Año XXXI • Número 54 • Bogotá, D.C. • Agosto de 2021

ISSN 1657 - 9569

www.ucatolica.edu.co

CARTA DE PSICOLOGÍA

▪Semilleros▪

El capital psicológico y el *engagement* en el trabajo: revisión teórica 1
Angie Lorena Escobar Giraldo, Carol Valentina Londoño Pantoja y Laura Valentina Rojas Montealegre

Relación entre clima organizacional y *engagement* desde una mirada del modelo de Avalores en competencia 6
Karol Sunev Encinales y Angie Julieth Riaño

Relación de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en el clima organizacional: una revisión de la literatura 10
Leidy Tatiana Javela Avila y Angie Johana Maldonado Bejarano

El bienestar organizacional: una revisión teórica desde lo hedónico y lo eudaimónico 14
Astrid Carolina Rodríguez Prieto, Daniela Sthefania Pérez Arango y Laura Jimena Mondragón

Estudio comparativo de la normatividad en torno al acoso laboral 17
Magda Cardozo y Paola Andrea Rubiano

Análisis del estilo lingüístico prosocial y altruista 23
Luis Fernando Benedetti, Luisa Fernanda Martínez y Juan Camilo Carvajal-Builes

Violencia intrafamiliar como una problemática juvenil en Colombia 26
María José Saavedra Vargas y Daniela Barbosa Ardila

Análisis psicológico de la trata de personas con fines sexuales 29
María José Saavedra Vargas y Daniela Barbosa Ardila

Sobre el reciclaje: su debida ejecución y su importancia para el medio ambiente 32
María Camila Londoño Fernández y Camilo Jesús Alejandro Vivas Becerra

Estrategias de aprendizaje espacial con apoyo virtual en hombres y mujeres desde una visión evolutiva 35
Natalia Pareja Henao, J. Jacobo Pinto Galindo, Esteban Ayala Vargas, Ivonne Edith Alejo Castañeda y Tatiana Manrique Zuluaga

La música favorece la atención en niños 38
Manuela María del Rocío Pinzón, Laura Geraldine Cortés, Tatiana Manrique Zuluaga e Ivonne Edith Alejo Castañeda

La autorregulación y la autonomía, un abordaje desde la psicología del desarrollo infantil 41
Diana Paola Pardo Galvis, Lizeth Tatiana Herrera Toro y Julieth María Ospina Osorio

Importancia e incidencia de la vocación y la profesión en el sector social LGBTIQ 44
Lieen D. Guevara G.

Sistema de Responsabilidad Penal para Niños o Adolescentes (SRPA) en Colombia 46
Diana Paola Pardo Galvis, Lizeth Tatiana Herrera Toro y Erika Natalia Algarra Martínez

Breve revisión de la importancia del desarrollo de los niños, niñas y adolescentes (NNA) y sus derechos de participación dentro del contexto sociopolítico 48
Daniela Barbosa Ardila y María José Saavedra Vargas

"Verdad y mentira": conceptos relacionados con el ejercicio de la psicología del testimonio 51
María Paula Castro y Juan Camilo Carvajal-Builes

Comportamientos de violencia conyugal naturalizados por jóvenes universitarios de Bogotá 54
Daniela Alejandra Martínez Sarmiento, María Fernanda Nieto Ramírez, Laura Andrea Torres Pulido, María Emily Triana Jiménez y Darío León Rincón

El capital psicológico y el *engagement* en el trabajo: revisión teórica

Angie Lorena Escobar Giraldo*, Carol Valentina Londoño Pantoja** y Laura Valentina Rojas Montealegre***
Líder del Semillero de Psicología Organizacional:
Leady Viky Fajardo Castro◇

Resumen

En este artículo se pretende investigar y analizar la relación existente entre el constructo *engagement* y el capital psicológico; para llevar a cabo este objetivo, se consideró realizar una revisión teórica reciente de artículos sobre estos temas, teniendo en cuenta principalmente las emociones positivas, la capacidad del desarrollo de los individuos, el esfuerzo dedicado a la obtención de metas, el compromiso de cada uno y la pasión puesta en las actividades. Así, se llega a la conclusión de que estas dos variables sí se relacionan y se complementan, pues gracias a esto se desarrolla un mayor compromiso que, al mismo tiempo, estaría aumentando el desempeño laboral, al forjar vínculos con la organización y contribuir en su camino al éxito.

Palabras clave: engagement, capital psicológico, productividad, bienestar, organizaciones.

Introducción

Es evidente que todas las organizaciones dependen en gran medida de sus trabajadores para obtener un alto grado de productividad, rentabilidad y competitividad en el mercado. Las organizaciones están en un constante reto por ser referentes, líderes de mercado, modelos a seguir de sus competidores, y por persistir en el tiempo y generar utilidades satisfactorias. En este proceso de cambio constante, la estructura interna de las empresas y las personas que las representan deben ser

* Semillero en Psicología Organizacional. Contacto: alescobar09@ucatolica.edu.co.
** Semillero en Psicología Organizacional. Contacto: cvlondono83@ucatolica.edu.co.
*** Semillero en Psicología Organizacional. Contacto: lvrojas68@ucatolica.edu.co.
◇ Líder del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: lvfajardo@ucatolica.edu.co.

