por Holmes (1979, c.p. Reeve, 1994) quien lo describe como una *situación estímulo* que demanda del individuo su adaptación, así, cualquier acontecimiento potencialmente peligroso, que exija un ajuste de la persona al ambiente, puede ser visto como estrés. El **estrés como respuesta**, sea fisiológica o psicológica, es la que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental (Ivancevich y Matteson, 1992). En contraposición a lo inadecuado de las definiciones basadas en estímulo y respuesta, Lazarus y Folkman introducen la idea de **estrés como proceso** (Reeve, 1994). Según Lazarus, el individuo hace una gran actividad cognitiva desde el momento en que está expuesto a un estresor potencial, hasta la reacción que tiene ante él, atravesando por un proceso de tres fases: **anticipación**: el individuo analiza cuáles serán las consecuencias del estresor y cómo lo afrontará; luego pasa por la fase de **espera** del feedback ante la adecuación o no de sus respuestas de afrontamiento; y por último la fase de **resultado**, en la que sucede la reacción ante el éxito o fracaso de sus respuestas de afrontamiento (Reeve, 1994).

El **estrés laboral** es un proceso dinámico de interacción entre la persona y el ambiente que le rodea, se inicia cuando el individuo percibe un desequilibrio entre las demandas de su entorno y su capacidad de respuesta a tales demandas, acarreado consecuencias negativas importantes (Gil-Monte, 2005). El estrés es uno de los riesgos laborales más importantes en los profesionales del sector salud, dado que médicos, enfermeros y auxiliares, suelen estar en contacto permanente con los problemas emocionales y físicos de los pacientes y sus familiares (Pérez, Martín, Gallego, Correa y Pérez, 2003). En relación a esto, en un estudio realizado en el Hospital Yagüe de Burgos, De la Gándara (1998, c.p. Pérez y Cols. 2003), se encontró que los trastornos afectivos, estrés y ansiedad, afectaban preferentemente al personal médico y de enfermería. Al parecer, los trabajadores de determinadas áreas de servicio son más vulnerables a padecer

síndromes asociados al estrés laboral, como es el caso del *Burnout*, respuesta al estrés laboral crónico que aparece cuando las estrategias de afrontamiento que utiliza el individuo ante las demandas ambientales, no son efectivas (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Síndrome de *Burnout*

Burnout, es un término que proviene del neo-anglicismo *Bournout*, que significa “quemarse” o “estar quemado”, fue descrito por primera vez en el año 1947 por un psiquiatra neoyorquino de nombre Freudenberger (Garcés, 2005), quien observó sistemáticamente en los voluntarios de una clínica para toxicómanos, la progresiva pérdida de energía, agotamiento y padecimiento de síntomas como ansiedad y depresión, así como la desmotivación en el trabajo y agresividad contra los pacientes. (Gil-Monte, 2005). A continuación se resume esquemáticamente la evolución histórica del término *Burnout*:

Tabla 1.

Evolución del concepto Burnout de acuerdo a diferentes autores.

Autor	Año	Definición
Freudenberger	1974	Fallar, agotarse o llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza y demandas excesivas de energía y recursos.
Maslach y Pines	1977	Síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, pobre autoconcepto, y pérdida del interés por los clientes que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio.

Maslach y Jackson	1979	Síndrome de agotamiento emocional y de cinismo que ocurre con frecuencia en los individuos que trabajan hacia personas, y que dedican mucho tiempo a las relaciones personales de carácter confidencial con esas personas bajo condiciones crónicas de estrés y de tensión.
Edelwich y Brodsky	1980	Pérdida progresiva del idealismo, de la energía y del deseo y de alcanzar objetivos, que aparece en los profesionales de ayuda como resultado de sus condiciones de trabajo.
Pines y Krafy	1982	Estado de agotamiento mental, emocional y físico causado por el estrés emocional crónico resultado de la implicación excesiva con la gente durante largos períodos de tiempo.
Maslach y Jackson	1986	Proceso de pérdida gradual de responsabilidad y desinterés entre los compañeros de trabajo en el campo de la psicología social
Gil-Monte y Peiró	1999	Respuesta al estrés laboral crónico, que está caracterizado por percepción de fracaso profesional por parte del trabajador, desarrollo de actitudes negativas hacia las personas que lo rodean y agotamiento emocional.

Actualmente, la definición de *Burnout* que ha recibido mayor aceptación, es la que lo considera como un síndrome de tres dimensiones interrelacionadas: *Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal*,

el cual puede desarrollarse en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Dimensiones del síndrome de *Burnout*

Agotamiento Emocional: situación de desgaste de la energía y los recursos emocionales, en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, y experimentan estar emocionalmente agotados debido al contacto diario con las personas a las que deben prestar ayuda, como parte principal sus funciones (Gil-Monte, 2005).

Baja Realización Personal: es la tendencia a la autoevaluación negativa e insatisfacción con los propios resultados laborales, afectando la capacidad de desempeño y deteriorando las relaciones interpersonales de aquellos profesionales que prestan servicios a otros (Gil-Monte, 2005).

De acuerdo a Buela-Casal y Caballo (1991), al experimentar Baja Realización Personal, el profesional padece depresión, baja moral, intolerancia a la presión, tiende a evitar el contacto interpersonal y profesional, su productividad se ve disminuida a igual que su autoestima.

Despersonalización: debido al endurecimiento afectivo de los trabajadores, Buela-Casal y Caballo (1991), señalan que la Despersonalización pone de manifiesto un cambio negativo en la actitud hacia las demás personas, se incrementa la irritabilidad y la pérdida de motivación.

Perspectivas de abordaje del síndrome de *Burnout*

Existen dos perspectivas que permiten delimitar conceptualmente el síndrome *Burnout*, la primera es de carácter **clínico**, orientada al diagnóstico y lo entiende como un **estado** al que el sujeto llega como consecuencia del estrés laboral. La segunda, de carácter **psicosocial** y orientada a la explicación del fenómeno, su etiología y desarrollo; lo explica como un **proceso** que se

desarrolla en la interacción de las características del entorno laboral y personal. A continuación se presenta un cuadro resumen de las perspectivas clínica y psicosocial, de acuerdo a diferentes autores (Gil-Monte, 2005).

Tabla 2.

Definiciones según perspectivas clínicas y psicosocial.

PERSPECTIVA	AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN
Clínica	Freudenberger	1974	Estado en el que la persona siente que falla, se agota y llega a desgastarse debido a un exceso de fuerzas, demandas excesivas de energías o de recursos.
	Fischer	1983	Estado resultante del cuadro narcisista que conduce a la disminución de la autoestima.
	Pines y Arosón	1998	Estado que combina fatiga emocional, física y mental, falta de entusiasmo en el trabajo y en la vida en general.
	Edelwich y Brodsky	1980	Es un proceso de desilusión o desencanto hacia la actividad laboral.
Psicosocial	Harrison	1983	Si los sujetos en su contexto laboral, encuentran factores que obstaculizan su tarea, y no les permiten conseguir sus objetivos, esto afecta su esperanza de conseguirlos y con el tiempo se genera el Burnout, que retroalimenta negativamente su motivación para ayudar.

Prince y Murphy	1984	Proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral, y sugieren que puede ser explicado de manera similar a un proceso de duelo, pues conlleva pérdidas a nivel personal, interpersonal, institucional y societal.
Leiter y Maslach	1988	Proceso que es consecuencia de los estresores laborales, y se caracteriza por el desarrollo de sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y pérdida de compromiso personal en las actividades laborales.
Cox, Kuk y Leiter	1993	Respuesta al estrés laboral, que se desarrolla cuando las estrategias de afrontamiento utilizadas por el sujeto no son eficaces para manejar el estrés y sus efectos
Buunk y Schaufeli	1993	El síndrome se manifiesta debido a los procesos de intercambio social con los pacientes, y por los procesos de filiación y comparación social con los compañeros

Para efectos de la presente investigación, el síndrome de *Burnout* se abordó bajo la **perspectiva psicosocial**, específicamente con el modelo de Leiter y Maslach (1988), que definen el síndrome como un proceso que surge debido a la carencia de herramientas de los profesionales de ayuda, para afrontar el estrés laboral (Gil-Monte, 2005). De acuerdo al modelo de **Leiter y Maslach** (1988, c.p. Gil-Monte y Peiró, 1997), en los sujetos que padecen *Burnout*, se manifiestan sentimientos de Agotamiento Emocional, que dan paso

a una actitud Despersonalizada hacia los pacientes que deben atender, y como resultado de esto, pierden su compromiso personal en las actividades laborales, manifestándose en una Baja Realización Personal en el trabajo.

Intervención del Síndrome de Burnout: Apoyo Social en el Trabajo

La intervención basada en el apoyo social en el trabajo, se origina en la Sociología y la Psicología Social, y asegura que el bienestar psicológico está asociado con la integración social del sujeto, permitiendo a las personas obtener nueva información, adquirir habilidades, conseguir refuerzo social y apoyo emocional, además les permite sentir que otros se preocupan por ellos; que son estimados y valorados y que pertenecen a una red de comunicación y obligaciones compartidos con otros (Gil-Monte, 2005). En la presente investigación, se consideró el psicodrama como herramienta útil para fortalecimiento de esa red social en el trabajo.

Psicodrama

El psicodrama, es un método terapéutico, de diagnóstico y tratamiento, ideado por J. L. Moreno, médico y psicólogo estadounidense de origen rumano, cuyo fin es desarrollar habilidades para la expresión de emociones, manejo de sentimientos de rabia y culpa; exploración de la personalidad, la dinámica emocional individual e interpersonal, a través de técnicas dramáticas (Gispert, 1982). El propio Moreno (1966) lo define como un “método que sondea a fondo la verdad del alma mediante la acción” (p. 108).

Durante una sesión de psicodrama, y con el fin de realizar una intervención terapéutica, el problema que aflige al sujeto es dramatizado durante la escena, este suele ser compartido por los otros miembros del grupo, convirtiéndose el individuo en un representante en acción (Moreno, 1966). Las dramatizaciones consisten en representaciones de alguna situación significativa, basada en sucesos importantes o conflictivos en la vida de los participantes (Martínez, 1977).

El sentido del psicodrama, es lograr que por medio de la actuación del conflicto, se de un efecto catártico principalmente en el protagonista, ya que al actuar el problema, se libera de él, y al mismo tiempo resulta terapéutico para el público espectador (Moreno, 1993).

Estructura del Psicodrama

De acuerdo a Moreno (1966) cada sesión de psicodrama, está estructurada habitualmente en tres fases: a) preparación, relajamiento y caldeamiento, b) la propia representación o acción, c) la participación terapéutica del grupo (cierre). De acuerdo a Ramírez (1987), la primera fase consiste en la preparación, tanto física como psicológica, de cualquier acto, en la que participan el director, el grupo y el protagonista, este último será el centro de la acción psicodramática. La finalidad del caldeamiento es promover la espontaneidad y creatividad del grupo; para ello el director debe emplear técnicas que generen confianza y cohesión. Esta fase culmina en el momento en que se ha seleccionado al protagonista, que será aquella persona que se encuentre en mayor situación de conflicto.

La segunda fase o la **acción**, comienza cuando el director se acerca física y psicológicamente al protagonista para guiar su calentamiento individualmente, luego lo entrevista para ahondar sobre el conflicto presente. El protagonista cambia de rol al representar a las personas involucradas en su problema, de esta manera, se ve obligado a ver la situación del conflicto desde otros puntos de vista, permitiendo al grupo prepararse para asumir esos papeles como “Yo auxiliares”. Luego se desarrolla la acción dramática (Ramírez, 1987).

En la fase de **cierre**, se busca reintegrar al protagonista al grupo y promover la catarsis grupal, esto se desarrolla bajo el principio de que todos son co-terapeutas y pacientes al mismo tiempo. El público suele participar verbalmente, añadiendo apretones de manos y abrazos, de esta manera se

establecen vínculos estrechos en el grupo, ya que al expresar sus sentimientos y experiencias dolorosas o placenteras, encuentran una base común que los une a todos (Ramírez, 1987).

Método

Tipo de Investigación: Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) esta investigación posee un alcance explicativo, pues trata de establecer relaciones causa-efecto entre las variables. Asimismo, considerando otro tipo de clasificación, y tomando en cuenta que este estudio no cumple con todas las características de un experimento, se ubica dentro de las investigaciones *cuasiexperimentales*.

Diseño de Investigación: se utilizó el “diseño pre-prueba – post-prueba y grupos intactos, uno de ellos control”, que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2003) consta de la administración de pre-pruebas a los grupos que conforman la investigación (experimental y control), un tratamiento y una post-prueba.

El diagrama del diseño de investigación es el siguiente:

G1	O ₁	X ₁	O ₂
G2	O ₃	X ₂	O ₄

Figura 1. Diagrama del diseño pre-prueba – post-prueba y grupos intactos, uno de ellos control. Hernández Fernández y Baptista (2003).

Leyenda: **G:** Grupos seleccionados de acuerdo a los puntajes obtenidos por los participantes en el MBI. **O:** Medidas preprueba-postprueba. **X1:** Tratamiento experimental (Sesión Psicodramática). **X2:** Sin tratamiento. **G₁:** Grupo experimental, recibe el tratamiento de Sesión de Psicodrama. **G₂:** Grupo control, no recibe el tratamiento.

Participantes

Población: la población seleccionada para esta investigación estuvo conformada por el personal de enfermería, perteneciente a la Terapia Intensiva

del Hospital Universitario de Caracas que laboraba en los turnos: matutino, vespertino y nocturno, entre los meses de abril y agosto del año 2008. A continuación se presenta el tamaño de la población de acuerdo a los turnos de trabajo:

N= 150 enfermeros y enfermeras pertenecientes a la UTI del HUC, ubicadas en los siguientes turnos de trabajo: Matutino (7am a 1pm), Vespertino (1pm a 7pm) y Nocturno (7pm a 7am). **n**= enfermeras con niveles medios y altos de *Burnout*

Muestra: se trata de una muestra no probabilística de tipo accidental (Kerlinger, 2002), conformada por 46 sujetos pertenecientes al personal de enfermería de la UTI del HUC.

Para la asignación de los individuos al grupo experimental y control, se tomó como criterio de selección los puntajes que indicaron niveles medios y altos en las dimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización; y niveles bajos y medios en la dimensión Baja Realización Personal en la primera aplicación del MBI. Por otro lado, de acuerdo a las variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, número de hijos, grado de instrucción, turno y antigüedad en el cargo) la muestra tuvo las siguientes características:

Tabla 3.
Descripción total de la muestra según variables sociodemográficas.

Sexo		Edad		Estado Civil			Tenencia de hijos		Grado de Instrucción			Turno de Trabajo			Antigüedad en el cargo					
F	M	<33	>33	N	C	S	O	Si	No	TSU	Lic	Post	M	V	N	0-2	3-5	6-10	11-20	>21
39	7	20	19	7	16	22	8	26	20	15	28	3	16	15	14	13	13	11	5	4

Leyenda: **F:** Femenino. **M:** Masculino. **<33:** Menores de 33 años. **>33:** Mayores de 33 años. **C:** Casado. **S:** Soltero. **O:** Otros (viudos, divorciados y condición no especificada). **Si:** Posee hijos. **No:** No posee hijos. **TSU:** Técnico Superior Universitario. **Lic:** Licenciado. **Post:** estudios a nivel de Post grado. **M:** matutino. **V:** Vespertino. **N:** Nocturno. **0-2:** de 0 a 2 años de antigüedad en el cargo. **3-5:** de 3 a 5 años de antigüedad en el cargo. **6-10:** de 6 a 10 años de antigüedad en el cargo. **11-20:** de 11 a 20 años de antigüedad en el cargo. **>21:** de 21 años en adelante de antigüedad en el cargo.

Materiales

Maslach Burnout Inventory: se trata de un cuestionario con una escala de valoración tipo Likert con siete (7) grados de frecuencia que van de 0 “nunca”, 1 “pocas veces al año”, 2 “una vez al mes”, 3 “pocas veces al mes”, 4 “una vez a la semana”, 5 “pocas veces a la semana” y 6 “todos los días”. El instrumento consta de 22 ítems que miden las tres dimensiones del síndrome. Para conocer los puntajes alcanzados por los individuos en cada una de las dimensiones del síndrome, se utilizó el criterio que establece el manual de corrección del MBI (Núñez, 2002), que establece como puntaje máximo posible de la dimensión Agotamiento Emocional, 54 puntos; el de la dimensión Despersonalización, 30 puntos, y de Baja Realización Personal, un máximo de 48 puntos. En las tres

dimensiones, los puntajes mínimos posibles son de 0 puntos (Núñez, 2002). En la siguiente tabla se señalan los ítems correspondientes a cada una de las dimensiones y sus puntajes máximos y mínimos.

Tabla 4:
Puntajes máximos y mínimos en las dimensiones del Burnout según el MBI. Lombardi (2002).