▪FACULTAD DE PSICOLOGÍA:
Avenida Caracas N.° 46-22, Casa de Psicología, bloque K
Teléfono: (571) 327 7300
Exts. 5050 y 5052
Bogotá, D. C., Colombia
psicologia@ucatolica.edu.co

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

perseverantes e ir modificando sus conductas organizacionales (Marín et al., 2016), debido a que la clave del éxito de las organizaciones se fundamenta, entre otros factores, en el grado de motivación, aptitudes y compromiso de los trabajadores, pues estos son parte esencial de la organización para obtener grandes resultados.

Por lo tanto, el capital psicológico y el *engagement* de los trabajadores son variables relevantes en las empresas. Un trabajador con *engagement* presenta un alto grado de energía, entusiasmo y eficacia frente a sus actividades laborales, y responde a todas las exigencias de su cargo con total efectividad, ya que las connotaciones referentes al *engagement* se refieren a la relación, la implicación, el compromiso, la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía que presenta el individuo en su trabajo (Berardi, 2015). De igual manera, aquellas personas que poseen los cuatro factores del capital psicológico (autoeficacia, optimismo, perseverancia y resiliencia) presentan cualidades que llevan a un eficiente desarrollo de su rendimiento en las empresas, debido a que un trabajador que tenga grandes cantidades de resiliencia y optimismo es una pieza clave en las situaciones desfavorables o en los momentos de perplejidad en las organizaciones. Las personas resilientes y optimistas tienen la tendencia a salir fortalecidas, a encontrar provecho en situaciones traumáticas y estresantes, y a enfrentar las dificultades con buena actitud; así, son activas frente a los obstáculos (Fuentes & Medina, 2012). De igual manera, al presentar autoeficacia y perseverancia es más probable la obtención de los objetivos, lo que le aportará a la empresa un enfoque a largo plazo que le permitirá conseguir sostenibilidad empresarial.

Revisión teórica

La psicología a lo largo de la historia ha tenido como foco principal de interés los aspectos negativos de la conducta humana. Se ha evidenciado que, en el ámbito de la psicología de la salud ocupacional, frente a 2810 artículos sobre desgaste profesional (*burnout*), solo se habían publicado 136 artículos sobre el *engagement* en el trabajo (Salanova & López, 2011). Por lo tanto, de esta necesidad surgió un ámbito de estudio denominado psicología positiva. Esta rama de la psicología busca comprender, por medio de la investigación científica, los procesos que están por debajo de las emociones positivas y de aquellas características propias y particulares del ser humano (Poseck, 2006).

CARTA DE PSICOLOGÍA
ISSN 1657-9569
Año XXXI • Número 54 • Bogotá, D. C. • Agosto de 2021
Facultad de Psicología

• DIRECTORA: María Idaly Barreto Galeano
• EDITORA: Adriana Marcela Manrique Torres
• COMITÉ EDITORIAL: María Idaly Barreto Galeano, Iván Felipe Medina Arboleda, Julián Camilo Sarmiento López, Leady Fajardo Castro, Carlos Antonio Pardo Adames

•COLABORADORES: Angie Lorena Escobar Giraldo, Carol Valentina Londoño Pantoja, Laura Valentina Rojas Montealegre, Karol Sunev Encinales, Angie Julieth Riaño, Leidy Tatiana Javela Avila, Angie Johana Maldonado Bejarano, Astrid Carolina Rodríguez Prieto, Daniela Sthefania Pérez Arango, Laura Jimena Mondragón, Magda Cardozo, Paola Andrea Rubiano, Luis Fernando Benedetti, Luisa Fernanda Martínez, Juan Camilo Carvajal-Builes, María José Saavedra Vargas, Daniela Barbosa Ardila, María José Saavedra Vargas, Daniela Barbosa Ardila, María Camila Londoño Fernández, Camilo Jesús, Alejandro Vivas Becerra, Natalia Pareja Henao, J. Jacobo Pinto Galindo, Esteban Ayala Vargas, Ivonne Edith Alejo Castañeda, Tatiana Manrique Zuluaga, Manuela María del Rocío Pinzón, Laura Geraldine Cortés, Tatiana Manrique Zuluaga, Ivonne Edith Alejo Castañeda, Diana Paola Pardo Galvis, Lizeth Tatiana Herrera Toro, Julieth María Ospina Osorio, Lieen D. Guevara G., Diana Paola Pardo Galvis, Lizeth Tatiana Herrera Toro, Erika Natalia Algarra Martínez, Daniela Barbosa Ardila, María José Saavedra Vargas, María Paula Castro, Juan Camilo Carvajal-Builes, Daniela Alejandra Martínez Sarmiento, María Fernanda Nieto Ramírez, Laura Andrea Torres Pulido, María Emily Triana Jiménez, Darío León Rincón

Corrección de estilo: Gustavo Patiño
Diagramación: Andrés Mauricio Enciso Betancourt
Diseño de pauta: Juanita Isaza
Impreso por Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.S.

Uno de los principales recursos que está enlazado a la productividad y bienestar de los trabajadores es el capital psicológico (Vizoso, 2020), el cual se define como aquella capacidad psicológica de los individuos que sigue desarrollándose y se caracteriza por la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia (Effendi et al., 2021). La autoeficacia hace referencia a tener confianza en sí mismo para emprender y dedicar el esfuerzo necesario para lograr el éxito en tareas desafiantes (Luthans et al., 2007); es la percepción que se tiene sobre las capacidades propias para manejar adecuadamente determinadas situaciones (García, 2018). Si un individuo presenta bajos niveles de autoeficacia, es más probable que efectúe abandono temprano, mientras que si presenta altos niveles de autoeficacia prima la perseverancia (Cuadra et al., 2018).

En el caso del *optimismo*, se entiende como la creencia acerca de que todo resultará bien (Sanín et al., 2016); de la misma manera, se presenta como un estilo atribucional positivo acerca del éxito futuro (Vizoso, 2020). La *resiliencia* es aquella competencia que tienen los individuos de superar cualquier hecho infortunado y salir fortalecido de ella (Fínez et al., 2019). Por último, la *esperanza* significa ser perseverante en el cumplimiento de metas y, cuando sea necesario, reorientar las trayectorias de estas (Luthans, et al., 2007); se describe como un estado psicológico positivo y motivacional asociado con la confianza en lograr los objetivos y el éxito (Vizoso, 2020).

Según Fredricks et al. (2004), la palabra *engagement* se refiere principalmente a qué tan comprometidos se pueden sentir las personas en la ejecución de diversas tareas y actividades. En el contexto laboral —que es el tema abordado en este artículo—, dicho término tiene gran importancia, pues es vital para el buen funcionamiento de una empresa y el bienestar de sus empleados, ya que existe una relación efectiva entre el *engagement* y el desempeño, que es alcanzado gracias al cumplimiento de obligaciones y actividades, y es explicado por diversos mecanismos psicológicos. Primero, los empleados frecuentemente experimentan emociones positivas, que incluyen la alegría y el entusiasmo; segundo, los empleados poseen un mejor estado de salud, lo que significa que se benefician de la habilidad de tener un mayor enfoque hacia su trabajo (Bakker & Bal, 2010); tercero, los empleados generan sus propios recursos, ya que se ha descubierto que el *engagement* es un indicador positivo de los recursos laborales en el tiempo (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Por último, los empleados transfieren su compromiso a los otros que están en su ambiente inmediato. Esto quiere decir que dichas personas se encuentran satisfechas en su puesto de trabajo, lo cual mejora el rendimiento tanto para sí mismo como para la empresa (Bakker & Bal, 2010).

El capital psicológico y el *engagement* se relacionan en un primer momento con el componente de autoeficacia del capital psicológico; si se

Angie Lorena Escobar Giraldo, Carol Valentina Londoño Pantoja y Laura Valentina Rojas Montealegre y la líder del semillero Leady Vicky Fajardo Castro

desarrolla la autoeficacia, se estará fomentando el *engagement* del empleado, que a su vez contribuiría al desarrollo del capital psicológico positivo (Redondo & Arraigada, 2013). Se ha demostrado que las creencias de autoeficacia funcionan como motor del *engagement* (Schönfeld & Hess, 2019). De igual manera, en lo que respecta a la asociación entre el optimismo y el *engagement*, algunos antecedentes afirman que el optimismo se correlaciona positivamente con el compromiso, ya que la expectativa positiva por parte del sujeto de que los sucesos van a ser favorables le permite identificarse con la tarea, poner entusiasmo, inspirarse, concentrarse y sumergirse en ella (Sweetman y Luthans, 2010 como se cita en Schönfeld & Hess, 2019).

Conclusiones

Si un trabajador posee los cuatro factores del capital psicológico presentará un alto desempeño laboral, al adoptar una conducta proactiva; así, generará un mayor compromiso con su trabajo. De esta forma se estaría consiguiendo un trabajador *engaged*, vinculado estrechamente con la organización y su puesto de trabajo, que obtenga el doble o más de los resultados esperados. Se puede afirmar que el capital psicológico y el *engagement* tienen una relación directamente proporcional; así pues, a mayor capital psicológico, mayor *engagement*, y viceversa. Por consiguiente, si las empresas desean un mayor compromiso de sus trabajadores en sus cargos, es indispensable fortalecer la autoeficacia, el optimismo, la perseverancia y la resiliencia en el personal.