Escala	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Baja Realización Personal
Items	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	5, 10, 11, 15, 22	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21
Puntaje Máximo	54	30	48
Puntaje Mínimo	0	0	0

Para poder afirmar que un individuo presenta el síndrome, de acuerdo al MBI, es necesario que se obtengan puntajes altos en las dos primeras dimensiones y un puntaje bajo en la tercera. Se dice que presenta niveles bajos de Agotamiento Emocional, si los puntajes son menores a 19 puntos; presenta nivel medio, si el sujeto alcanza entre 20 y 26 puntos; y el nivel de *Burnout* es alto, si obtiene más de 27. En cuanto a la Despersonalización, se consideran bajos, los puntajes menores a 6; se establecen como niveles medios, los que estén entre 7 y 9 puntos; y altos, los mayores a 10 puntos. En la dimensión Baja Realización Personal, se considera como un nivel bajo los puntajes que son menores a 35; niveles medios, los que se ubican entre 36 y 38; y niveles altos los mayores a 39 puntos.

A continuación se presenta una tabla resumen que indica los criterios usados para considerar los niveles altos, medios y bajos del síndrome de *Burnout*, de acuerdo al MBI (Núñez, 2002).

Tabla 5:
*Criterios para establecer los niveles de Burnout
 según el MBI. Núñez, 2002*

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	Menor a 19	Entre 20 y 26	Mayor a 27
Despersonalización	Menor a 6	Entre 7 y 9	Mayor a 10
Baja Realización Personal	Menor a 35	Entre 36 y 38	Mayor a 39

Grupo Focal: este método fue creado por Bogardus en 1926, con la finalidad de obtener una visión profunda de la opinión de las personas; el mismo se ideó para determinar la manera en que los participantes producen y procesan la información. Durante el mismo, se entrevistan a dos o más personas al mismo tiempo acerca de un tema en particular, con la presencia de un moderador que conduce la discusión de forma libre y abierta (Kerlinger, 2002). Para efectos de esta investigación, se realizó un grupo focal para conocer la opinión y sentimientos que tienen los enfermeros respecto a su trabajo.

Guión de la sesión de psicodrama: para poder llevar a cabo la intervención, fue necesario diseñar un guión que permitiera desarrollar la actividad de acuerdo a las fases generales que componen una sesión psicodramática. Este guión fue construido con la asesoría de los expertos consultados en esta investigación.

Cuestionario de evaluación de la sesión de psicodrama: a fin de conocer la opinión de los participantes de la sesión psicodramática en cuanto al desarrollo de la misma, se les suministró un cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas abiertas o cerradas, respecto a una o más variables

a medir. En este caso, se prefirió el uso de preguntas abiertas, con el fin de evitar la restricción de las alternativas de respuesta (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Método de análisis del Grupo Focal y Cuestionario de Evaluación: para el procesamiento de los datos, la información recabada a partir del Grupo Focal y el Cuestionario de Evaluación, fue sometida a un análisis de contenido, del cual se obtuvieron categorías que permitieron ubicar dentro de ellas las respuestas dadas por los participantes.

Procedimiento

Pre-prueba: debido a la posibilidad de autoadministración que ofrece el MBI, se suministraron sobres contentivos de protocolos del MBI con sus instrucciones y cartas de consentimiento informado que debían ser llenadas por las enfermeras y enfermeros participantes. La data recolectada se analizó estadísticamente a través del programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versión 10.0 en español, del que se obtuvo un estudio de la muestra con respecto a cada una de las dimensiones del Síndrome de *Burnout* y de las variables sociodemográficas consideradas en la investigación.

Grupo Focal: partiendo de la Guía de Entrevista Profunda, diseñada y validada por la Dra. María Antonieta Lombardi en el año 2000, utilizada en una investigación realizada con el personal de enfermería del Servicio de Emergencias del HUC y en base a los resultados de la primera aplicación del MBI, se realizó una adaptación del guión, añadiéndose otras preguntas relacionadas con las dimensiones del *Burnout*. Para la validación, se recurrió al juicio de expertos, llevado a cabo por dos profesionales de la Psicología, quienes hicieron consideraciones relativas al contenido y pertinencia de las interrogantes planteadas en el Guión. Para la selección de la muestra, se realizó una invitación abierta que permitió la participación voluntaria del personal

de enfermería de los tres turnos, participando un total de 9 enfermeras y 1 enfermero, 5 del turno matutino, 2 del vespertino y 3 del turno nocturno. La dinámica de la actividad siguió el orden natural de los Grupos Focales, quedando estructurada en tres momentos: apertura, conversación y cierre.

Sesión de Psicodrama: partiendo de los hallazgos encontrados con el MBI y el Grupo Focal, se diseñó la forma en la que estaría estructurada la sesión de psicodrama. Adicionalmente las investigadoras recibieron entrenamiento y sensibilización, por parte de un experto, respecto al rol que desempeñarían en la actividad. El grupo experimental lo conformaron 7 individuos, de los cuales 4 fueron seleccionados por poseer niveles medios y altos de *Burnout*, mientras que los otros tres, que formaban parte de la muestra inicial asistieron de forma voluntaria.

Post-prueba: después de la intervención, se procedió a la aplicación de la Post-prueba tanto al grupo que recibió la intervención como a siete sujetos que presentaron niveles medios y altos de *Burnout* y que no participaron en la sesión de Psicodrama (grupo control). Se utilizó el MBI, como método cuantitativo y un Cuestionario de Evaluación, como método cualitativo que fue respondido únicamente por los sujetos que recibieron la intervención; además de esto, se transcribió la grabación de video de la actividad, lo que permitió obtener los datos que posteriormente se analizarían con el objetivo de conocer los efectos del Psicodrama sobre los niveles de *Burnout*.

Selección del grupo control: para seleccionar los sujetos que conformarían el grupo control, se realizó una tabla con la información de los 46 sujetos que realizaron la pre-prueba, tomando tres criterios de selección: “presencia de *Burnout*”, “no participación en la sesión de psicodrama” y “aplicación del post-test”, de los siete (7) sujetos que cumplían con estos criterios, se seleccionaron 4 al azar y se formó el grupo control.

Resultados:

Se presentan de acuerdo a un análisis cualitativo y cuantitativo en base a los objetivos planteados en la investigación

Análisis Cuantitativo: los resultados se ordenan en figuras que dan cuenta de la distribución de los datos, a fin de facilitar su lectura e interpretación. A continuación se muestra la distribución de frecuencias de acuerdo a las respuestas dadas por los sujetos a cada una de las dimensiones del síndrome de *Burnout* a través del *Maslach Burnout Inventory*.

Tabla 6:

Distribución de frecuencias según dimensiones del MBI y sus niveles

Dimensiones	Niveles		Bajo		Medio		Alto		Total Dimensiones	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Agotamiento Emocional	23	50%	9	19.56%	14	30.43%	46	100		
Despersonalización	41	89.13%	2	4.34%	3	6.52%	46	100		
Baja Realización Personal	7	15.21%	9	19.56%	30	65.21%	46	100		

En la tabla 6, se puede observar cómo se distribuyó la muestra, por niveles, en las tres dimensiones del síndrome. Con relación a la dimensión Agotamiento Emocional, 23 sujetos, correspondiente al 50% de la muestra, presentaron niveles bajos; 9 sujetos, que conforman el 19.56% de la muestra, se ubica en

niveles medios y el otro 30.43%, es decir, 14 sujetos, se ubican en los niveles altos. Esto indica que 49.99% de los sujetos estudiados, poseen niveles medios y altos para esta dimensión. En relación a la dimensión Despersonalización, 41 sujetos que conforman el 89.13% de la muestra total, presenta niveles bajos, mientras que el 4.34% se ubica en niveles medios, lo cual corresponde a 2 sujetos; en los niveles altos, se encontraron 3 sujetos que representan el 6.52% de la muestra total. Todo ello indica, que el 10.86% de los sujetos estudiados, se ubican entre niveles medios y altos de Despersonalización. En cuanto a la Baja Realización Personal, se encontró que el 15.21%, es decir 7 sujetos, se ubicaron en los niveles bajos, mientras que 9 sujetos que representan 19.56% de la muestra, obtuvieron niveles medios; y 30 sujetos, perteneciente al 65.21%, alcanzaron niveles altos. De ello se puede concluir que el 34.77% del total se encuentra entre niveles bajos y medios para la Baja Realización Personal.

Considerando que cuando un individuo presenta el síndrome de *Burnout*, debe obtener puntajes altos en las dimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización, y puntajes bajos en la dimensión Baja Realización Personal, se aprecia en los resultados del pre-test, que 49.99% de la muestra estudiada presenta indicios de sentirse agotados en el trabajo, una cantidad de sujetos correspondientes al 10.86% manifiestan conductas de despersonalización hacia los pacientes, familiares y compañeros de trabajo, mientras que el otro 34.77% sienten una Baja Realización Personal, lo cual sugiere que este grupo presenta riesgos de desarrollar el síndrome de *Burnout*.

Estos resultados indican que tanto en Agotamiento Emocional, como en Despersonalización, la mayoría de los sujetos se ubican en niveles bajos, mientras que en Realización Personal se ubican en los niveles altos. Esto parece indicar, que la mayoría de los sujetos no presenta el síndrome, sin embargo una parte de la muestra está en riesgo de padecerlo. Lo que puede apreciarse

estadísticamente a través de las medidas de Tendencia Central, tal y como se muestra en la siguiente tabla

Tabla 7.
Medidas de Tendencia Central correspondientes a la Pre-Prueba

	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Baja Realización Personal
N	46	46	46
Mínimo	4	0	11
Máximo	44	16	48
Media	20,54	3,47	40,93
Mediana	19	3	42
Desv. típ.	9,85	3,68	7,37
Asimetría	0,36	1,39	-1,74
Curtosis	-0,68	2,22	4,8

En la tabla 7, se puede observar que para la dimensión Agotamiento Emocional las puntuaciones se encuentran en un rango entre 4 y 44 puntos con una media de 20.54 y mediana de 19, lo cual nos indica que estos resultados no se vieron afectados por la influencia de valores extremos atípicos. La desviación típica es de 9.85 de acuerdo con una curtosis de -0.68 nos habla de altos niveles de variabilidad. Para Despersonalización, el intervalo se ubica entre 0 y 16 con

una media de 3.47 y una mediana de 3, esto, aunado a los valores de asimetría ($as= 1.39$) nos habla de una influencia importante de valores extremos altos en la distribución, en tanto que la desviación típica es de 3.68 con una curtosis de 2.22, lo que nos sugiere muy bajos niveles de variabilidad. Para Baja Realización Personal, el rango oscila entre 11 y 48 con una media de 40.93 y una mediana de 42, de acuerdo con la asimetría -1.74 existe una influencia importante de los valores extremos bajos en la distribución, asimismo presenta una desviación típica de 3.68 y una curtosis de 4.8, lo que indica que existen muy bajos niveles de variabilidad.

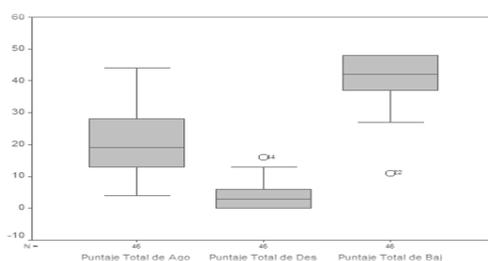


Figura 2. Gráfico de Caja y Bigote de medidas de Tendencia Central correspondientes a la pre-prueba.

En este gráfico de Caja y Bigote, se puede apreciar que para la dimensión Agotamiento emocional, existe una alta variabilidad, y los resultados no se vieron afectados por los datos extremos; lo opuesto sucede con las otras dos dimensiones que presentaron niveles de variabilidad bajos, y los resultados se vieron influenciados por los valores extremos. Por otro lado, entre los objetivos planteados en esta investigación, también estuvo el de comparar los resultados

obtenidos por el Personal de Enfermería de la UTI del HUC, antes y después de la intervención, que consistió en una sesión psicodramática.

Comparaciones de pre-prueba y post-prueba del grupo experimental

A continuación se presenta la figura 10, donde se expresan los puntajes obtenidos por el Grupo Experimental en el MBI antes y después de la intervención.

Tabla 8.
Puntaje del grupo experimental en el MBI antes y después de la intervención.

Sujeto	Pre Prueba			Post Prueba		
	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Baja Realización Personal	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Baja Realización Personal
37	7	0	37	11	1	48
17	31	1	37	24	3	45
39	31	0	35	33	0	38
44	44	16	27	42	14	30
N	4	4	4	4	4	4

De acuerdo a lo observado en la tabla 8, el comportamiento de los sujetos es poco consistente y no existe una tendencia definida uniforme al alza o baja en las puntuaciones de las dimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización. Por su parte, la dimensión Baja Realización Personal muestra una tendencia bastante consistente entre los participantes a aumentar sus niveles. Esto sugiere, que la sesión psicodramática, les permitió traer a la realidad el valor que tienen como profesionales, traduciéndose en una mayor satisfacción personal dentro del ámbito laboral.

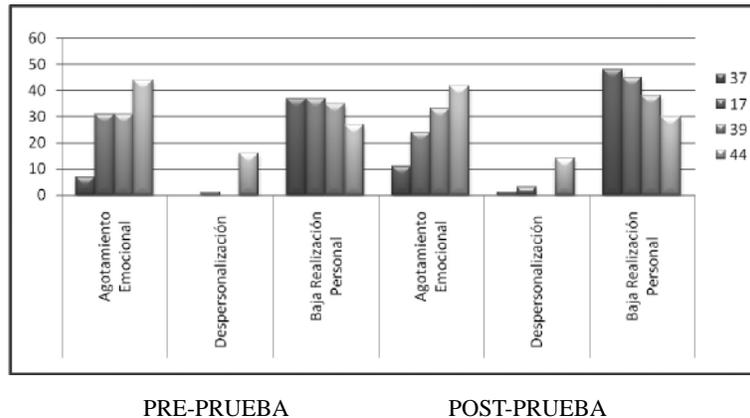


Figura 3. Gráfico de Barras para las puntuaciones brutas del grupo experimental en el MBI antes y después de la intervención.

En concordancia con la figura 3, puede apreciarse que en la dimensión Baja Realización Personal, fue donde se observó la mayor consistencia

entre los participantes, aumentando todos los puntajes de la post-prueba en comparación con la pre-prueba, lo que sugiere que la sesión de psicodrama influyó de manera positiva la autoevaluación de su desempeño laboral. A continuación, se presenta el resumen de los cambios obtenidos en cada una de las dimensiones del MBI, en el grupo experimental.

Tabla 9.
Resumen de Cambios en el Grupo Experimental.

Resumen de Cambios en el Grupo Experimental		N
Agotamiento Emocional	Disminuyeron	2
	Aumentaron	2
	Igual	0
	Total	4
Despersonalización	Disminuyeron	1
	Aumentaron	2
	Igual	1
	Total	4
Baja Realización Personal	Disminuyeron	0
	Aumentaron	4
	Igual	0
	Total	4

La tabla 9, permite apreciar cómo en la dimensión Agotamiento Emocional, el número de personas que aumentaron sus puntajes fue igual al de las personas que los disminuyeron; por su parte, la dimensión Despersonalización mostró una disminución sólo en uno de los participantes, en tanto que dos aumentaron y uno se mantuvo igual. La dimensión Baja Realización Personal

muestra de forma contundente que los cuatro participantes aumentaron sus niveles con relación a la evaluación en la pre prueba o diagnóstico, lo que indica que para esta dimensión el psicodrama tuvo un efecto positivo en todos los sujetos del grupo experimental. En la dimensión Agotamiento Emocional el efecto fue positivo en dos sujetos, mientras que en la Despersonalización, se observó un cambio favorable, sólo en un sujeto.

Tabla 10.
*Puntaje del grupo control en el MBI antes
y después de la intervención.*

Sujetos	Pre test			Post test		
	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Baja Realización Personal	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Baja Realización Personal
3	8	0	33	15	2	33
8	28	7	38	28	7	38
2	29	0	48	29	1	46
35	32	6	38	32	6	38
N	4	4	4	4	4	4

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 10, el comportamiento de dos participantes se mantuvo uniforme en todas las dimensiones, mientras

que en los otros dos variaron. De estos, en ambos casos aumentó el nivel de Despersonalización; en el puntaje de uno de los sujetos disminuyó la Baja Realización Personal y en el otro, aumentó el Agotamiento Emocional. Esto quiere decir, que para los sujetos 8 y 35, al no recibir tratamiento, los niveles de *Burnout* en sus tres dimensiones se mantuvieron iguales, mientras que en los sujetos 3 y 2, la variación en los puntajes del MBI, se debe a razones distintas al efecto de la intervención, ya que estos individuos no participaron en la sesión psicodramática.

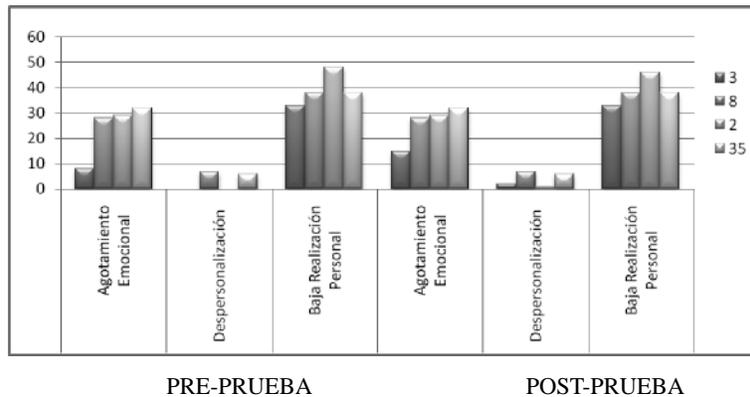


Figura 4. Gráfico de barras para las puntuaciones brutas del grupo experimental en el MBI antes y después de la intervención.