De igual forma, se determina que las variables que se estuvieron estudiando —*engagement* y capital psicológico— son indispensables en el campo organizacional, ya que si las empresas quieren ofrecer servicios de alta calidad y aumentar su productividad y rentabilidad, deben optar por personas capacitadas para brindarlo; por lo tanto, aquí entra en juego la importancia de tener en la organización funcionarios que posean dichas variables en el trabajo.

Referencias

Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology, 83*(1), 189-206.

Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor–partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology, 94*(6), 1562.

Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement.* http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1

Cuadra, A., Tapia, Ó. S., Beyle, C., Veloso, C., Barrios, J. L., Pineda, C. M., & Guerra, I. M. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia, 43*(11), 758-762.

Effendi, M., Nimran, U., Utami, H. N., & Afrianty, T. W. (2021). Effects of psychological capital and gratitude on employee's intention to leave: The role of job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business, 8*(2), 1125-1134.

Fínez, M. J., Astorga, C. M., & Urchaga, J. D. (2019). Resiliencia psicológica a través de la edad y el sexo. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología, 4*(1), 85-94.

Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research, 74*(1), 59-109.

Fuentes, N. I. G. A. L., & Medina, J. L. V. (2012). Optimismo-pesimismo y resiliencia en adolescentes de una universidad pública. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, 19*(3), 207-214.

García, A. (2018). Autoeficacia y rendimiento en jugadores de fútbol. *Cuadernos de Psicología del Deporte, 2*(18), 66-78.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Capital psicológico: medición y relación con el desempeño y la satisfacción. *Psicología del personal , 60*, 541-572.

Marín, K. O., Ruiz, A. A., & Henao, E. A. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales, 3*(2), 22-35.

Poseck, B. V. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo, 27*(1), 3-8.

Redondo, A. I., & Arraigada, M. C. (2013). Estudio del engagement como factor de capital psicológico positivo y su rol en la calidad de servicio. Análisis de casos. En *11 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.* https://core.ac.uk/download/pdf/14343802.pdf

Salanova, M., & López-Zafra, E. (2011). Introducción: Psicología social y psicología positiva. *Revista de Psicología Social, 26*(3), 339-343.

Sanín, A., López, A., & Gómez, B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laboral. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 34*(1), 9-21.

Schönfeld, F., & Hess, C. (2019). Asociación entre capital psicológico, engagement y rendimiento académico en estudiantes de nivel secundario de Entre Ríos. En *XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia.* Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Vizoso-Gómez, C. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática. *Estudios sobre Educación, 39*, 267-295.

Relación entre clima organizacional y *engagement* desde una mirada del modelo de valores en competencia

Karol Sunev Encinales* y Angie Julieth Riaño**
Líder del Semillero de Psicología Organizacional: Leady Viky Fajardo Castro***

Resumen

En el semillero de investigación enfocado en psicología organizacional de la Universidad Católica de Colombia surgió la iniciativa e interés de indagar sobre la relación que existe entre las variables *clima organizacional* y *engagement*, tomando en cuenta el modelo de valores en competencia de Quinn, por medio de un estudio de revisión sistemática. Según Aguilera Eguía (2014), este modelo es una forma de investigación que recopila y proporciona un resumen sobre un tema específico (orientado a responder a una pregunta de investigación en la que se presenta la evidencia en forma "descriptiva" y sin análisis estadístico).

Palabras clave: clima organizacional, modelo de valores en competencia, *engagement*, revisión sistemática.

Revisión de conceptos

Se puede decir que la *cultura organizacional* corresponde a los valores, filosofía, ideologías, creencias, expectativas, actitudes, normas y procesos compartidos dentro de cada una de las organizaciones (Zhu, 2015, como se citó en Pedraja Rejas, 2020). Por otra parte, se ha planteado que poseer una cultura organizacional dominante puede conducir a una baja rotación de trabajadores (Tang, 2017, como se citó en Pedraja Rejas et al., 2020).

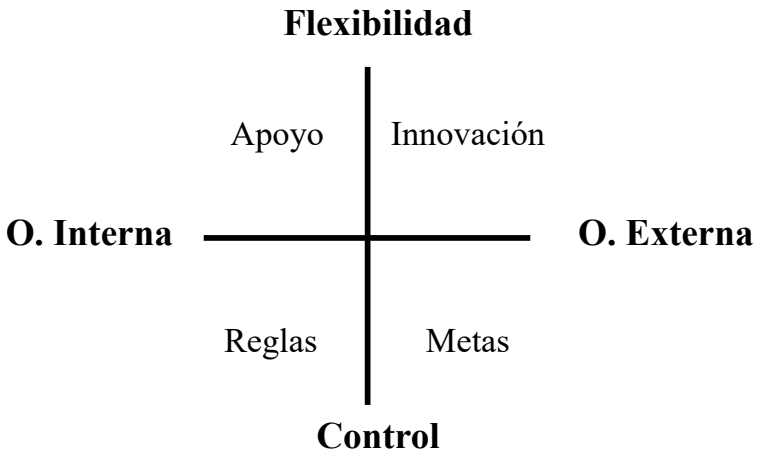
Así mismo, el *clima organizacional*, según Iglesias Armenteros y Torres Esperón, es:

> […] resultante del conjunto de factores con los cuales el individuo trabajador se vincula e interactúa y que forman los estímulos organizacionales que tienen lugar en la organización, basado en características externas a este, las que se vivencian tal y como son percibidas. (2018, p. 199)
>
> […]
>
> El clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, cuyas características pueden ser internas o externas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, y determinan el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio. (2018, p. 203)

Por otra parte, el modelo de valores en competencia propuesto por los autores Cameron y Quinn, de acuerdo con Salazar Grajales (2019), permite integrar las diversas dimensiones. Ruiz y Clemencia (2012) señalan en la primera dimensión la estabilidad frente a la flexibilidad, la cual se refiere a si la empresa les da más prioridad al orden y el control, es decir, la estabilidad, o si se orienta más por la adaptabilidad o la discreción, que se refiere a la flexibilidad. En cuanto a la segunda dimensión, se trata de una contraposición interna y externa de los valores de la empresa (citados en Salazar Grajales, 2019) (figura 1).

* Estudiante del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: ksencinales45@ucatolica.edu.co.
** Estudiante del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: ajriano59@ucatolica.edu.co.
*** Líder del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: lvfajardo@ucatolica.edu.co.

Figura 1. Modelo de Quinn



Nota: esta figura muestra los cuatro cuadrantes establecidos en el modelo de Quinn.

Fuente: Cameron y Quinn, 2006, como se citó en Salazar-Grajales, 2019.

Cada uno de los cuadrantes es un tipo de cultura organizacional:

- Las reglas de acuerdo (Ruiz & Clemencia, 2012 como se citó en Salazar Grajales, 2019) tienen orientación interna y buscan la estabilidad y el control. Sus valores más importantes son la eficiencia y el cumplimiento de las normas.
- Las metas (Cameron & Quinn, 2006, como se citó en Salazar Grajales, 2019) están orientadas por la obtención del mejor resultado y la adhesión a la organización. Así, es más un control externo sustentado en los valores de competitividad y productividad.
- El cuadrante de apoyo (Cameron & Quinn, 2006, como se citó en Salazar Grajales, 2019) tiene como característica el trabajo en equipo, el compromiso corporativo con los empleados y líderes con características paternales. Se trata de un control interno con objetivos a largo plazo en búsqueda del desarrollo individual, unión y moral de quienes laboran.

Por último, la *innovación*, según Ojeda, Méndez y Hernández (2016), motiva a tareas de creación empresarial; así mismo, lleva asociados una implicación en la creación de novedades en productos, servicios y bienes a partir de una mentalidad abierta (citado en Salazar Grajales, 2019).

Finalmente, encontramos el *engagement*. Según Kahn (1990, como se citó en Franco Miranda et al. 2020), este es un constructo asociado con el bienestar físico y mental, que trae efectos positivos sobre los individuos y las organizaciones. En correspondencia con Salanova et al. (2019), el *engagement* está compuesto por tres categorías: vigor, dedicación y absorción. La primera se refiere a la fuerza y aguante mental durante las actividades laborales; la segunda se distingue por el compromiso en el trabajo, al mostrar pasión, dignidad, reto y motivación; en última instancia, la tercera requiere altos niveles de focalización (citado en Franco-Miranda et al., 2020).

Método

En el presente artículo se utilizó una revisión literaria, en la cual se realizó una búsqueda sistemática de la literatura publicada en bases de datos de la Universidad Católica de Colombia (Proquest, y algunas externas, como Proquest, Scielo, Redalyc);

se sintetizó la información encontrada, al identificar los conceptos de clima organizacional, cultura organizacional, *engagement* y modelo de Quinn; posteriormente, se realizó la búsqueda de lo que se ha logrado en cuanto a la relación de clima organizacional y *engagement* en investigaciones recientes, y se hizo una descripción amplia de lo encontrado. Esta revisión tiene por objetivo la consolidación, construcción y resumen de trabajos previos sobre *engagement* y clima organizacional.

Conclusiones

Garcés y Rojas (2020), en su proyecto basado en revisión sistemática que buscaba si existía correlación entre *engagement* y clima organizacional, por medio de una búsqueda teórica en la base de datos Proquest de la Universidad Cooperativa de Colombia, encontraron que la relación entre *engagement* y clima organizacional es positiva; así mismo, aclararon que la manera como se percibe el ambiente laboral y las herramientas que aporta la empresa facilita que el empleado obtenga un rendimiento superior en sus labores.

Además, Redondo (2015), en su estudio sobre los niveles de *engagement* y el clima organizacional en una cooperativa, en donde participaron 43 empleados, para evaluar el *engagement* se usó la versión en español de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) desarrollado por Schaufeli y Bakker (2003); para el clima organizacional, la *escala de clima organizacional* (EDCO) construida por Yusset Acero, Lina María Echeverri, Sandra Lizarazo, Ana Judith Quevedo y Bibiana Sanabria, en Bogotá, D. C., en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz. En el estudio, Redondo (2015) encontró igualmente una correlación alta entre el clima laboral y *engagement* de los empleados, y citó a Alonzo (2009): "el clima condiciona el comportamiento de los empleados" (p. 37), e influye positivamente en el vigor, dedicación y absorción de estos.

Por otro lado, algunos autores, como Cerda y Parada (2018), realizaron un estudio en el cual determinaron el nivel de *engagement* y clima organizacional en la empresa Coopelan Ltda.; para ello aplicaron a 47 trabajadores la Utrecht Work Engagement Survey, de Bakker et al. (2003), y el cuestionario de Litwin y Stringer (1968). Encontraron que el clima organizacional y *engagement* no tienen ninguna relación, por lo que un trabajador puede tener características de *engagement* sin tener necesariamente un clima laboral alto. Villota y Cabrera (2015) tuvieron los mismos resultados en un estudio cualitativo con diseño no experimental transversal, en el que posteriormente se buscó la relación entre variables en una organización de San Juan de Pasto. Para ello, se construyó un cuestionario autoadministrado, *clima CE*, de aplicación individual, en el cual se muestran altos niveles de *engagement* y estados mentales, mientras los factores del entorno laboral se percibieron bajos.

Finalmente, se puede decir que la relación entre estas dos variables no es única, sino cambiante; puede ser directa y positiva o no tener influencia alguna entre ambas. Por ello es importante seguir indagando con distintas poblaciones para tener una respuesta más definida sobre la relación entre estas variables, al especificar si es una relación

Karol Sunev Encinales, Angie Julieth Riaño
y la lider del semillero Leady Vicky Fajardo Castro

directa o definitivamente siempre se transforma dependiendo de circunstancias como el tipo de empresa o el tipo de trabajadores.

Referencias

Aguilera Eguía, R. (2014). ¿Revisión sistemática, revisión narrativa o metaanálisis? *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, *21*(6), 359-360.

Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(4), 393-417

Cerda Gallegos, H. & Parada Pino, M. G. (2018). Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda. [Tesis de grado, Universidad de Concepción Campus los Ángeles]. Repositorio UDEC. http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf

Franco-Miranda, V., Quiroz-González, E., & Castaño-González, E. J. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177.

Garcés, M. & Rojas. A. (2020). Revisión sistemática de la literatura acerca de la relación entre engagement y clima organizacional. Artículos Científicos en Español [Tesis de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio UCC. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19989/1/2020_egagement_clima_organizaciones.pdf

Iglesias Armenteros, A. L. & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, *34*(1).

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate.* Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria, 13*(5), 3-14.

Redondo, A. I. (2015). Engagement y clima organizacional en cooperativas. *VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR.* Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Salazar-Grajales, J. (2019). *Una mirada al modelo de valores en competencia de Cameron y Quinn desde el compromiso de los empleados.* Departamento de Administración.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work EngagementScale. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Preliminary Manual.* Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

Villota, M. & Cabrera, C. (2015). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR, 33*(1), 175-188.

Relación de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en el clima organizacional: una revisión de la literatura

Leidy Tatiana Javela Avila* y Angie Johana Maldonado Bejarano**
Líder del Semillero de Psicología Organizacional: Leady Viky Fajardo Castro***

Resumen

A lo largo de la literatura se ha evidenciado que el clima y el liderazgo se relacionan de forma estrecha, incluso esta relación se propone desde el modelo de Kopelman et al. (1990) y el modelo de liderazgo de Bass (1997). Sin embargo, es necesario realizar una investigación más amplia de la literatura para evidenciar más a fondo la relación actual entre estas variables. Por ello, a lo largo de este documento se encontrarán componentes y principales características de cada uno de los constructos, y, por último, la relación entre las dos variables mencionadas. El presente estudio tiene como objetivo realizar una revisión de la literatura de estudios empíricos de los últimos cinco años cuya temática central fuera la relación entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en el clima organizacional.

Palabras clave: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, clima organizacional.

La metodología seguirá los lineamientos de una revisión de la literatura, comprendida como la descripción del material publicado sobre una variable en específico que proporciona una valoración de la literatura reciente (Grant & Booth, 2009), con un intervalo de tiempo entre 2014 y 2021, con criterios de búsqueda en español. Se utilizaron las siguientes bases de datos: APA, Dialnet, Google Scholar, Redalyc, repositorios institucionales, Scielo y ScienceDirect, y se realizó la revisión de 30 artículos; algunos se refieren a las variables mencionadas y otros, a su relación, teniendo como criterios de exclusión el intervalo de tiempo mencionado, la no mención de las variables citadas o su relación.