En concordancia con la figura 4, se puede apreciar que dos de los participantes mantuvieron puntajes estables en el MBI, en la aplicación de la pre-prueba como de la post-prueba. Mientras que los otros dos participantes variaron sus puntajes del MBI, en las tres dimensiones del MBI. Por lo tanto

es posible señalar que los cambios que presentan los sujetos del grupo control, obedecen a factores distintos a la intervención.

A continuación, se presenta el resumen de los cambios obtenidos en cada una de las dimensiones del MBI, en el grupo control.

Tabla 11.
Resumen de cambios en el grupo control.

Resumen de Cambios en el Grupo Control		N
Agotamiento Emocional	Disminuyeron	0
	Aumentaron	1
	Igual	3
Total		4
Despersonalización	Disminuyeron	0
	Aumentaron	2
	Igual	2
Total		4
Baja Realización Personal	Disminuyeron	1
	Aumentaron	0
	Igual	3
Total		4

En la tabla 11, se aprecia cómo en la dimensión Agotamiento Emocional, ninguna persona disminuyó sus puntajes, una lo aumentó, y tres de las personas mantuvieron puntajes iguales en la pre-prueba y la post-prueba. En la dimensión Despersonalización, el mismo número de personas aumentó

y ninguna disminuyó. En la dimensión Baja Realización Personal hubo disminución por parte de una persona, mientras que ninguna aumentó, y tres se mantuvieron iguales.

Tabla 12.
Tabla comparativa de cambios de los grupos experimental y control en la postprueba.

DIMENSIONES	Grupo Experimental			Grupo Control		
	Aumentó	Disminuyó	Igual	Aumentó	Disminuyó	Igual
Agotamiento Emocional	2	2	0	1	0	3
Despersonalización	2	1	1	2	0	2
Baja Realización Personal	4	0	0	0	1	3

En la tabla 12, se puede observar el efecto de la intervención, ya que al comparar ambos grupos en los niveles de *Burnout* en cada una de las dimensiones, destaca que en el grupo experimental sólo un individuo, en una sola dimensión, mantuvo niveles iguales después de la intervención, mientras que en las demás dimensiones se observaron variaciones que pueden obedecer a los efectos de la intervención. Resulta llamativo que de los cuatro sujetos que conformaban el grupo control, tres mantuvieron los mismos niveles en las dimensiones Agotamiento Emocional y Baja Realización Personal, mientras que en la dimensión Despersonalización, dos mantuvieron los mismos puntajes,

es decir no hubo cambios en la preprueba y la postprueba. Sin embargo hubo individuos que sí presentaron cambios, debido a que este grupo no recibió la intervención, no se puede afirmar que los cambios observados son producto del psicodrama.

Análisis Cualitativo: en este análisis se pudieron identificar patrones comunes de respuestas, que dejaban ver concepciones y visiones relativamente homogéneas acerca de cada aspecto explorado durante la sesión, muchas de las cuales se relacionan con los ítems del MBI. A partir de las verbalizaciones se pudieron establecer temas y categorías relevantes. Los resultados derivan en cinco grandes ejes, incluyendo las tres dimensiones que estructuran el síndrome de *Burnout*. A continuación se definen los temas y categorías encontradas, para fines de esta investigación.

El primer tema extraído del análisis del Grupo Focal fue titulado **“Relación con Supervisores”**, y de él se desprenden dos categorías, **“Falta de comunicación”** y **“Descontento por el trato que recibe del supervisor”**; siendo esta última, la categoría con el mayor número de unidades de información, lo cual puede sugerir la inconformidad por parte del personal por el trato que le dan sus supervisores. Resultan llamativas frases como: “El trato que recibimos, no es un trato, es un maltrato”. En relación a la categoría “falta de comunicación”, se obtuvo un total de cinco (5) unidades de información, destacándose frases como: “No hay comunicación, muchas veces las enfermeras son las últimas en enterarse”. Tomando en cuenta que las situaciones vividas en el entorno laboral influyen de manera directa en el desarrollo del síndrome y por los resultados obtenidos a través del análisis cualitativo, se origina el segundo tema, titulado **“Percepción de la situación laboral”**, que consta de dos categorías: **“Falta de personal”** y **“Exceso de trabajo”**. Una de las verbalizaciones que sentó las bases para definir este tema

fue la siguiente: “Se trabajaría más cómodo y sería más agradable si estuviera el grupo completo (de enfermeros) y no tuviéramos el estrés de tener dos y hasta tres pacientes para cada uno”. También se presentaron afirmaciones tales como “En la jornada de la noche, son 12 horas en la noche, más las 6 horas de la mañana...entraste ayer a las 7am y sales hoy a la 1pm...”

El tercer tema, lleva por nombre “**Agotamiento Emocional**”, y obedece a la primera dimensión que compone el síndrome. Sus categorías son: “**Estrés**”, “**Cansancio**” y “**Depresión**”. La primera categoría abarca expresiones que denotan la manera cómo experimentan ellos las situaciones de estrés a nivel afectivo, VB: “Cuando estoy presionada he llamado a mi mamá llorándole (ñaaaa)...me quiero ir de aquí”. La segunda categoría se relaciona con el cansancio físico y las consecuencias que esto genera en la dinámica familiar VB: “llegamos cansados, dejamos de participar en las actividades familiares”. La tercera categoría responde a sentimientos de melancolía y aislamiento, VB “depresión...es la melancolía de tanto permanecer aquí”.

El cuarto tema, se refiere a la segunda dimensión que conforma el síndrome de *Burnout*, la “**Despersonalización**”, VB: “me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión” o “creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos”. Durante el Grupo Focal pudo apreciarse que el personal de enfermería, no presentan un número elevado de unidades de información, asociadas con las actitudes de despersonalización hacia los pacientes que atienden, sin embargo se encontraron ciertas manifestaciones verbales que indican pérdida de empatía hacia algunos pacientes, por ejemplo: “Cuando hay pacientes que tienen mucho tiempo...no se les presta mucha atención”.

El quinto y último tema se relaciona con la tercera dimensión del síndrome de *Burnout* y se relaciona con la desvalorización del rol profesional, la tendencia a evaluar negativamente su autoconcepto y su propio desempeño,

generando insatisfacción en el trabajo. Se encontraron ciertas expresiones que llevan a pensar que el personal de enfermería no se encuentra totalmente satisfecho con la actividad que realiza, VB: “asistes por la rutina y por el sueldo, pero no por querer venir”.

Análisis cualitativo de los resultados de la intervención: con base al diseño de la sesión psicodramática, y siguiendo las fases que la conformaron, a continuación se describen los resultados, producto de la observación y análisis de lo escenificado por los protagonistas durante la intervención.

Durante la fase de **inicio**, se pudo observar cierta resistencia por parte de algunos de los participantes, quienes se mostraban distraídos y con cierto desinterés hacia lo que iba a ocurrir.

Posteriormente, durante la fase de **caldeamiento**, se observó que con la dinámica realizada, los actores entraron en confianza, disminuyó la tensión y progresivamente las participaciones se fueron tornando más espontáneas. Esto facilitó el desenvolvimiento en las dramatizaciones y permitió que la sesión fuera más fluida.

Al momento de iniciarse la fase de **acción**, se comenzó a establecer mayor contacto con los problemas padecidos por los actores, la directora realizó contención al validar los sentimientos de cansancio, angustia e impotencia que expresaban a través de las dramatizaciones.

Un hallazgo, producto de las dramatizaciones, fue la falta de contacto con la realidad que tienen estos enfermeros con relación al estilo de vida laboral que llevan, lo cual les está perjudicando a nivel personal y familiar. En relación a esto, resulta interesante otra dramatización que deja ver, cómo estos trabajadores evitan afrontar el problema que representa la presión en el trabajo: “me encanta mi trabajo pero...bueno vamos a apurarnos porque estoy de post guardia y tengo que salir corriendo”.

Esto sugiere, que a pesar de que el sitio de trabajo les produce angustia, por ejemplo, al decir: "...si me preguntan no estuviera aquí, estuviera allá en el Ávila", no han logrado darse cuenta de cómo esto les afecta personalmente, sino que reaccionan de forma evitativa ante el problema.

Por otro lado, en este grupo de enfermeros se pudo observar, que debido a las condiciones socioeconómicas, muchos de ellos deben hacer otro tipo de actividades que les generen ingresos extras, a fin de suplir sus necesidades económicas. Por ejemplo: "Estoy trabajando en una peluquería de bebés, es chévere, porque les hago un cariñito y paso por la caja...40 mil por cada chamito!...la guardería me cuesta 600 mil bolívares...Uds. comprenderán".

Durante otra actuación, se encontró que existen indicios de vivencia de pérdida de la Realización Personal, en tanto se sienten subestimadas por los destinatarios de sus servicios, esto se reflejó en el siguiente verbatim: "a veces uno lucha con un paciente, que dura un buen tiempo en la UTI, sale y al mes llega a darle las gracias al médico". Asimismo, esa pérdida de la autoevaluación positiva de su desempeño laboral, se ve en expresiones como: "a veces preparas una traqueotomía...después de que haces todo, te dicen: No, se decidió hacer para mañana...y pierdes tu trabajo, y tú dices Bueh! Eso es el día a día". Esto habla del uso inadecuado de mecanismos de afrontamiento, lo cual les está generando frustración en el trabajo.

Finalmente, en la fase de **cierre**, y con la idea subyacente de que ellos se dieran cuenta de su potencial, se realizó una dinámica llamada "la caja de regalo". Este momento fue propicio para la reflexión y el contacto íntimo con ellos mismos, y permitió la internalización del problema, esto fue hecho con la intención de que lo colocaran dentro del Yo, y a fin de poder encontrar mecanismos apropiados para su afrontamiento.

En otro orden de ideas, y en concordancia con uno de los objetivos de esta investigación, se pretendió conocer la opinión del Personal de Enfermería, respecto a la sesión de psicodrama, para ello se hace uso del análisis de contenido como estrategia para interpretar los datos obtenidos a través del cuestionario de evaluación de la intervención.

En el análisis del **Cuestionario de evaluación de la sesión de psicodrama**, fue posible agrupar los datos brutos en categorías, las cuales denotaron cierta homogeneidad en cuanto a las opiniones y sentimientos de los participantes respecto a la sesión de psicodrama. Los resultados derivan en dos ejes relacionados con la sesión de psicodrama y su efecto en los participantes. A continuación se presentan los temas y categorías definidas para esta investigación.

El primer tema extraído del análisis del cuestionario de evaluación de la sesión de psicodrama fue titulado **“Efectos del Psicodrama”**, y de él se desprenden tres categorías, **“expresar sentimientos”**, **“comprender al otro”** y **“liberar estrés”**. Estas categorías se basan en las reacciones que produjo el psicodrama, y que fueron expresadas por los participantes a través de los cuestionarios. Resaltan frases como: “me parece muy bueno (la sesión de psicodrama) ya que así nos ayudan a olvidarnos un poco de la presión en el trabajo, y mejorar nuestro bienestar”.

La categoría **“expresar sentimientos”**, fue la que obtuvo la mayor cantidad de unidades de información, esto sugiere que la actividad creó un espacio para la interacción y comunicación entre los enfermeros, que les permitió expresar sus sentimientos y emociones relacionadas con su actividad laboral. Con respecto a la segunda categoría **“comprender al otro”**, se obtuvo un total de cinco unidades de información, que dan cuenta de la empatía hacia los demás, producto de la actividad. Por ejemplo se observan frases como: “Nos

ha enseñado a comprender más al resto del equipo de salud, a los familiares y a los pacientes”.

En cuanto a la tercera categoría “**liberar estrés**”, se encontraron cinco expresiones que sugieren bienestar físico y emocional, VB: “Me parece muy bueno, ya que así nos ayudan a olvidarnos un poco de la presión del trabajo y mejorar nuestro bienestar”.

Asimismo, a partir del análisis de las respuestas del cuestionario de evaluación, se extrajo el segundo tema “**legitimación de la actividad**”, del cual derivaron dos categorías “**necesidad de protección y atención**” y “**reconocimiento de la actividad**”. Se observan frases como “Deberían ser obligatorias para el personal de la UTI, lo necesitamos”. Por otro lado, en la categoría “**Valoración de la actividad**” se encontraron diversas expresiones que indican reconocimiento y evaluación positiva del desarrollo de la intervención, se encuentran frases como: VB “Gracias porque de alguna manera tratan de buscar una solución a nuestros problemas”.

Discusión

Como objetivo principal de esta investigación se planteó conocer los efectos del Psicodrama como técnica de intervención sobre los niveles de *Burnout* en Personal de Enfermería de Terapia Intensiva del *Hospital Universitario de Caracas*. Para esto fue necesario, en primer lugar, determinar los niveles del síndrome en la muestra seleccionada para el estudio, encontrándose que el 50% de los participantes posee niveles medios y altos de Agotamiento Emocional, y niveles medios y bajos en las dimensiones Despersonalización y Baja Realización Personal.

Esto se obtuvo de las medidas arrojadas por el MBI, que como instrumento cuantitativo está diseñado para ser abordado de una manera más racional por parte de los evaluados, sin embargo, a través de los métodos

cualitativos empleados, se obtuvieron otros datos que ofrecieron mayor riqueza en los hallazgos, ya que éstos métodos ayudan a indagar en niveles aún más profundos y menos intelectualizados en los individuos.

Muestra de ello fue lo encontrado a través del Grupo Focal, cuyos resultados arrojaron que el personal de enfermería está en riesgo de padecer el Síndrome de *Burnout*, evidenciado por el Agotamiento Emocional que presentan, principalmente a causa de la falta de atención y desprotección por parte de la organización y jefes inmediatos, el distanciamiento de su núcleo familiar y el exceso de trabajo por la insuficiencia de personal.

Estos hallazgos se relacionan con los antecedentes del síndrome que son propios del sistema **social-interpersonal** de la organización; según Gil-Monte (2005), una situación de **sobrecarga laboral**, puede originar estrés crónico, sobretodo, si esta situación tiene su origen en las relaciones interpersonales, o se asocia a una percepción negativa de las mismas. Tal es el caso del personal de enfermería estudiado, que manifiesta rechazo hacia sus superiores por sentir menosprecio por parte de ellos. En estas condiciones, las probabilidades de desarrollar el síndrome tienden a intensificarse, y la actitud negativa de los trabajadores hacia la organización, se incrementan.

Adicionalmente Gil-Monte y Peiró (1997) argumentan que, específicamente en los profesionales del sector salud, inciden factores que los hacen propensos a desarrollar el *Burnout*, tales como la escasez de personal, el trabajo en turnos, la falta de autonomía y autoridad que tienen en el trabajo para poder tomar decisiones. Este planteamiento coincide con lo manifestado por los individuos participantes de esta investigación, debido a que se evidenció que por la escasez de personal, los enfermeros se ven obligados a redoblar guardias perjudicando su bienestar físico y su vida personal, al alejarlos de su dinámica familiar.

Asimismo, fue explícita la incomodidad que estos sujetos sienten al no tener autonomía sobre sus propias funciones, expresado cuando afirman que son los últimos en enterarse de los ingresos de los pacientes, en lugar de ser informados con el tiempo necesario para evitar un desempeño deficiente.

También es necesario señalar que existen indicios de presencia de Baja Realización Personal, que puede estar generando por la manera como ellos afrontan las situaciones que son ajenas a sus propias funciones. Por ejemplo, cuando en el grupo focal, manifiestan molestia por no ser informados de los cambios en los procedimientos, esto denota un afrontamiento inadecuado, puesto que los valores de un paciente en estado crítico pueden variar súbitamente, en este caso, el cambio de instrucciones de parte de los médicos, no debe ser visto como pérdida de su trabajo, sino como parte de una rutina laboral.

Con relación a las variables sociodemográficas, al igual que en el estudio realizado por Ordenes (2004), en la presente investigación no se encontró que la variable sexo influyera de manera importante en las dimensiones del *Burnout*, por lo que no es posible considerarlo como un factor de riesgo. En cuanto al Agotamiento Emocional y Baja de Realización Personal para esta misma variable, la teoría no aporta resultados concluyentes, y los resultados parecen estar influidos por otras variables, tal como el país donde se realice la investigación, el tipo de muestra o el instrumento aplicado. En este estudio, la Baja Realización Personal, fue mayor en las mujeres por 3 puntos de diferencia en comparación a los hombres.

En cuanto a la edad, a pesar de que no existen resultados concluyentes, las investigaciones demuestran que a mayor edad, los individuos expresan menos sentimientos de padecer *Burnout*, lo cual puede ser explicado porque las personas mayores desarrollan conductas y actitudes que los ayudan a

reducir las probabilidades de presentar el síndrome (Gil-Monte y Peiró, 1997). En concordancia con lo anterior, en este estudio se encontró una diferencia considerable con relación a la edad, viéndose un mayor nivel de agotamiento emocional en las personas menores a 33 años, en comparación con las mayores a esa edad.

Como explicación a estos resultados, Zabel y Zabel (1982, cp Gil Monte y Peiró, 1997), señalan que los profesionales de mayor edad poseen expectativas laborales más reales en función de su madurez profesional, por lo tanto tienden a utilizar estrategias de afrontamiento al estrés más efectivas que reducen las posibilidades de padecer *Burnout*.