En primer lugar, se encuentra que el liderazgo transaccional se caracteriza por el mantenimiento de la cultura, las políticas y los procedimientos ya existentes en la empresa, y se basa en el intercambio o transacción. Partiendo de esto, se establece que el líder retribuye a los trabajadores que cumplen con sus tareas de forma eficiente y castiga a quienes no realizan sus tareas (Hater & Bass, 1988), lo que expresa claramente la expectativa de la relación de intercambio entre el líder y el seguidor. Por lo tanto, los líderes con este estilo de liderazgo transmitirán expectativas específicas y brindarán recompensas ocasionales en función del alcance de las metas acordadas.

Por otro lado, el liderazgo transformacional es uno de los enfoques más desarrollados y estudiados en la actualidad. Su principal precursor es Bernard Bass, y este tipo de liderazgo desempeña un papel equilibrado en la promoción de intercambios y la mejora de ideas, al inspirar a los trabajadores a superar sus propios intereses y establecer metas para objetivos comunes, con base en el impacto que los líderes tienen sobre los trabajadores, ya que se ganan la confianza, respeto y admiración

* Estudiante del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: ltjavela25@ucatolica.edu.co.
** Estudiante del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: ajmaldonado63@ucatolica.edu.co.
*** Líder del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: lvfajardo@ucatolica.edu.co.

de estos (Mendoza et al., 2014; Rozo & Abaunza, 2010). La característica principal de este estilo de liderazgo es fomentar el desarrollo de líderes y promover la proactividad de los trabajadores, con el fin de cambiar el comportamiento personal y las visiones sobre el trabajo y la vida, lo cual se refleja en los resultados y metas logradas en la organización (Poveda, 2019; Murillo, 2020).

En cuanto al *clima organizacional*, ha sido conceptualizado de diferentes maneras; el primero de ellos y más frecuente se refiere a las percepciones compartidas entre diferentes individuos, de manera directa o indirecta, sobre el entorno de trabajo; allí las características discutidas pueden ser internas o externas, como eventos, procesos organizacionales y relaciones interpersonales (Iglesias & Sánchez, 2015; Iglesias & Torres, 2018; Kopelman et al., 1990; Pecino-Medina et al., 2015). Además, este constructo se toma como una construcción multidimensional que toma la posición de núcleo central de las diferentes dimensiones del entorno de trabajo, entre ellas: énfasis en las metas, énfasis en los medios utilizados, orientación a las recompensas, apoyo a la tarea y apoyo socioemocional (Kopelman et al., 1990). A su vez, se encuentran otras dimensiones relacionadas con la satisfacción laboral, como la rotación, la estabilidad y las promociones (Prada et al., 2020).

En conclusión, el clima laboral proporcionará consecuencias negativas o positivas a la organización y sus miembros, permitiendo así realizar cambios en los subsistemas que integran las organizaciones (Iglesias & Torres, 2018). Es decir, funciona como una guía para la acción (Kopelman et al. 1990), ya que este concepto tiene relación con diversas variables que, al mismo tiempo, influyen en el comportamiento de los trabajadores (Pecino-Medina et al., 2015).

Teniendo en cuenta todo lo mencionado sobre el clima organizacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional, en primer lugar se hace hincapié en que el estilo de liderazgo influye en gran medida en el clima; es decir, el liderazgo antecede al tipo de clima organizacional (Castillo et al., 2019; Chávez y Chauca, 2020; Manrique y Olortegui, 2018; Manrique y Olortegui, 2019; Soria, 2019). Sin embargo, en algunas ocasiones la cultura de la población en la que se encuentra la organización influye de manera contundente en el tipo de liderazgo que se manifiesta en esta, por lo que el clima organizacional no sería la única variable que influye en el liderazgo (Molero, 2002). Por otro lado, se halla que el liderazgo transformacional influye de manera positiva en el clima organizacional, con una correlación de 1 respecto a efectividad, satisfacción y esfuerzo extra (Durán-Seguel et al., 2019), al proporcionar una mayor participación de los trabajadores, mayor motivación a nivel intrínseco y extrínseco, además de estar altamente correlacionado con tasas menores de rotación, alta productividad y mejora

Leidy Tatiana Javela Ávila, Angie Johana Maldonado Bejarano y la lider del semillero Leady Vicky Fajardo Castro

del bienestar percibido por los colaboradores de la empresa.

Siguiendo con el liderazgo transaccional, en este también se encuentra una correlación positiva y directa efectividad, satisfacción y esfuerzo extra, con una correlación de 0,758; sin embargo, es menor al del liderazgo transformacional (Durán-Seguel et al., 2019). El líder que sigue este estilo de liderazgo en su mayoría reconoce las necesidades de los otros, para que acto seguido se enfoque en satisfacerlas, lo que lleva al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, y al mismo tiempo promueve un clima organizacional saludable.