En relación al Estado Civil, aunque no de forma concluyente, investigaciones indican que los individuos casados son menos propensos a desarrollar *Burnout*, en comparación con los no casados, debido al apoyo socioemocional que los primeros reciben de sus parejas (Gil-Monte y Peiró, 1997). Los resultados de este estudio, coinciden con ello, puesto que los solteros obtuvieron mayor nivel del síndrome en todas sus dimensiones, en comparación con los casados.

Debido a la contradicción obtenida de distintas investigaciones (Chacón, 2006), Leiter (1990, cp Gil-Monte y Peiró, 1997), señala que no es el estado civil en sí mismo lo que puede influir en el desarrollo del síndrome, sino que es la calidad de las relaciones conyugales, el apoyo socioemocional de los familiares y la satisfacción o insatisfacción matrimonial, lo que pudiera influir en los resultados.

Por otro lado, en correspondencia con otras investigaciones (Gil-Monte y Peiró, 1997) que señalan que las personas que poseen hijos, tienen mayor experiencia en el cuidado de los demás y son menos propensas a desarrollar el síndrome, en este estudio se encontró que las personas sin hijos, obtuvieron

mayor nivel de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal, lo cual apoya lo que argumentan los autores.

Respecto a la variable grado de instrucción, se presume que los profesionales de enfermería mejor preparados académicamente, poseen mejores herramientas que les permiten sobrellevar las situaciones estresantes que se presentan en su trabajo, esto es coherente con los resultados de este estudio, que indican que los enfermeros de Terapia Intensiva del Hospital Universitario de Caracas que han alcanzado mayor grado de instrucción, presentan los niveles más bajos de *Burnout*.

En ese mismo orden de ideas, Núñez (2002), evaluó el riesgo de desarrollo de *Burnout* con relación al nivel académico, observando que las posibilidades más altas de experimentar el síndrome, lo presentaron las enfermeras auxiliares, lo cual, según este autor, significa que al poseer menor nivel académico, ellas tienen mayores dificultades para confrontar los problemas laborales.

Cuando se exploró la relación entre el *Burnout* y el turno de trabajo, se encontraron mayores niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización, en los trabajadores de turnos nocturnos, lo cual coincide con los estudios de Peiró (1992, cp. Núñez, 2002), que señalan que los trabajadores de horarios nocturnos, tienen mayor riesgo de presentar síntomas asociados al *Burnout*, debido a los cambios biológicos y emocionales que sufren por las alteraciones de ritmos circadianos, del ciclo de sueño y vigilia y de los patrones de la temperatura corporal.

En lo concerniente a la variable antigüedad en el puesto, se cree que el personal de enfermería que tenga mayor tiempo en el puesto de trabajo, conoce mejor la estructura y los procesos de la organización donde labora, lo que los hace menos propensos a manifestar síntomas asociados al *Burnout*. De acuerdo a la bibliografía los trabajadores nuevos e inexpertos poseen mayor riesgo de

padecer *Burnout*, ya que debido a su inexperiencia poseen menores estrategias de afrontamiento al estrés (Gil-Monte y Peiró, 1997), esto es coherente con los resultados de esta investigación, cuyos hallazgos revelan, que los trabajadores que poseen entre 0 y 2 años en el puesto actual, tienen mayores niveles Agotamiento Emocional y Despersonalización en comparación con los que tienen más tiempo en el cargo.

En otro orden de ideas, la sesión de psicodrama utilizada como estrategia de intervención para esta investigación, estuvo diseñada con el fin de fomentar el apoyo entre los compañeros de trabajo, para suplir carencias como la necesidad de protección y expresión o falta de comunicación que se detectaron durante la sesión del grupo focal.

Luego de describir los resultados hallados antes de la intervención, ahora se analizan, bajo el apoyo teórico, lo que se obtuvo después de la realización de la sesión psicodramática. Siguiendo el enfoque en el que se ha enmarcado esta investigación, es decir, entender el *Burnout* bajo la Perspectiva Psicosocial, como un proceso que se desarrolla en interacción con otras variables psicológicas, ha posibilitado integrarlo con marcos y modelos teóricos más amplios, entre los que encuentra la teoría psicoanalítica (Gil-Monte, 2005). A partir de ésta, fue posible diseñar la sesión de psicodrama como técnica de intervención para conocer sus efectos sobre los niveles de *Burnout* del Personal de Enfermería de Terapia Intensiva del HUC, encontrándose, de acuerdo al MBI, que solo en la dimensión Baja Realización Personal, se vieron los efectos favorables en la muestra, incrementándose la autoevaluación positiva hacia el propio rol profesional.

Sin embargo, de acuerdo al cuestionario de evaluación de la sesión psicodramática, se pudo evidenciar la aceptación e impacto positivo que ésta tuvo sobre los participantes. Esto se debe a que la misma suplió

necesidades relacionadas a la carencia de atención y desprotección que sufre el personal. En concordancia con la teoría, Gil-Monte (2005), señala que realizar una intervención sobre el Sistema Interpersonal, significa dar apoyo social en el trabajo, a través del cual, las personas adquieren refuerzo social, retroinformación sobre la ejecución del trabajo y consiguen apoyo emocional.

Definido el Apoyo Social por Gil-Monte (2005), como la información que permite al trabajador saber que otros se preocupan por ellos y que pertenecen a una red de comunicación y de obligaciones mutuas. Al abordar estos temas durante la sesión de psicodrama, se logró que los participantes desde su rol como actores, le dieran forma y orden al inconsciente a partir de la interacción social (Moreno, 1993), permitiéndoles reflexionar acerca de las estrategias que utilizan para afrontar los momentos de mayor presión en el trabajo, ser escuchados, sentir apoyo emocional y evaluar positivamente sus propias capacidades.

Finalmente, es necesario agregar, que los resultados aquí presentados, forman parte de un acercamiento al estudio de los efectos del psicodrama en los niveles de *Burnout*, sin embargo, ya que su abordaje de manera simultánea resulta novedoso, se considera necesaria una mayor profundización en esta línea investigativa.

Conclusiones

Partiendo de los hallazgos obtenidos antes de la intervención y de los análisis presentados en las discusiones, se encontró que la muestra estudiada, se encuentran en riesgo de desarrollar el síndrome.

Para obtener estos resultados, se recurrió a dos métodos de exploración, uno de carácter cuantitativo y otro cualitativo. Por medio del MBI, se obtuvo numéricamente los niveles presentes en el personal de enfermería de Terapia Intensiva del HUC, los cuales permitieron tener un diagnóstico inicial, que

demostró que 50% de la muestra presentó niveles medios y altos de Agotamiento Emocional; y, medios y bajos en Realización Personal y Despersonalización.

Posteriormente, a través del grupo focal, se determinaron altos niveles de Agotamiento Emocional. Asimismo resultó interesante encontrar que existen actitudes de despersonalización de parte de los superiores hacia el personal de enfermería, las cuales fueron explícitas en las verbalizaciones dadas por los participantes a través del método cualitativo.

En relación a estas dos técnicas de exploración, el MBI, resultó ser un método del que se obtienen respuestas más intelectualizadas por parte de los sujetos, esto debido al tipo de redacción de los items, que plantean problemas y situaciones de manera directa; mientras que con el grupo focal, se pudo ahondar a niveles internos y menos intelectualizados de los sujetos, lo cual ayudó a obtener una evaluación más profunda de la problemática.

Al mismo tiempo, y siendo consideradas por la teoría como facilitadoras del síndrome, en este estudio se tomaron en cuenta diversas variables sociodemográficas, encontrándose que para esta muestra, todas las variables estudiadas excepto el sexo, son influyentes en algunas de las dimensiones del síndrome de *Burnout*.

Tomando como base el diagnóstico inicial, se diseñó una estrategia de intervención, que consistió en una sesión psicodramática, con la que se pudo corroborar la información hallada con el grupo focal, en lo referente a las dificultades de comunicación entre el personal de enfermería y sus superiores. Asimismo, las actuaciones reflejaron que la muestra estudiada, tiende a afrontar de manera evitativa, los conflictos generados por las condiciones laborales, y no hacen uso de estrategias que los contacten con la realidad. Esto los ha conducido a adoptar a nivel familiar, un ritmo de vida acelerado, propio de la presión que diariamente viven en la Unidad de Cuidados Intensivos.

Del mismo modo se pudo apreciar, que el personal manifiesta tener carencia de atención y sentir desprotección por parte de las autoridades hospitalarias, lo que se evidenció al mostrar sorpresa y agrado de ser partícipes de la intervención, ya que anteriormente no se les había ofrecido espacios para el encuentro, la discusión de sus propios problemas, y la interacción con sus compañeros en actividades extra laborales. A través de las dramatizaciones, fue posible traer a la realidad lo perjudicial de este estilo de vida acelerado que están llevando, y sensibilizarlos hacia un mejor manejo de los problemas de comunicación, de agotamiento emocional, de las actitudes de despersonalización que presentan, del bajo sentido de realización personal y de los sentimientos de desprotección.

Con la sesión psicodramática, se observaron cambios positivos en los participantes, resultando ser un medio de apoyo social en el trabajo, que les brindó soporte a nivel emocional. Con las actuaciones e interacción de los participantes, el ambiente creado y el rapport establecido, se propició un espacio lúdico y de libertad, donde se sintieron seguros de expresarse, ya que se les ofreció la posibilidad de ser escuchados, valorados y atendidos, esto los ayudó a darse cuenta de su potencial como profesionales.

De ello es posible concluir que el psicodrama ejerce un efecto positivo en los niveles del síndrome de *Burnout*, y puede ser considerada una herramienta útil como estrategia de intervención, muestra de ello son los cambios encontrados en las dimensiones del MBI durante la postprueba, especialmente llamó la atención, el incremento de la Realización Personal en todos los miembros del grupo experimental. En concordancia con esto, lo observado durante las dramatizaciones, permite afirmar que el personal de enfermería logró desvincularse de su estilo de vida acelerado, y dedicarse un tiempo para sí mismos y para su crecimiento personal.

Finalmente, es recomendable propiciar espacios para este tipo de actividades con mayor frecuencia, puesto que permiten establecer vínculos de intercambio social entre los profesionales de Enfermería de Terapia Intensiva. Especialmente valdría la pena hacer uso de técnicas psicodramáticas, en virtud de su utilidad como medio de expresión verbal y corporal que influyen sobre el autoconcepto y la autoestima.

Referencias

- Buela-Casal, G., Caballo, V. (1991). *Manual de Psicología Clínica Aplicada*. Madrid: Siglo XXI .
- Garcés, E. (2005). *Definición de Burnout*. Recuperado el 12 de noviembre de 2005, de http://hfainstein.com.ar/articulo_frm.html.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997) *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo [Versión electrónica], *Anales de psicología*, 15(2), 261-268.
- Gil-Monte, P. (2005) *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gispert, C. (1984). *Enciclopedia de la Psicología*. Barcelona, España: Océano.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, T. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J., Matteson, M. (1992). *Estrés y Trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Trillas.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Lombardi, M. (2002). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital Universitario de Caracas*. Trabajo de Ascenso para optar a la categoría de Profesor Asistente dentro del escalafón universitario, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Martínez, C. (1977). *Fundamentos para una teoría del Psicodrama*. México: Siglo XXI .
- Moreno, J. L. (1966). *Psicoterapia de grupo y psicodrama: introducción a la teoría y la praxis*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Moreno, J. L. (1993). *Psicodrama* (6 ta. ed.). Buenos Aires: Lumen.
- Núñez, R. (2002). *Frecuencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de las áreas críticas del Hospital Central Universitario "Antonio María Pineda" Barquisimeto-Estado Lara*. Trabajo de investigación para optar al grado de Especialista en Medicina del Trabajo, Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado", Barquisimeto, Venezuela.
- Ordenes, N. (2004). Prevalencia del *Burnout* en trabajadores del Hospital Roberto del Río [Versión electrónica]. *Revista Chilena de Pediatría*, 75(5), 449-454.
- Pérez, M., Martín, A., Gallego, A., Correa, E. y Pérez, J. (2003). Repercusiones psicológicas del estrés laboral en los profesionales sanitarios que trabajan en los equipos de trasplantes [Versión electrónica]. *Cuaderno de Medicina Psicosomática y Psiquiatría de Enlace*. 66,19-31.
- Ramírez, J. (1987). *Psicodrama teoría y práctica*. México: Diana.
- Reeve, J. (1999). *Motivación y Emoción*. Madrid: McGraw-Hill.

**Validación Social del Programa de Rehabilitación Neuropsicológica
de los Procesos Mnésicos “NeuPromne” en Pacientes
con Demencia Tipo Alzheimer**

José Eduardo Rondón; Bárbara Psyjé Velásquez y María Jesús Roca.
bernard85@gmail.com; barbivelasquez@hotmail.com; mjrocap@gmail.com

Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela

Resumen

La Validación Social es una forma de evaluación de programas, cuya finalidad fundamental es la estimación del valor social de una intervención. En la presente investigación se diseñó, aplicó y validó socialmente un Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne”, en 3 sujetos con Demencia Tipo Alzheimer, en fase leve o moderada. El programa estuvo constituido por 20 sesiones, implementadas durante 4 meses y medio y estructuradas en 3 bloques. Se validó socialmente a través de una encuesta diseñada y aplicada a los cuidadores antes y después de la intervención. Se encontró que los 3 cuidadores validaron los efectos del programa “NeuPromne”.

Palabras claves: Validación Social, Programa de Rehabilitación Neuropsicológica, Demencia Tipo Alzheimer, Procesos Mnésicos.

**Validated a Socially Neuropsychological Rehabilitation
Program of Processes Mnesic Disorder “NeuPromne”
in Subjects With Alzheimer’s Disease**

Abstract

Social Validation is a way of evaluating programs whose purpose is to estimate the social value of an intervention. In the present

investigation was designed, implemented and validated a socially Neuropsychological Rehabilitation Program of Processes mnesic disorder "NeuPromne" in 3 subjects with Alzheimer's disease in mild or moderate stage. The program consisted of 20 sessions, implemented over 4 months and a half and set in 3 blocks. Socially validated through a survey designed and implemented to caregivers, before and after the intervention. 3 found that caregivers validated program effects "NeuPromne".

Key words: Social Validation, Neuropsychological Rehabilitation Program, Alzheimer's disease, Mnesic Processes.

Una de las estrategias a través de las cuales es posible solucionar una problemática de índole social, es la aplicación de programas. En tal sentido, un programa es un conjunto de acciones organizadas, que se deben implementar en un período de tiempo determinado para resolver algún problema específico, en el que se establecen los objetivos y los mecanismos por medio de los cuales éstos serán alcanzados.

Guevara (1995) sostiene que un programa es un documento que permite verter el producto de la planificación, para un tiempo predeterminado, y corto, donde se especifican en forma precisa los objetivos, las actividades, los procedimientos, los recursos (humanos, financieros, materiales y técnicos) necesarios, el tiempo estimado para cada actividad y para el logro de los objetivos específicos planteados, y por último, los criterios y métodos de evaluación del programa.

De lo anterior se desprende la relevancia de la evaluación que debe llevarse a cabo, en algún momento de la aplicación de un programa específico. Así, la evaluación de programas implica la investigación sistemática del valor, mérito o éxito de tratamientos concretos, intervenciones, o programas,

implementados con el objetivo de producir cambios comportamentales en el contexto social, la cual puede adoptar distintos tipos (Fernández-Ballesteros, 1995).

La Validación Social es una forma de evaluación de programas, cuya finalidad fundamental es la estimación del valor social de una intervención. Representa un desarrollo relativamente reciente, y de potencial influencia en el ámbito aplicado desde la orientación conductual (Fernández-Ballesteros, 1995).

Tierney et al. (2007) mencionan que la validación social es un término introducido en la literatura de la terapia conductual, para referirse al valor que le otorgan los usuarios a los procedimientos terapéuticos recibidos, y a los efectos de los mismos. De esta manera, sostienen que los investigadores deberían comenzar a desarrollar una “cultura” en la que, los participantes y éstos, interactúen para generar un mejor producto, que al mismo tiempo sea riguroso, mediante estudios aceptables y con resultados validados. Para lograrlo, recomiendan incluir preguntas de validación social en sus investigaciones siempre que sea posible.

Existen tres niveles de Validación Social: la significación social de las metas, la significación social de los procedimientos y la significación social de los efectos; esta última se corresponde con la realizada en la presente investigación.

Según Lacasella (2001) la Validación Social de los efectos podría ser considerada un método para evaluar la significación clínica de programas de tratamiento o intervención. Resulta fundamental especificar cuáles son los efectos reales, o potenciales que tienen determinadas intervenciones sobre un colectivo.

Barrett, Shortt, Fox y Wescombe (2001) plantean que, el propósito de la evaluación social es estimar la aceptabilidad o viabilidad de un programa de intervención. La evaluación social es un proceso más que un resultado o producto. Afirman que la aprobación del tratamiento junto con los resultados clínicos obtenidos garantizará a largo plazo el desarrollo de intervenciones eficaces.

En tal sentido, Hernández y Martínez (1996) plantean un modelo de evaluación de programas que se concibe como un proceso que abarca todas las fases de diseño y validación del programa. Así, se proponen cinco fases para llevar a cabo la evaluación, a saber: primero, explorar los supuestos preliminares del programa (objetivos, destinatarios, rol del evaluador, etc.); segundo, verificar la viabilidad o factibilidad del programa; tercero, considerar la potencial valoración del programa, es decir, si el mismo reúne las condiciones para ser evaluado; cuarto, evaluar el proceso, lo cual abarca la implementación y desarrollo del programa; y por último, realizar la evaluación de los resultados y efectos del programa.

Si el programa es útil, o si se produjeron los resultados planificados, satisfactorios o no, son cuestiones relativas a la evaluación de un programa, que sólo pueden ser avalados por los beneficiarios directos o consumidores.

No obstante, es importante distinguir entre aquellas estrategias que determinan a través de procedimientos estadísticos que algún cambio conductual sucedió, de aquellos procedimientos que permiten establecer si los resultados obtenidos, son relevantes y significativos socialmente, y si son aceptados por los consumidores, de lo cual se encarga la Validación Social (Lacasella, 2001).

En términos más específicos, López, Fernández, Delgado y García (2002) recomiendan la validación social de los resultados de los programas

de rehabilitación neuropsicológica, señalando que es importante evaluar la percepción subjetiva de los sujetos y sus familiares, sobre las mejoras en los procesos entrenados, debido a que, en ocasiones, dicha percepción es más relevante que los resultados de las pruebas “objetivas”.

Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne”.

Considerando que la Demencia Tipo Alzheimer es un proceso demencial evolutivo no reversible, la rehabilitación neuropsicológica no tiene como finalidad la recuperación de las funciones cognitivas, sino que el sujeto sea funcional, por más tiempo, y que se mantenga activo mental y físicamente (Castillo, 2002).

De esta manera, Arroyo-Anlló (2003) distingue tres tipos de intervenciones psicoterapéuticas en la Demencia Tipo Alzheimer: la animación gerontológica, la reeducación neuropsicológica y la estimulación psicocognitiva o neuropsicológica. La primera de ellas va dirigida a ancianos sin deterioro cognitivo, es decir, ancianos con un envejecimiento normal.

En la categoría de estimulación psicocognitiva o neuropsicológica se encuentra, el Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne”.

Este programa consiste en la aplicación de un conjunto de estrategias con el objetivo de lograr que un individuo que presenta Demencia Tipo Alzheimer, conserve su funcionalidad durante el mayor período de tiempo posible. En tal sentido, se orienta a estimular los procesos mnésicos de estos pacientes (debido a que el patrón clínico característico en dicha enfermedad, es el deterioro significativo de la memoria), ya que se plantea que, a través de este programa es posible mantener y/o potenciar el nivel de actividad mnésica del sujeto, y por ende, su funcionalidad en el entorno. Cabe destacar que, aunque

el mismo fue diseñado y probado especialmente en la rehabilitación de los procesos mnésicos de sujetos con demencia tipo Alzheimer, el mismo no excluye a sujetos que padecen otros tipos de demencias.

El Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne”, se encuentra estructurado en veinte (20) sesiones que engloban diversos grupos de ejercicios pertenecientes a una determinada categoría, orientados, a la estimulación de alguna subfunción específica de los procesos mnésicos, como se esquematiza a continuación:

- Seis sesiones orientadas al “Aprendizaje”, estructuradas en tres sesiones de Aprendizaje de Series de Palabras Inconexas, y tres sesiones de Aprendizaje de Series de Números Inconexos.
- Ocho sesiones orientadas a la “Retención y Recuperación”, estructuradas en dos sesiones de Reconocimiento de la Forma, dos sesiones de Reproducción Inmediata de Huellas Acústicas, Cinestésicas y Verbales, dos sesiones de Recuerdo de Palabras y, por último, dos sesiones de Recuerdo de Oraciones y Textos.
- Seis sesiones orientadas a la “Memoria Lógica”, estructuradas en tres sesiones de Recuerdo mediante Ayudas Visuales, y tres sesiones de Recuerdo mediante el Método de los “Pictogramas”.

Su objetivo es mantener y/o mejorar la actividad mnésica de pacientes diagnosticados con demencia, mediante la estimulación sistemática de las estructuras, y vías implicadas en los procesos mnésicos (Aprendizaje, Retención y Recuperación y Memoria Lógica).

A continuación, se describe la forma en que fue implementado el programa en tres (3) pacientes con Demencia Tipo Alzheimer, posteriormente

se procedió a la Validación Social de sus efectos, la cual fue llevada a cabo por los cuidadores de los pacientes.

Implementación del Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne”.

Para lograr la implementación del “NeuPromne” en la presente investigación se emplearon los siguientes instrumentos y materiales.

Instrumentos:

- El Mini Examen del Estado Mental (MMSE) de Folstein, Folstein y Mchugh (1975).
- Formato de Entrevista a los Cuidadores (previamente diseñado): elaborado para recolectar información de los cuidadores sobre datos personales y funcionamiento general premórbido del paciente en diversas áreas.
- Encuesta de Validación Social de los cuidadores (previamente diseñada): elaborada para conocer el grado en que la enfermedad altera el desempeño del paciente y poder validar socialmente el efecto del programa. (*Ver Anexo I*).
- Formato de Entrevista a los Pacientes (previamente diseñado): elaborado para recolectar información sobre las diferentes áreas de funcionamiento de su vida, según sus criterios.
- Protocolo de Evaluación Neuropsicológica Luria-UCV se empleó el formato de Conciencia y la subprueba IX: “Procesos Mnésicos” de Gómez, Roca, Esaá, Ruiz y Sánchez (2004).
- Programa de Rehabilitación Neuropsicológica “NeuPromne” (previamente diseñado): constituido por un conjunto de ochenta y

dos (82) ejercicios, distribuidos en veinte (20) sesiones, dirigidos a estimular los procesos mnésicos.

- Manual del “NeuPromne” (previamente diseñado).

Materiales:

- Hojas blancas.
- Lápices.
- 2 baquetas.
- 144 tarjetas plastificadas del “NeuPromne”.
- Cuaderno de tareas para la casa.
- Material correspondiente a la subprueba IX del Protocolo de Evaluación Neuropsicológica Luria-UCV.

Procedimiento.

- En primer lugar, se procedió a la búsqueda de los pacientes diagnosticados con Demencia Tipo Alzheimer, y obtuvieran un puntaje en el Mini Examen del Estado Mental (MMSE), entre dieciséis (16) y veinticuatro (24) puntos, con la finalidad de llevar a cabo el proceso de selección de la muestra. Para este fin se visitaron los siguientes centros institucionales y se contactaron algunos profesionales del área de la salud: “Fundación Alzheimer de Venezuela”, Clínica “Dispensario Padre Machado”, “Casa Geriátrico Hogar Hermana Estefanía”, Hospital Universitario de Caracas; Lic. Enza Mastroprieto, Dr. Otto Lima Gómez, y contactos personales. En resumen, después de la revisión de historias y/o evaluación, de doscientos diecisiete (217) pacientes, se seleccionaron seis (6), los cuales conformaron la muestra de la presente investigación.

- Seguidamente, se acordó con cada uno de los pacientes y de los cuidadores, tanto el lugar donde se realizarían todas las actividades (entrevistas, evaluaciones y proceso de rehabilitación), como el horario en el que deberían asistir. Cabe destacar que los lugares acordados fueron: el Departamento de Neuropsicología del Instituto de Psicología de la UCV, la Fundación Alzheimer de Venezuela, y el propio domicilio de algunos pacientes.
- En la primera cita, ambos investigadores se reunieron con cada uno de los cuidadores y de los pacientes por separado, para informar y explicar el propósito y la dinámica del estudio en general. La duración aproximada de cada reunión fue de 15 minutos.
- Se realizaron las Entrevistas a cada uno de los cuidadores (para obtener información sobre el paciente a su cargo), y aplicar la encuesta para conocer cuál era a su juicio el estado de la enfermedad antes de la intervención. La duración aproximada de cada Entrevista fue de 35 minutos.
- Se llevaron a cabo las Entrevistas con cada uno de los pacientes, con el objeto de establecer el rapport y obtener información integral sobre el mismo. La duración aproximada de cada Entrevista fue de 45 minutos.
- *Primera Evaluación:* En la siguiente cita, se llevó a cabo la primera Evaluación Neuropsicológica de los pacientes, mediante la aplicación de la subprueba correspondiente a la función IX “Procesos Mnésicos” del Protocolo Luria-UCV. La duración aproximada de cada Evaluación fue de 90 minutos.
- *Aplicación Bloque 1:* Implementación del Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne” (20

sesiones en total). Dicho Programa fue aplicado una (1) vez por semana, con una duración aproximada de 45 minutos por sesión. Durante la aplicación el terapeuta le proporcionaba a cada paciente tanto las instrucciones, como los materiales necesarios para la ejecución de las distintas actividades, adicionalmente, le presentaba los reactivos para que respondiera ante ellos. En los protocolos de los terapeutas se especifican, tanto los ejercicios a realizar en la sesión, como los criterios para considerar “correcta” una respuesta, en cuyo caso, era reforzada socialmente por el terapeuta (elogios como “muy bien”, “excelente”, “lo (a) felicito”), y se pasaba al siguiente estímulo y/o ejercicio de mayor complejidad, hasta culminar lo pautado para la sesión; caso contrario (respuesta “incorrecta”) se repetían los ejercicios no superados al inicio de la siguiente sesión, en lo que se denominó “*Sesión de Recuperación*”, para posteriormente aplicar los ejercicios estipulados para el día.

El Bloque 1 del Programa “NeuPromne”, abarcó seis (6) sesiones estructuradas de la siguiente manera: tres (3) sesiones dirigidas al Aprendizaje de Series de Palabras Inconexas, y tres (3) sesiones dirigidas al Aprendizaje de Series de Números Inconexos.

- *Segunda Evaluación:* Transcurrido un período de mes y medio (1 ½), desde la aplicación del Programa “NeuPromne”, se realizó la segunda Evaluación Neuropsicológica, mediante la aplicación de la subprueba IX “Procesos Mnésicos” del Protocolo de Evaluación Neuropsicológica Luria–UCV, con el propósito de verificar, si la aplicación del Programa había producido cambios en el desempeño de los pacientes. Posteriormente se continuó la implementación del Programa bajo las mismas directrices descritas anteriormente.

- *Aplicación Bloque 2:* El Bloque 2 del Programa “NeuPromne”, incluyó seis (6) sesiones dirigidas a los procesos de Retención y Recuperación, las cuales se organizaron de la siguiente manera: dos (2) sesiones abarcaron Reconocimiento de la Forma; dos (2) orientadas a Reproducción Inmediata de Huellas Acústicas, Cinestésicas y Verbales; y dos (2) relacionadas con el Recuerdo de Palabras.
- *Tercera Evaluación:* Transcurridos tres (3) meses con respecto a la primera Evaluación Neuropsicológica, se aplicó nuevamente la subprueba IX “Procesos Mnésicos” del Protocolo de Evaluación Neuropsicológica Luria–UCV, lo cual constituyó la tercera medición. Es importante señalar que, a partir de la misma, y hasta la última evaluación correspondiente a cuatro meses y medio (4 ½) desde la primera medición, el Programa se ejecutó con una frecuencia de dos sesiones por semana.
- *Aplicación Bloque 3:* El tercer y último Bloque del Programa “NeuPromne”, abarcó ocho (8) sesiones más, las cuales se estructuraron de la siguiente forma: dos (2) sesiones para Retención y Recuperación (Recuerdo de Oraciones y Textos); y seis (6) sesiones sobre Memoria Lógica de las cuales, tres (3) implicaban Recuerdo mediante Ayudas Visuales y tres (3) consistieron en Recuerdo mediante el Método de los “Pictogramas”.
- *Cuarta Evaluación:* Transcurridos cuatro meses y medio (4 ½), con respecto a la primera Evaluación Neuropsicológica, se aplicó nuevamente la subprueba IX “Procesos Mnésicos” del Protocolo de Evaluación Neuropsicológica Luria–UCV.

Seguidamente, se aplicó nuevamente la Encuesta de Validación Social a los cuidadores para conocer, a su juicio, cuál era el estado de la enfermedad después de la intervención o implementación del Programa.

- Culminado el proceso anteriormente descrito, se citó a los cuidadores a una sesión de cierre. En la misma, se procedió a entregar una carpeta contentiva de los siguientes materiales:
 - *Reporte*: material impreso donde se explicaban los objetivos y contenido del Programa, además de los resultados obtenidos por el paciente a su cargo, en el transcurso del mismo.
 - *Recuerdo del NeuPromne*: material impreso donde se encontraba un mensaje denominado “*Nunca lo Olvides*” y, tanto la dirección electrónica como los números telefónicos de los investigadores y de la Fundación Alzheimer de Venezuela.
 - *Constancia*: documento que certifica que el paciente ha participado en el Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne”.
 - *Material Digital*: “*Comprender el Alzheimer. Cuidadores*” de Paz Guilló Martínez (formato CD).

Una vez entregados, leídos y explicados los resultados a los cuidadores, se procedió a responder las preguntas o dudas de éstos y, además de agradecer su colaboración se hizo especial énfasis en que debían continuar con la estimulación de los procesos mnésicos de sus pacientes, mediante actividades semejantes a las incluidas en el Programa, dado que el tratamiento debería formar parte de sus vidas cotidianas.

Resultados.

A continuación se muestran los resultados de la Encuesta de Validación Social aplicada a los cuidadores de los pacientes diagnosticados con Demencia Tipo Alzheimer, antes y después, de la aplicación del Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne”,

con la finalidad de conocer el impacto del mismo, sobre la percepción que cada cuidador tenía con respecto al funcionamiento de los Procesos Mnésicos del paciente a su cargo en las once (11) actividades relacionadas con su vida cotidiana.

En la figura 1 se observa el juicio del cuidador de A.R., referido a su ejecución en las 11 actividades de la vida diaria relacionadas con los Procesos Mnésicos, antes y después de la implementación del Programa “NeuPromne”. En tal sentido, a las actividades 3, 4, 5, 6, 8, 9 y 10, el cuidador le otorgó una calificación de 2 puntos (mala), antes de la aplicación del Programa, y 3 puntos (regular) después de la aplicación del mismo. En cuanto a la actividad 7, el cuidador le otorgó un puntaje de 3 (regular) antes de la implementación del programa, y un puntaje de 5 (muy buena) posterior a la aplicación del programa.

Por otra parte, el cuidador reporta que A.R. en las categorías 1, 2 y 11, se mantuvo en 2 puntos (mala), tanto antes como después, de la implementación del programa

Por lo tanto, se puede señalar que la cuidadora de A.R., validó la eficacia del Programa “NeuPromne”.

En tal sentido, de las once (11) actividades que contempla la Encuesta de Validación Social, el cuidador indica que en ocho (8) actividades el paciente exhibe mejoría, mientras que en las tres (3) restantes mantuvo su desempeño. De esta manera, es posible concluir que luego de la implementación del NeuPromne, la percepción del cuidador con respecto al comportamiento general del paciente no solo se mantuvo sino que mejoró en 8 de las 11 actividades, siendo congruente con los resultados obtenidos en las distintas Evaluaciones Neuropsicológicas realizadas.

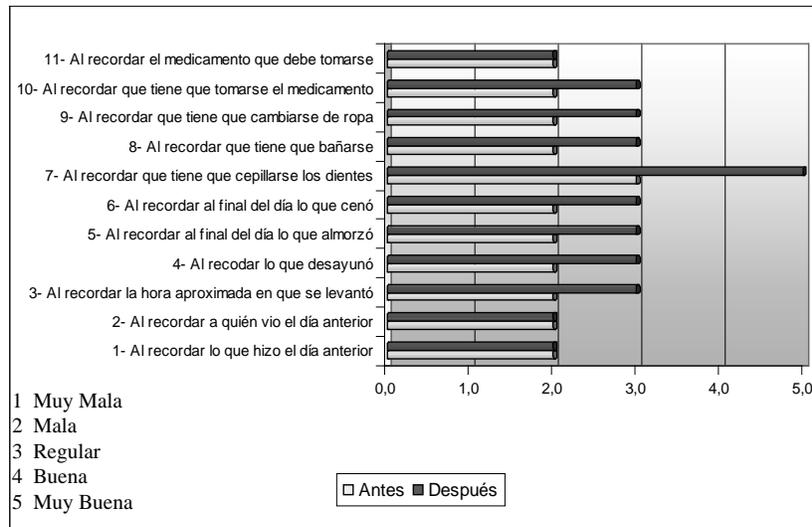


Figura 1. Comparación de la ejecución de A.R. según la Encuesta de Validación Social antes y después de la aplicación del NeuPromne.

En la figura 2 se observa el juicio del cuidador de J.E., referido a su ejecución en las 11 actividades de la vida diaria relacionadas con los Procesos Mnésicos, antes y después de la implementación del Programa "NeuPromne". En tal sentido, el cuidador reporta que en las categorías 2 y 3, antes de la intervención J.E. obtuvo un puntaje de 1 (muy mala) mientras que, posterior a la intervención las califica con 4 (buena). En cuanto a las categorías 1, 4, 5, 6 y 11, el paciente obtuvo una puntuación de 1 (muy mala) antes de la intervención, y luego de finalizada la misma, el cuidador le otorgó una puntuación de 3

(regular). Con respecto a la categoría 10 previo a la intervención el paciente obtuvo un puntaje de 2 (mala) y luego de ésta, la calificación fue de 3 (regular).

En cuanto a las categorías 7, 8 y 9, antes de la intervención el cuidador le otorgó una calificación de 5 (muy buena) mientras que, posterior a la misma, las califica con 4 (muy buena).

Según los resultados de la Encuesta de Validación Social aplicada, antes y después de la implementación del NeuPromne, se puede expresar que la cuidadora de J.E. validó la eficacia de dicho programa.

En tal sentido de las once (11) actividades que contempla la Encuesta de Validación Social, el cuidador indica que en ocho (8) actividades el paciente exhibe mejoría, mientras que en las tres (3) restantes, se observa un leve detrimento. Es importante mencionar que estas tres (3) categorías constituyen hábitos de autocuidado, además, es importante destacar que en las mismas el cuidador reporta un cambio de “Muy Buena” a “Buena” en la escala, lo cual alude a que J.E. aún es funcional en relación con tales actividades. Adicionalmente, es importante mencionar que las referidas actividades son altamente valoradas en el núcleo familiar de este paciente, lo cual pudo haber elevado las expectativas del cuidador hacia las mismas, incrementando, posiblemente, la subjetividad en su percepción y evaluación. En base a lo expuesto anteriormente, es posible concluir que, luego de la implementación del NeuPromne, la percepción del cuidador con respecto al comportamiento general del paciente mejoró, respaldando así los resultados obtenidos en las distintas Evaluaciones Neuropsicológicas realizadas.

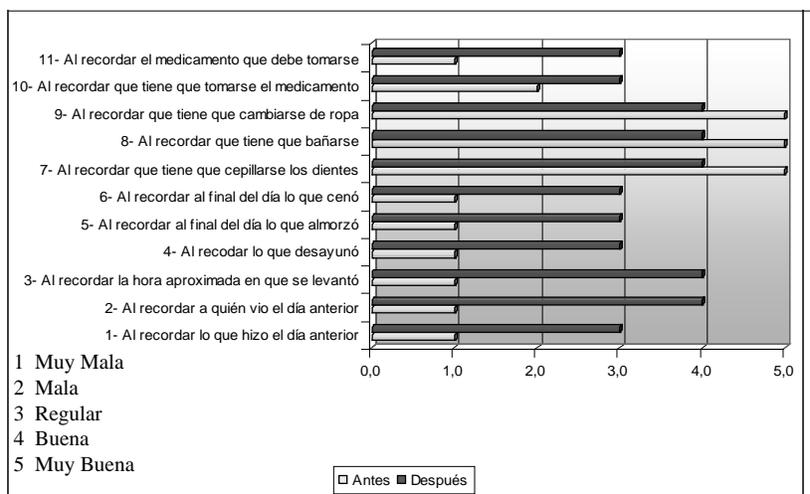


Figura 2. Comparación de la ejecución de J.E. según la Encuesta de Validación Social antes y después de la aplicación del NeuPromne

En la figura 3 se observa el juicio del cuidador de D.B., referido a su ejecución en las 11 actividades de la vida diaria relacionadas con los Procesos Mnésicos, antes y después de la implementación del “NeuPromne”. En tal sentido, el cuidador plantea que la memoria del paciente en las categorías 7 y 8, antes de la intervención podía calificarla con 4 (buena) y luego de ésta, la calificó con 5 (muy buena). Con respecto a la categoría 11, antes de la intervención el cuidador le otorga un puntaje de 2 (mala) mientras que posterior a el puntaje fue de 3 (regular).

Por otra parte, en cuanto a las categorías de 1, 2, 3, 4, 5 y 6 el puntaje se mantuvo en 2 puntos (mala), mientras que, la categoría 9, se mantuvo, a juicio del cuidador, en 4 (buena), al igual que la categoría 10, la cual se mantuvo en 3 (regular).

Por tal razón, puede decirse que los resultados de la Encuesta de Validación Social aplicada, antes y después, de la implementación del NeuPromne, indican que el cuidador de D.B. validó la eficacia de dicho Programa.

De las once (11) actividades que contempla la Encuesta de Validación Social, el cuidador indica que en nueve (9) actividades el paciente se mantiene en el mismo puntaje, mientras que en las dos (2) restantes se observa una mejoría. Estas dos (2) actividades se relacionan con hábitos de autocuidado, y conjuntamente con la actividad de “recordar que tiene que cambiarse de ropa” (también de autocuidado), que según el cuidador se mantuvo catalogada como “buena”, indican que el paciente mantiene su funcionalidad, y pudiera incrementar su autonomía en la realización de sus actividades diarias, pudiendo experimentar, incluso, mayores cambios positivos en las demás actividades de la escala. No obstante, derivado de la gran dependencia observada del paciente con relación a su cuidador, es posible hipotetizar, que dichos cambios pudieron ser obstaculizados por dicha conducta, debido a que no se presentaron las condiciones favorables para que los comportamientos fueran desplegados. Sin embargo, como se expresó anteriormente, la eficacia del NeuPromne es validada nuevamente.

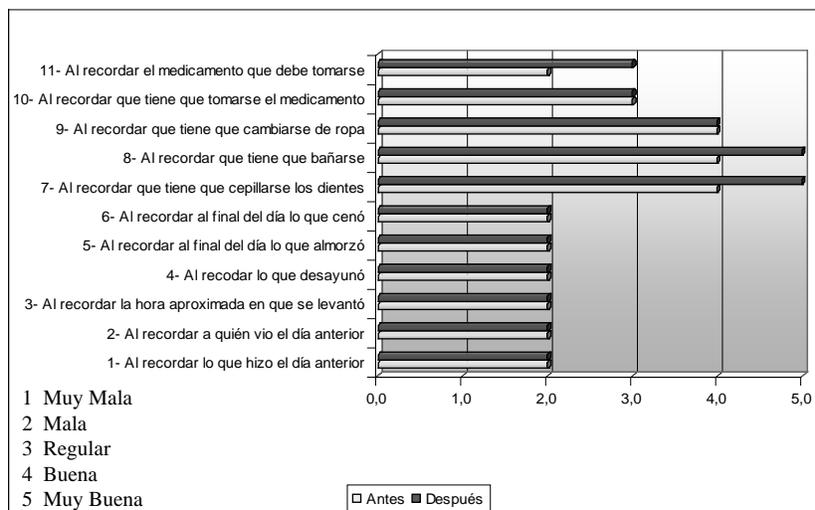


Figura 3. Comparación de la ejecución de D.B. según la Encuesta de Validación Social antes y después de la aplicación del NeuPromne.

Conclusiones

A partir de la presente investigación es posible extraer las siguientes conclusiones:

Es posible afirmar que el Programa de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos “NeuPromne” fue validado socialmente por el grupo de cuidadores de los pacientes diagnosticados con Demencia Tipo Alzheimer a quienes se les aplicó, debido a que los mismos avalaron los efectos previstos en el programa.

El impacto positivo de la Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos en pacientes diagnosticados con Demencia Tipo Alzheimer, puede evidenciarse, tanto en la ejecución de los mismos, en las evaluaciones neuropsicológicas realizadas, como en el desempeño de éstos en su entorno natural. Así, la mejoría en su actividad mnésica se extendió también al funcionamiento de los pacientes en hábitos, actividades de la vida cotidiana, entre otros; esto se debe posiblemente a un cambio comportamental que implicó una mejor adaptación a su ambiente natural.

Los Programas de Rehabilitación Neuropsicológica deben abarcar tanto los ejercicios asociados con el proceso cognitivo a rehabilitar, como las tareas asociadas a ser realizadas en la casa, dado que éstas últimas facilitan el proceso de generalización de los resultados obtenidos en consulta, e involucran tanto a cuidadores como a familiares, convirtiéndose así en Programas de Rehabilitación Neuropsicológica Ecológicos.

Existe un conjunto de variables contextuales (cuidadores, características del ambiente físico, etc.), variables de la enfermedad (estadio de la enfermedad, comorbilidad, etc.), y variables relacionadas con el paciente (nivel de instrucción, estados emocionales, etc.), que son capaces de modular el impacto de los Programas de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos, facilitando o interfiriendo su eficacia.

El estado emocional del paciente (independientemente de su valor hedónico), afecta significativamente el desarrollo de la Demencia Tipo Alzheimer, y la implementación de Programas de Rehabilitación Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos. Específicamente, los estados emocionales de valencia negativa (tristeza, miedo, etc.) propician el desarrollo de la enfermedad, e inhiben los efectos del Programa de Rehabilitación,

mientras que los de valencia positiva (alegría, empatía, etc.) surten efectos contrarios, es decir, potencian el impacto del Programa.

Un elemento fundamental es que es necesario destacar, se relaciona con la participación activa del entorno familiar inmediato, en el proceso de Rehabilitación Neuropsicológica, debido a que la misma incrementa el impacto positivo del proceso rehabilitador. Por el contrario, la ausencia de apoyo y acompañamiento familiar atenúan el impacto constituyéndose en un factor de riesgo, debido a que son los miembros del entorno familiar los encargados del manejo de contingencias en el ambiente natural del paciente, fortaleciendo o debilitando los avances generados por el Programa de Rehabilitación Neuropsicológica.

La información de índole clínico-cualitativa que manifiestan los pacientes y sus cuidadores en el transcurso de la implementación del Programa de Rehabilitación Neuropsicológica es fundamental, debido a que la misma puede complementar las hipótesis explicativas del desempeño del paciente.

Por último, cuando se comienzan a evidenciar los primeros cambios conductuales positivos en el paciente diagnosticado con Demencia Tipo Alzheimer, producto de la implementación del Programa de Rehabilitación Neuropsicológica, aumenta la probabilidad de que mejoren las relaciones interpersonales entre éste y su cuidador y/o las demás personas de su entorno familiar y social.

Adicionalmente, se puede desprender una recomendación para orientar futuras investigaciones en el área de la Rehabilitación Neuropsicológica de sujetos con Demencia Tipo Alzheimer, específicamente, con respecto a la Validación Social de un Programa de esta naturaleza. Así, sería importante validar socialmente los efectos del Programa de Rehabilitación Neuropsicológica en el transcurso de la aplicación del mismo, pudiéndose

aumentar la confiabilidad de la información a través del conocimiento de la percepción de otros miembros del entorno familiar inmediato del paciente.

Referencias

- Arroyo-Anlló, E. (2003). Intervenciones cognitivas en la enfermedad de Alzheimer: ¿cuándo, cómo, dónde y a quién?. En J. Martínez y L. Pascual (eds.). *Alzheimer 2003: ¿qué hay de nuevo?* (pp. 291-303). Madrid: Aula Médica.
- Barrett, P., Shortt, A., Fox, T. y Wescombe, k. (2001). Examining the social validity of the FRIENDS treatment program for anxious children [Versión electrónica], *Behaviour Change*, 18(2), 63-77.
- Castillo, A. (2002). Rehabilitación neuropsicológica en el siglo XXI [Versión electrónica], *Revista Mexicana de Neurociencias*, 3(4), 223-230.
- Fernández-Ballesteros, R. (1995). *Evaluación de programas*. Madrid: Síntesis.
- Guevara, M.T. (1995). *Gerencia de servicios psicológicos: Una estrategia para la formulación de programas*. Caracas: Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, U.C.V.
- Gómez, O., Roca, M., Esaá, L., Sánchez, J. y Ruiz, M. (2004). Confiabilidad y validez del protocolo Luria – U.C.V. *Gaceta Médica de Caracas*, 112(4), 319-324.
- Hernández, J. y Martínez, P. (1996). Propuesta metodológica para evaluar programas de orientación educativa [Versión electrónica], *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 2(2-3), 1-19.
- Lacasella, R. (2001). La validación social: Un procedimiento para la evaluación de programas. *Manuscrito no publicado*, Instituto de Psicología, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- López, B., Fernández, S., Delgado, L. y García, L. (2002). Programa de rehabilitación de las capacidades atencionales en pacientes con demencia

tipo Alzheimer y enfermedades cerebrovasculares [Versión electrónica],
Mapfre Medicina, 3(13), 186-196.

Tierney, E., Aman, M., Stout, D., Pappas, K., Arnold, L., Vitiello, B., Scahill, L.,
et al. (2007). Parent satisfaction in a multi-site acute trial of risperidone
in children with autism: a social validity study [Versión electrónica],
Psychopharmacology, 191, 149-157.

Anexo 1: Encuesta de Validación Social de los Cuidadores.

VALIDACION SOCIAL

Nombre del cuidador:

Nombre del paciente:.....

Fecha:

A continuación se presenta una serie de preguntas sobre el funcionamiento de la memoria del paciente, responda con la mayor sinceridad posible:

¿Cómo se encuentra la memoria del paciente con respecto a las siguientes categorías?

Número	Ítems	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala
1	Al recordar lo que hizo el día anterior					
2	Al recordar a quién vio el día anterior					

3	Al recordar la hora aproximada en que se levantó					
4	Al recordar lo que desayunó					
5	Al recordar al final del día lo que almorzó					
6	Al recordar al final del día lo que cenó					
7	Al recordar que tiene que cepillarse los dientes					
8	Al recordar que tiene que bañarse					
9	Al recordar que tiene que cambiarse de ropa					
10	Al recordar que tiene que tomarse el medicamento					
11	Al recordar el medicamento que debe tomarse					



RESEÑAS

Puente Ferreras, A., Jiménez Rodríguez, V. y Alvarado Izquierdo, J. M^a. (2009). ESCOLA: Escala de Conciencia Lectora. Madrid: EOS.

ESCOLA es un valioso instrumento elaborado para evaluar los procesos metacognitivos durante la lectura, que va más allá del clásico test. Se propone que el lector tome conciencia de los objetivos, exigencias, dificultades, estrategias, recursos, para enfrentarse con éxito a la lectura. Pero además proporciona un marco teórico para elaborar materiales didácticos y programas de intervención, con el propósito de mejorar y promover las competencias lectoras, a nivel individual y/o grupal.

ESCOLA es el resultado de un largo proceso, de ocho años, durante el cual se desarrollaron los sucesivos pasos para garantizar la idoneidad del test, su fiabilidad, validez y baremación. Destacamos especialmente la revisión de la teoría fundamental sobre la comprensión lectora y los procesos metacognitivos, así como el análisis de las pruebas disponibles.

Su aplicación puede ser individual o colectiva y su ámbito de aplicación es de 8 a 13 años. Se presenta una versión larga que dura aproximadamente 40 minutos y dos versiones abreviadas de 20 minutos. Consta de cuadernillo de elementos de ESCOLA-56 (versión completa) y ESCOLA-28 (versión abreviada), hojas de respuesta y manual que incluye tablas de corrección y clasificación, perfiles de puntuaciones y normas de interpretación de las escalas.

En el juego completo se incorpora un CD, con un programa informático que facilita la aplicación de la prueba, y permite realizar la aplicación de ESCOLA directamente a través de ordenador, así como la posibilidad de que al finalizar la aplicación se pueda obtener los resultados reflejados en sus correspondientes perfiles, en pantalla o en papel. Con el programa informático

el usuario podrá también grabar las respuestas de las aplicaciones realizadas en la versión papel y obtener resultados y perfiles de forma rápida y segura.

ESCOLA pretende evaluar los conocimientos y capacidades que los lectores tienen de la misma actividad de leer, considerando tres dimensiones metacognitivas: conocimiento, habilidades y experiencias. El conocimiento metacognitivo incluye dimensiones relativas a las características de la actividad lectora, a las capacidades, posibilidades y limitaciones, más o menos transitorias del lector, así como a las estrategias disponibles para realizar la tarea. Las habilidades metacognitivas describen los procesos de regulación, supervisión y evaluación de la lectura. Las experiencias metacognitivas son las sensaciones, pensamientos y sentimientos que acompañan a la misma actividad lectora.

La lectura y la escritura son los instrumentos más potentes para la transmisión, asimilación y creación cultural en todos los campos: ciencias, tecnologías, humanidades, artes.

Leer y escribir son actividades muy complejas aunque tendemos a considerarlas relativamente fáciles, ya que en condiciones normales las aprendemos a una edad temprana, las practicamos continuamente, especialmente la lectura, y con razonable éxito. Por otra parte, y debido a la práctica, la mayoría de los procesos mentales implicados en tales actividades se han automatizado, se realizan con gran rapidez y eficiencia, ajenos a la experiencia consciente de la persona.

En la lectura son automáticos los procesos perceptivos, de decodificación gráfemica, acceso al léxico y procesamiento sintáctico. El reconocimiento de palabras (procesamiento léxico) y las relaciones entre ellas (procesamiento sintáctico) posibilita extraer el significado de un enunciado, construyendo una representación mental de su contenido. Pero comprender el significado de una

oración o enunciado (proposición) no agota el proceso de comprensión lectora. Las oraciones o expresiones son elementos constituyentes de una estructura superior: el texto.

Un texto no es un mero agregado de oraciones, sino que presenta una cohesión sintáctica y una coherencia temática que el lector tiene que descubrir y valorar. Por eso, la comprensión de un texto no es un mero resultado del significado de las proposiciones que lo componen; requiere, además de comprender la información presente en el mismo, integrar tal información con los conocimientos que el lector posee. El lector no es receptor pasivo del contenido del texto, sino activo constructor de su significado; construye la comprensión a partir de lo dado en el texto y de lo puesto por él mismo, desde su cultura, conocimientos y experiencias.

La comprensión de textos requiere diversos y complejos procesos mentales, que van desde la mera decodificación a una comprensión profunda o metacompreensión. Podemos diferenciar:

Decodificación. Implica dotar de significado a las letras impresas. Esto puede lograrse de dos maneras: una de ellas consiste en asociar la palabra escrita con el significado disponible en la memoria del sujeto, por medio de un rápido reconocimiento visual de aquélla; la otra (llamada *recodificación*) implica transformar las letras impresas en sílabas y sonidos para activar así el significado.

Comprensión literal. Consiste en combinar el significado de varias palabras de forma apropiada para formar proposiciones, ateniéndose a la información explícita del texto.

Comprensión inferencial. Proporciona una comprensión más profunda del texto y va más allá de lo explícito en éste, ya que el lector elabora una representación mental más integrada y esquemática a partir de la información expresada en el texto y de sus conocimientos previos.

Metacomprensión. Es la conciencia y control que el lector tiene de su proceso de comprensión. El lector se enfrenta con un texto desde unas expectativas y objetivos, selecciona unos procedimientos o estrategias para alcanzarlos y comprueba si los logra. El buen lector realiza los procesos más básicos rápida y eficazmente consumiendo menos recursos atencionales, que quedan así disponibles para los niveles superiores de metacomprensión y juicio crítico.

La metacomprensión forma parte de los procesos metacognitivos que resultan claves para el éxito de los aprendizajes y enseñanzas. La incorporación de los conocimientos y estrategias metacognitivas en el diseño y desarrollo de los currículos es factor crítico en la calidad de los mismos, ya que en la actualidad uno de los objetivos fundamentales de la educación es lograr que los alumnos aprendan de forma autónoma, consciente, crítica y reflexiva

Estrategias metacognitivas.

La metacognición es la capacidad que el pensamiento tiene de volver sobre sí mismo, examinarse, evaluarse, controlarse, mejorarse. Por tanto hace referencia al conocimiento que el sujeto tiene acerca de su propio sistema mental y a los efectos reguladores y optimizadores que puede ejercer en su propia actividad. Analizamos la metacognición desde tres tipos de variables: a) personales, b) de tarea y estrategia, y c) de contexto. En las variables personales ponemos especial énfasis en los conocimientos y actitudes que tiene el sujeto. Diferenciamos también dos dimensiones de la metacognición: conocimiento y control. Por tanto la metacognición es la capacidad para el conocimiento y control de las variables señaladas.

a) Conocimiento y control de las variables personales: conocimientos, capacidades y limitaciones, motivaciones; sentimientos y actitudes.

b) Conocimiento y control de las variables de tarea y estrategia: características de la tarea, tipo de estrategias, adecuación de las mismas, exigencia de esfuerzo, tiempo, etc.

c) Conocimiento y control de las variables del contexto: características y específicas de las situaciones, circunstancias determinantes, demandas del medio, etc.

Diferenciamos entre estrategias metacognitivas de conocimiento y de control. Las estrategias metacognitivas de conocimiento pueden versar: a) sobre uno mismo, las características de la propia persona, sus capacidades y limitaciones; b) sobre la tarea y estrategia, sus propiedades, facilidad o dificultad, riesgo, etc., las formas de afrontarla; c) sobre el contexto y sus exigencias o demandas. Las estrategias metacognitivas de control son: a) planificación o capacidad para establecer objetivos y metas, considerando los pros y contras de las alternativas, los recursos exigidos, las vías de acción; b) supervisar las acciones para contrastar si se atienen a lo planificado y consiguen los objetivos; c) evaluar el proceso y los resultados, introduciendo, en su caso, las modificaciones oportunas. Las estrategias metacognitivas de control también se denominan ejecutivas, por cuanto la persona está conscientemente implicada y atenta en los actos que realiza. Una persona es experta cuando tiene un amplio conocimiento sobre un tema, conoce lo que sabe, sabe cómo sacar partido a lo que conoce, y sabe cómo aprender más.

La *metacomprensión* hace referencia al conocimiento de los procesos y estrategias que el lector utiliza cuando se enfrenta a la comprensión de un texto escrito, así como al control que puede ejercer sobre dichos procesos y estrategias, a fin de optimizar la comprensión misma. El entrenamiento en estrategias metacognitivas tiene como objetivo que el lector sea consciente de la naturaleza de la comprensión, de los factores que la afectan, de los problemas

que pueden presentarse y de las estrategias para resolverlos. Además, pretende entrenar al lector en la selección y aplicación de las estrategias adecuadas para llevar a buen término la comprensión. Señalamos las estrategias metacognitivas que controlan y regulan la comprensión lectora:

Planificación. La fase de planificación implica precisar los objetivos o metas de la lectura, los conocimientos que sobre el tema tiene el lector, el plan de acción y las estrategias a utilizar, teniendo además en cuenta las características del texto, las capacidades del lector y las condiciones ambientales.

Los conocimientos previos, según hemos comentado en las páginas anteriores, son condición necesaria para la comprensión. Es importante, pues, que el lector se haga preguntas sobre lo que ya sabe acerca del tema y sobre lo que necesita saber, así como sobre el funcionamiento de su propio sistema cognitivo.

Supervisión. En esta fase se trata de comprobar si la actividad se está llevando a cabo según lo planificado; si se encuentran dificultades y a qué pueden ser debidas; si las estrategias utilizadas son eficaces y apropiadas para alcanzar el objetivo propuesto. Es preciso que el lector tenga presente los objetivos y el grado de aproximación que está logrando. Además, un texto tiene partes diversas y con un distinto grado de dificultad, partes principales y partes secundarias. El lector ha de conseguir diferenciarlas, pues cuando no es consciente de las dificultades y obstáculos, no puede seleccionar y poner en acción estrategias para diferenciarlas.

Evaluación. La evaluación hace referencia tanto a los procesos que se han desarrollado durante la lectura como a los resultados de la comprensión lectora. La evaluación de los resultados supone constatar el nivel alcanzado en la comprensión. La evaluación de los procesos incluye toda la actividad lectora: establecimiento de objetivos, grado de consecución de los mismos, dificultades

encontradas, estrategias utilizadas, eficacia de las mismas y modificaciones introducidas y resultado de la comprensión

En el aprendizaje, además de los factores y estrategias cognitivas que hemos mencionado, están siempre presentes factores motivacionales, que resultan tan importantes como los cognitivos para lograr buenos resultados. En algunas ocasiones, los alumnos fracasan en las tareas académicas, no tanto por carecer de estrategias cognitivas, como por un déficit de estrategias motivacionales que les permitan desarrollar y mantener un estado motivacional y un ambiente de aprendizaje apropiado. La activación, dirección y control de la motivación y afectividad es una actividad propiamente metacognitiva y ejecutiva.

Enseñanza-aprendizaje de estrategias.

Es deseable que el alumno sea un estudiante activo, efectivo, estratégico, autónomo y responsable; que dependa cada vez menos de la información externa e instrucciones del profesor, para pasar a hacerlo de la información almacenada en su memoria y de los conocimientos que posee, planificando, supervisando y evaluando sus propios aprendizajes .

La enseñanza-aprendizaje de estrategias cognitivas y metacognitivas requiere un profesor con conocimiento teórico sobre este campo, pero también con experiencia en el análisis de sus propios procesos y estrategias.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje y desarrollo de una clase resulta fundamental el tipo de preguntas y respuestas. Pero las preguntas se dan necesariamente en un contexto de interacción social, de diálogo, discusión y debate. Vamos a comentar brevemente algunas características del “diálogo metacognitivo”, como metodología muy adecuada para optimizar la comprensión lectora: mediante el diálogo metacognitivo podemos comprender

y mejorar la estructura y funcionamiento de nuestro sistema mental: los conocimientos, los procedimientos, las actitudes. El diálogo metacognitivo posibilita el examen y consiguiente modificación de actitudes, motivaciones e intereses, y sentimientos que tanto afectan a nuestro pensamiento. Y, por otra parte, nos ayuda a conocer y controlar nuestros procesos de pensamiento y estrategias con objeto de mejorarlas.

El buen estudiante tiene mayor capacidad para conocer y controlar sus motivaciones y actitudes como ansiedad, impulsividad, concentración, esfuerzo, etc., en la realización de la tarea. Además, planifica, supervisa y evalúa sus realizaciones y tiene en cuenta si dispone de los conocimientos y recursos adecuados para realizar lo que pretende.

El diálogo metacognitivo es un método muy apropiado para que profesores y alumnos conozcan y mejoren sus posibilidades, mediante las preguntas metacognitivas que el profesor se hace a sí mismo primero, formula al estudiante después, y éste aprende a plantearse aprovechando el diálogo y comentario en grupo. Se trata de estimular al sujeto para que reflexione sobre sus propias acciones, tanto en la fase de planificación como en la de desarrollo, y evaluación de resultados. Esta reflexión personal se ve potenciada cuando se lleva a cabo en grupo o comunidad de investigación, analizando las actuaciones de los miembros, identificando las estrategias que utilizan, sus ventajas y limitaciones, sugiriendo las modificaciones oportunas, guiando y reforzando la práctica.

Por todo ello, ESCOLA aporta contribuciones relevantes para la práctica educativa y clínica: proporcionando un valioso instrumento de identificación y evaluación de las variables metacognitivas, presentes explícitamente en la lectura y más implícitamente en todos los procesos de enseñanza-aprendizaje;

168

y además ofreciendo un marco teórico para diseñar actividades y ejercicios de intervención de carácter preventivo, compensatorio o rehabilitador.

Emilio García García
Profesor de Psicolingüística
Universidad Complutense. Madrid.

**Torres, A. (2009). *La herencia de la tribu:
del mito de la independencia
a la Revolución Bolivariana*. Caracas: Editorial Alfa.**

Sólo los bárbaros carecen de curiosidad acerca de cuál es su procedencia, de cómo fue que arribaron adonde se encuentran, y de hacia dónde parece ser que se dirigen, y si desean ir hacia allá, y de ser así, por qué, y si no, por

I. Berlin

Muchos e incesantes esfuerzos encaminados a desentrañar las claves de lo que ha acontecido y acontece en Venezuela se han llevado a cabo en nuestros medios intelectuales. Sus resultados están recogidos en las obras producidas por destacadísimos pensadores de variada armadura teórica a lo largo de doscientos años de vida republicana. En esta primera década del siglo veintiuno tales esfuerzos parecen haber redoblado sus bríos y venir acompañados de dos características, tal vez no del todo nuevas, pero sí infrecuentes: por una parte, la mayoría de sus autores recurren a la historia –y no a la sociología o la literatura-, en búsqueda respuestas a las cuestiones que plantea un presente nacional tan complejo, difícil y sorprendente. Por otra, muchas de esas reflexiones se han convertido en publicaciones de no poco éxito de ventas, lo cual revela su conexión con las expectativas del público lector.

El más reciente libro de Ana Teresa Torres, escritora muy conocida y respetada en Venezuela e Hispanoamérica, titulado **La herencia de la tribu: del mito de la Independencia a la Revolución Bolivariana**, llegó a manos de los lectores en diciembre de 2009 y ha recibido muy elogiosos comentarios, sin duda bien merecidos. ¡Cuántos aspectos resaltar de un libro como el presente! Permítasenos mencionar apenas tres de ellos, antes de referirnos

más precisamente a su contenido específico. El primero es tal vez el menos evidente: no se trata de un ensayo de historia venezolana sino de una reflexión que recoge el peso que lo pretérito ocupa en el acontecer de la sociedad venezolana, pues reconoce que no siempre lo pasado cesa de ser presente, y con ese reconocimiento otorga su justo lugar a la gravedad de la historia que, como resulta muy claro a lo largo de la obra, no se reduce al transcurrir del tiempo cronológico. El segundo aspecto que deseamos enfatizar es que este libro, puede ser considerado una rareza. En efecto, su presencia ha contribuido a poner aún más en evidencia una notoria ausencia dentro de los esfuerzos a los que hacíamos alusión al comienzo de estas líneas: la de análisis de calidad y perspicacia acerca de la subjetividad, esa especie de tejido conectivo de la vida humana, delicado e invisible y sin embargo tan resistente. Por supuesto, no se trata de una ausencia absoluta; profesionales de las disciplinas que se ocupan de la subjetividad proliferan en medios de comunicación, opinando por escrito o a viva voz, y también han publicado no pocos libros y artículos; no obstante, ellas y ellos, en la mayoría de sus elaboraciones muestran escaso rigor, superficialidad y hasta pedantería. Análisis de calidad, y con perspicacia, es algo que Ana Teresa Torres no escatima en este libro mientras lleva a cabo una reflexión que no es fría ni distante, al contrario, la autora la hace con cuidado y rigor, con modestia y con seguridad, con agudeza y, pudiéramos decir, hasta con dolor.

El tercer aspecto es una consecuencia de los dos primeros, pues el libro resulta en una interpretación propiamente transdisciplinaria, dado que el fenómeno que ocupa su centro, –la construcción de una subjetividad que ha sido compartida por muchos venezolanos a lo largo de su historia-, no puede ser abordado sino como lo hace la autora, es decir, echando mano de diversos recursos conceptuales o teóricos, de distintos referentes, de diferentes perspectivas. Y sin embargo, siempre están presentes el saber y el conocimiento

que ella misma ha ido construyendo a lo largo de su fructífera trayectoria como psicoanalista, profesora universitaria, escritora y ciudadana preocupada por los tiempos que le ha tocado vivir. Adicionalmente, aunque la reflexión está asentada en un solvente conjunto de referencias bibliográficas, y en una sólida base teórica, el lector no resulta abrumado por el uso de conceptos, categorías ni esquemas explicativos, y aún así es muy probable que al final llegue, entre otras, a la siguiente conclusión que creemos la autora compartiría: los procesos de constitución de la subjetividad en una colectividad, son estructuralmente semejantes a los que tienen lugar en las psiques individuales de la cuales serían su macroexpresión.

Dejemos los comentarios encomiásticos y vayamos entonces al contenido del libro. Después de un Preámbulo en el que la autora revela que su propósito es "...[abordar] la construcción imaginaria del pasado en la sociedad, y en la diversidad de esa sociedad" (p.17), la primera parte El fundamentalismo heroico, se adentra en el análisis de los mecanismos y contenidos, mediante los que las sucesivas generaciones de venezolanos, han dotado de sentido a sus vidas; mecanismos y contenidos dentro de los cuales tiene predominio un tipo de relato que la autora no duda en calificar de mito. Apoyándose en variadas referencias historiográficas, Ana Teresa Torres deja en claro que la mitificación de la guerra independentista, operó en la sociedad venezolana a modo de consuelo imaginario, frente a las devastadoras secuelas que esa conflagración dejó entre sus herencias; ese proceso mitificador y mistificador dio como resultado

...una República cuya memoria es, sobre todas las cosas, heroica.
El pasado venezolano – por consiguiente su presente y su futuro- se ha constituido en clave heroica con la salvedad de que al hablar de héroes queremos decir guerreros no poetas o sacerdotes, o literatos... (p.49).

Entre tales héroes la figura de Simón Bolívar ocupa un lugar impar y a su alrededor se ha construido un relato propio, específico y, Torres se vale de distintas fuentes (la Ilustración, la religión, el paganismo, el historicismo marxista, el socialismo y el psicoanálisis) para examinar el origen y la función de dicho mito bolivariano. La segunda parte, Fracturas de la modernidad, examina cómo el peso de los relatos mitificados, que dieron forma a nuestra conciencia histórica, ha lastrado el acceso de Venezuela a la modernidad en tanto sus valores, “el culto revolucionario, el nihilismo, el personalismo, el impulso anárquico, el autoritarismo, el igualitarismo y el resentimiento” (p.141) contradicen aquéllos que ésta privilegia, entre otros, el largo plazo, la consistencia en el esfuerzo, el trabajo colectivo y la preponderancia del ciudadano como agente cívico de cambio social. Como factor importante de tal fractura de la modernidad, agravada durante el último cuarto del siglo veinte venezolano, la autora revisa el proceso que denomina “el derrumbe del mito democrático”, con sus consecuencias subjetivas de orfandad imaginaria y “degradación de los héroes”. Así, una guerra, una patria, un héroe míticos, y un esfuerzo fallido, (el de construir un régimen democrático eficaz), parecen haber preparado el terreno para que en la actualidad, lo que muchos se empeñan en llamar la revolución bolivariana, haya mitificado lo único que faltaba: el pueblo venezolano. Un pueblo, el de hoy, que el discurso del Presidente Hugo Chávez, ubicándose a sí mismo y a su proyecto político en la línea histórica de las gestas “gloriosas y heroicas”, no duda en reducir a aquéllos que lo respaldan. La tercera parte, titulada *La revolución bolivariana como alegoría nostálgica de la Independencia* es quizás la de mayor brillo analítico. Allí se muestra entre otros aspectos cómo la “revolución bolivariana” es una re-actualización, con fines políticos muy claros, de los contenidos mitificados del relato principal de la historia patria, del carácter epopéyico de la guerra de independencia, ahora

re-editada como guerra antiimperialista, con su indispensable calificación de esfuerzo alfa y omega de nuestro destino de nación, con su reducido plantel de héroes (casi todos, hombres de armas) y con el Presidente Chávez como el líder supremo y continuador de la magna obra inconclusa. ¿Cómo lo ha hecho, de cuáles recursos se ha valido, cómo ha logrado generar un innegable respaldo y adhesión de millones de venezolanos a su propósito, cuáles resortes simbólicos e imaginarios ha pulsado para desatar unas energías que poco a poco han cambiado las formas de convivencia de la Venezuela que le precedió, energías que ahora se anuncian encaminadas a construir el “socialismo del siglo veintiuno”?

Si Ud. se ha planteado estas u otras preguntas parecidas entonces encontrará que en la tercera parte de su libro, Ana Teresa Torres, le presenta un brillante análisis y le brinda sugerentes elementos susceptibles de hacerle coincidir con las conclusiones a las que ella llega, o suficientes, para que construya las suyas propias. Este libro tiene, en fin, la virtud de las buenas obras: no dejar a nadie indiferente, y ser punto de referencia para otras reflexiones.

Prof. Tomas Palacios
Escuela de Psicología-UCV



Volumen XXVIII N°1
2008 - Segunda Época



PSICOLOGIA

Revista de La Escuela de PSICOLOGIA.

ÍNDICE ACUMULADO (2006 - 2009)

2006 (Segunda Época), Vol XXV, N° 1	2006 (Segunda Epoca), Vol.XXV, N° 2
2007 (Segunda Época), Vol XXVI, N° 1	2007 (Segunda Epoca), Vol.XXVI, N° 2
2008 (Segunda Epoca) Vol.XXVII,N° 1	2008 (Segunda Epoca), Vol.XXVII, N° 2
2009 (Segunda Época), Vol XXXVIII, N°1	2009 (Segunda Época), Vol.XXVIII, N°2
Acosta , Yorelis	La Dimensión Psicosocial del Petróleo 2006, (XXV),2, 47-63
Acosta, Yorelis	La Protesta Pol{itica en Venezuela (2001-2007) 2007 (XXXVI) 2, 74-98
Acosta, Yorelis	Investigar la Realidad Sociopolítica: Un Aporte desde la Cátedra de Estructura Social Venezolana. 2009 (XVIII), 83-96
Albano, Deanna	El Arte, un elemento como parte de un modelo: El Mosaico de Atención, como propuesta en las estrategias de atención a niños en situación de calle. 2009 (XXVIII), 2, 10
Alvarado, Jesús – ver Chacón Edixon	

- Alvarado Milagros
Reina ,Bueno
Francis, Krivoy
Aulí, Cecilia
- Nivel de Psicopatía, Funcionamiento Cognitivo y de la Personalidad en Hombres Homicidas según el Tiempo de Reclusión.
2006, (XXV), 2, 20-46
- Voces de Niños, Niñas y Adolescentes de Delgado, Juelith Caracas acerca de sus Interacciones Psicosociales.
2009, (XXVIII), 1, 61-82
- Bueno, Reina – ver Alvarado Milagros
- Brando Marián
José Miguel Valera
Yubitza Zarate
Di Domenico Rosa
- Estilos de Apego y Agresividad en Adolescentes
2008, (XXXVII), 1, 16-42
- La Experiencia Familiar de tipos provenientes de hogares intactos y Hogares con sus padres separados
2008 (XXXVII), 1, 62-87
- Campagna llva - ver Ferreira Aline
- Carpintero Helio
- Psicología, Ciencia y Profesión en el último (Invitado Especial)cuarto de siglo.
2007, (XXXVI), (1), 110-125
- Carpio Báez Juan – ver León Octavio Indriago
- Chacón, Edixon,
Jesús Alvarado
- Evaluación de las Actitudes que definen la participación Política
2007 (XXXVI),1, 6-21
- Colmenares Maria – ver Ferreira Aline
- Cronick Karen y
- Informe sobre La Intervención Psicosocial en la
-
- Volumen XXVIII Número 2 Año 2009 *Psicología*-Segunda Época

Colaboradores	Calle La Peta 2008, (XXXVII), 1, 43-61
Cubillos, Liliana	La Noción de Justicia en la Infancia y Adolescencia: Una Visión Constructivista y Evolutiva 2006 (XXV), 1, 77-96
De Jesus Maritza Gabriela Ordáz	El Significado del Trabajo: Estudio Maria Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados 2006 (XXV), 2, 64-77
Delgado, Juelith – ver Moisés, Ana.	
Di Domenico, Rosa	Familias Separadas y Apego 2006 (XXV), 2, 6-19
Ferreira Aline Ilva Campagna Maria Colmenares Joselin Suarez Fowler, Clarke	Indicadores Neuropsicológicos de evolución a demencia Tipo Alzheimer en pacientes Diagnosticados con deterioro cognitivo leve 2008 (XXXVII), 2, 9-33 Comparando las Perspectivas de Piaget y (Invitados Especiales) Vygotski sobre el Desarrollo y la Educación 2006, (XXV), 1, 116-152
Gil Navarro Armando	Aproximación al Concepto de Proceso en Psicología 2007, (XXXVI), 2, 6-30
Guerra, Sarina Romero Yamileth	Efectos del Psicodrama Sobre los Niveles de <i>Burnout</i> en Personal de Enfermería de Terapia

Intensiva del Hospital Universitario de
Caracas
2009. (XXVIII), 2,70

Iacono Vanessa - ver Cámara Daniela

Izzedín, Romina La Maternidad en La Prematurez: A Propósito
de dos Casos Clínicos.
2009 (XXVIII), 1, 99-110

Jiménez Ana Laura Autoestima y Relaciones Interpersonales en
Vanessa Pantoja Sujetos Adictos a Internet
2007, (XXXVI) 1, 78-89

Krivoy, Francis - ver Alvarado Milagros

Krivoy Francis – ver Riquelme Juan

Lacasella,Rosa Tendencias Actuales en Psicología Clínica
Infantil desde la Perspectiva Conductual
2009, (XXVIII), 2, 551

Ladera Geraldine ver Cámara Daniela

León Indriago Octavio El Papel de los Estilos Cognitivos Gerenciales
Juan C. Carpio Báez en la Escogencia de Supervisores y
Compañeros de Equipo
2007 (XXXVI), 1. 32-56

Melle, Natalia Intervención en el Déficit de Comprensión
Virginia Jiménez Lectora y Expresión
Verbal Tras un Accidente Anibal Puente
Cerebrovascular. Caso Clínico.

(Invitados Especiales) **2007, (XXXVI) ,2,.100-127**

- Miller, George La Revolución Cognitiva: Una Perspectiva
(Invitado Especial) Histórica
2006, (XXV), 2, 64 79-88
- Mora Carolina Introspección: Pasado y Presente
2007 (XXXVI), 2, 59-73
- Mora Leonor – ver Recagno-Puente, Iliana
- Moisés, Ana Programa de Intervención para el Mejoramiento
de las Habilidades Sociales en Niños y Niñas
Navas, Izamar Obesos con Edades entre 8 y 11 años: Un
Paz Castillo, Adriana Estudio de Casos
2007 (XXXVI), 1, 23-40
- Navas, Izamar – ver Moisés, Ana.
- Orantes Alfonso ¿Niños con Dificultades de Aprendizaje o
Ambientes Educativos con deficiencias
de Enseñanza?
2007 (XXXVI), 1, 22-32
- Ordáz, María Gabriela – ver De Jesús Maritza
- Otálora, Cristina - ver Recagno-Puente, Iliana
- Padrón, Miguel La Violencia Carcelaria
2006 (XXV), 1, 97-113
- Padrón Miguel A. Violência Carcelaria II
2008 (XXXVII), 2, 78-90
- Parisi Adriana Diseño, Construcción y Validación de una
Escala Mary Paredes de Postergación Activa y Pasiva en el Ambito
Laboral
2007,(XXXVI), 2, 31-58

Paredes, Mary – ver Parisi Adriana

Pantoja Vanessa – ver Jiménez María Luisa

Paz Castillo, Adrian – ver Moisés, Ana.

- | | |
|---|--|
| Pérez Jiménez Cesar
(Invitado Especial) | Psicología y Educación para el Diálogo
Pedagógico Socio-Político
2008 (XXXVII), 1, 89-111 |
| Platone María Luisa | El Enfoque Ecosistémico en Terapia de Familia
y de Pareja
2007 (XXXVI), 1, 57-77 |
| Psyjé, Barbara –ver Rondón José E | |
| Rangel Ana Lisett | Nuevas Habilidades en nuevos contextos:
TIC y formación docente
2008 (XXXVII), 2, 58-77 |
| Recagno-Puente, Ileana
Cristina Otálora
Leonor Mora | Género Adolescencia en Familias Populares
2006 (XXV) 1, 5-28 |
| Riquelme Juan | Estudio Normativo de las Variables
Estructurales |
| Francis Krivoy | Del Sistema Comprensivo de Exner para el
Rorschach en la Población de Caracas
2008, (XXXVII), 1, 7-15 |
| Roca, María Jesús – ver Rondón José E | |
| Rodríguez Maria – ver Campo Karen | |
| Rondón, José E., | Validación Social del Programa de
Rehabilitación |

- Psyjé, Barbara Neuropsicológica de los Procesos Mnésicos
 “NeuPromne” en Roca, María Jesús
 Pacientes con Demencia Tipo Alzheimer.
2009, (XXVIII), 2, 104
- Romero, Yamileth – ver Guerra, Sarina
- Salazar, Nilda
 Amaia Urdanibia Elaboración y Aplicación de un Instrumento
 para determinar la adhesión al Tratamiento y
 Factores Asociados en Pacientes con Presión
 Arterial Elevada (PAE)
2006 (XXV), 1, 29-60
- Sánchez, Euclides La Alianza Universidad Comunidad: Un
 Vínculo Necesario para el Fortalecimiento
 Mutuo
2006 (XXV), 1, 61--76
- Suarez Joselin ver Ferreira Aline
- Sulbarán, Dimas Selección de Personal y Grupos
 Contraculturales. La Mirada por Parte de Una
 Muestra de Evaluadores en Selección de
 Personal del Área Metropolitana de Caracas
2009 (XXVIII), 2, 26
- Trías Lucila – ver Campo Karen
- Urdanibia, Amaia Error de Medición
2009 (XXVIII), 1, 41-59
- Urdanibia, Amaia – ver Salazar, Nilda

Valera José Miguel – ver Brando Marían

Villalobos, Martín A Nuestros Maestros y Maestras: Auristela Ballesteros.
2009 (XVIII), 1, 17-20

Zarate Yubitza – ver Brando Marían

RESEÑAS

Aldazoro Ricardo Ormrod, J. E. (2005). Aprendizaje Humano (4ª Edición) Madrid, España: Pearson Educación.

2008, (XXXVII), 1, 115-116

Arocha Mario Hogan, T. (2004). Pruebas Psicológicas: una Introducción Práctica. D.F., México: Manual Moderno

2008 (XXXVII), 2, 123-124

Behlau Nara Melle, N. (2007). Guía de Intervención logopédica en la Disartria. Madrid, España: SINTESIS.

2007, (XXXVI), 2, pp. 128-129

Campo Karen Actitudes de los Estudiantes Universitarios hacia la Homosexualidad

María Rodríguez
Lucila Trías **2008 (XXXVII), 2, 91-120**

Cámara Daniela Las Nuevas socialidades Postmodernas: Aproximación a las Tribus Urbanas Graffiteras

008 (XXXVII), 2, 34-57

Geraldine Ladera Santrockm J. (2007). Desarrollo Infantil. DF.

- México: McGraw Hill
2007 (XXXVI), 1, 130
- Dos Santos, Fátima Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (1999) Analisis Multivariante, Madridm Esoala: Prentice Hall Iberia.
2006, (XXV), 1,154-155
- Dos Santos Fátima Pérez López, C. (2005). Métodos Estadísticos Avanzados con SPSS. Madrid, España: Thompson Paraninfo.
2008, (XXXVII), 1, 113-114
- Ferreira Aline Plante, T. (2005). Contemporary Clinical Psychology. (2nd Ed). New York, USA: John Wiley and Sons Inc.
2007, (XXXVI), 1, 128-129
- Friedman, Silvia. Rodríguez, P. (2005). Hablan los tartamudos. Caracas. Vice-Rectorado Académico y Comisión de Estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela
2009, (XVIII), 1, 115-116
- García, Emilio Puente Ferreras, A., Jiménez Rodríguez, V. y Alvarado Izquierdo, J. Mª. (2009). ESCOLA: Escala de Conciencia Lectora. Madrid: EOS.
2009, (XXVIII), 2, 125
- Palacios, Tomás Torres, A. (2009). *La herencia de la tribu: del mito de la independencia a la Revolución Bolivariana*. Caracas: Editorial

- Alfa.
2009 ,(XXVIII), 2, 131
- Páyer, Mariángeles. Shaughnessy, J., Zechmeister, E. y Schaughnessy, J. (2007). *Métodos de Investigación en Psicología* (7ª Ed), D.F.México, McGraw Hill.
2009, (XVIII), 1, 113-116
- Santoro, Eduardo Hernández, R., Fernández-Collado, C., y Baptista, L.(2006). *Metodología de la Investigación* (4ta Edic). DF. México, McGraw Hill.
2006, (XXV), 2, 95
- Santoro Eduardo Hernández, G. (2006) *Seis Antenas para pensar la Televisión*. Caracas, Venezuela: Fundación Centro Gumilla – Universidad Católica Andrés Bello.
2007, (XXXVI), 2, 130-131
- Santoro Eduardo Velasco, P. (1007). *Psicología y Creatividad: Una Revisión Histórica*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de Humanidades. Universidad Central de Venezuela.
2007, (XXXVI), 2, 132
- Santoro Eduardo Weiner, I. B.(Editor Principal) (2003). *Handbook of Psychology*. Hoboiken, New Jersey, USA: John Wiley & Sons.
2008, (XXXVII), 1, 117-118
- :
 Sardiñas, Carlos *Interés Cognoscitivo. Propuesta de Evaluación*

- en el Aprendizaje de Cirugía General
2007, (XXXVI), 1, 90-108
- Sojo Victor Peña.G., Cañoto, Y. y Santalla, Z: (Eds.) (2006).
 Una Introducción a la Psicología. Caracas:
 Publicaciones U.C.A.B.
2006, (XXV), 2, 96
- Sojo Víctor Landero, R. y González, M. (Eds) (2006).
 Estadística con SPSS y Metodología de la
 Investigación. DF, México: Trillas.
2008,,(XXXII), 2, pp. 127-129
- Sulbarán Dimas Saforcada, E., Cercone, N., Castella, J.
 Lapalma, A., y De Lellis, M. (Compiladores)
 (2007) Aportes de la psicología Comunitaria
 a la problemática de la actualidad latino-
 americana.
 Buenos Aires, Argentina: JVE Ediciones
2008, (XXXVII), 2. 125-126
- Urdanibia Amaia Pardo, A. y Ruíz A. (2005). Análisis de datos
 con SPSS 13Base. Badrid, España: McGraw
 Hill
2007, (XXXVI), 1, 127
- Villalobos, Martín Benveniste, D (2005). Psychological
 Perspectives on Everyday Life, Caracas:
 Autor **2006,**
(XXV), 2, 90-94

188

Zaragoza, Joanmir

Raczynski, J. y Leviton, L. (Eds) (2004).
Clinical Health Psychologyt (Vol 2).
Washington, U.S.A.: American Psychological
Association
2006, (XXV), 1, 156

Trabajos Especiales de Grado presentados en el Período 2005-2
con Mención publicación.

2006, (XXV), 1, 158-159

**ESTE LIBRO SE IMPRIMIO DURANTE EL MES DE MAYO DEL
AÑO DOS MIL NUEVE,
EN LOS TALLERES TIPOGRAFICOS DE INVERSIONES
DRIMAD, C.A.EN LA CIUDAD
DE CARACAS, CON UN TIRAJE DE 500 EJEMPLARES
PARA LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**

PSICOLOGÍA
Revista de la Escuela de Psicología

Volumen XXVIII, Nº 1
2009-Segunda Época

ÍNDICE

Revista de la Escuela de Psicología Volumen XXVIII, Nº 1
2009-Segunda Época

CONTENIDO (CONTENT)	
Editorial	9
A NUESTROS MAESTROS Y MAESTRAS (TO OUR TEACHERS)	15
Martín Villalobos Auristela Ballesteros de Monque	17
ARTÍCULOS (ARTICLES)	
Ana Moisés Izamar Navas Adriana Paz Castillo	23
Programa de intervención para el Mejoramiento de las Habilidades Sociales en Niños y Niñas Obesos con Edades entre 8 y 11 años: Un Estudio de Casos (Intervention Program to Improve Social Abilities in Obese Children Aged between 8 and 11 years: A Case Study)	
Amaia Urdanibia	41
Error de Medición (Measurement Error)	
Cecilia Aulí Juellth Delgado	61
Voces de Niños, Niñas y Adolescentes de Caracas acerca de sus Interacciones Psicosociales (Voices of Children and Teenagers from Caracas about their Psychosocial Interactions)	
Yorelis J. Acosta	83
Investigar la Realidad Sociopolítica Venezolana: Un Aporte desde la Cátedra de Estructura Social Venezolana (Researching Venezuelan Sociopolitical Reality: A Contribution from the Cathedra of Venezuelan Social Structure)	
INVITADOS ESPECIALES (SPECIAL GUEST)	
Romina Izzedin	99
La Maternidad en la Prematuridad: A Propósito de Dos Casos Clínicos (Premature Motherhood: Two Clinical Cases)	
RESEÑAS (REVIEW)	
Mariángeles Páyer	113
Shaughnessy, J., Zechmeister, E. y Shaughnessy, J. (2007). Métodos de Investigación en Psicología.	
Silvia Friedman	115
Rodríguez, P. R. (2005). Hablan los tartamudos.	
Índice Acumulado (2006 – 2008)	119
Normas de Publicación	125