En conclusión, se encuentra una relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional (Castillo et al., 2019; Chávez y Chauca, 2020; Manrique y Olortegui, 2018; Manrique y Olortegui, 2019; Soria, 2019); además, el estilo del liderazgo antecede al clima organizacional, como se puede comprobar desde el modelo de Kopelman (1990) y su relación con la satisfacción laboral. Por último, se concluye que el estilo de liderazgo que proporciona mayores beneficios a la organización, al actuar en la modificación del clima, es el liderazgo transformacional, que permite mayor motivación, participación, satisfacción, etc. (De la Cruz & Flores, 2018; Durán-Seguel et al., 2019; Manrique y Olortegui, 2019; Saldaña, 2021).

Referencias

Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist, 52*(2), 130-139. doi: https:/doi.org/10.1037/0003-066x.52.2.130

Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública, 25*(2), 1-13. https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2019/csp192d.pdf

Chávez, R., & Chauca, P. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. *REICE: Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas, 8*(16), 40-53. https://doi.org/10.5377/reice.v8i16.10659

De la Cruz, M. T., & Flores, C. (2018). *Estilos de liderazgo relacionado con el clima organizacional en el hospital de apoyo Jesús Nazareno Ayacucho* [Tesis de licenciatura]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/3491

Duran-Seguel, I., Gallegos, M., & Cabezas, D.(2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista espacios, 40*(40). http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html

Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health information & libraries journal, 26*(2), 91-108. http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x

Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology, 73*(4), 695-702. doi: https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.4.695

Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur, 13*(3), 455-457. http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v13n3/ms02313.pdf

Iglesias, A., & Torres, M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería, 34*(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en

Kopelman, R., Brief, A., & Guzzo, R. (1990). The role of climate and culture in productivity. *Organizational climate and culture,* 282-318.

Manrique, C., & Olortegui, S. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional. Revisión de la literatura.* Repositorio de la Universidad Privada del Norte. http://hdl.handle.net/11537/21560

Manrique, C. L., & Olortegui, S. M. (2019). *El estilo de liderazgo (modelo Bernard Bass) y su influencia en el clima organizacional en la empresa Turismo Diez Ases S.A.* [Tesis de licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. http://hdl.handle.net/11537/23335

Mendoza, I., García, B., & Uribe, J. (2014). Liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México. *Acta de investigación psicológica, 4*(1), 1412-1429. https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70384-9

Molero, F. (2002). Cultura y liderazgo. Una relación multifacética. *Boletín de psicología, 76*(2), 53-75. https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf

Murillo, L. (2020). *Liderazgo transformacional–transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio Universidad del Rosario. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/30221/MurilloRomero-RainerLeonardo-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., López-Puga, J., & Llopis-Marín, J. M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología, 31*(2), 658-666. http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721

Poveda, S. D. (2019). *Efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los oficiales en el Ejército Nacional de Colombia* [Tesis de pregrado]. Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada. https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35814

Prada, R., Acosta, M. J., & Ocampo, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios, 41*(45). doi: https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06

Rozo, S., & Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avances en Enfermería, 28*(2), 62-72. https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21380

Saldaña, R. A. (2021). *Modelo de gerencia educativa estratégica basada en la teoría del liderazgo transformacional de James Mc. Gregor Burns y Bernard M. Bass para mejorar la gestión institucional de la IE "My. PNP. Roberto Morales Rojas", Sullana, 2016* [Tesis de licenciatura]. Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Gallo. http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/9009/Salda%c3%b1a_S%c3%a1nchez_Roger_Alexander.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soria, E. (2019). *Liderazgo transformacional del director y clima organizacional en la Escuela de Infantería del Ejército* [Tesis doctoral]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle. https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/

El bienestar organizacional: una revisión teórica desde lo hedónico y lo eudaimónico

Astrid Carolina Rodríguez Prieto*, Daniela Sthefanía Pérez Arango**,
Laura Jimena Mondragón***
Líder del Semillero de Psicología Organizacional: Leady Viky Fajardo Castro◇

Resumen

En el presente artículo pretendemos realizar una revisión teórica de la evidencia científica que existe acerca del bienestar organizacional, mediante la búsqueda de diferentes artículos científicos actualizados. El bienestar organizacional es un aspecto relevante para tener en cuenta en cualquier organización, ya que si los colaboradores experimentan bienestar laboral pueden tener una mejor calidad de vida, buen desempeño laboral, mayor motivación en el trabajo, entre otros aspectos. Enfocaremos la búsqueda en dos tipos de bienestar: el hedónico y el eudaimónico.

Palabras clave: revisión sistemática, bienestar, bienestar hedónico y bienestar eudaimónico.

Introducción

Desde el Semillero de Psicología Organizacional surgió el interés por el estudio de la variable de bienestar psicológico; a raíz de esto, vamos a presentarles unos conceptos básicos que debemos conocer a la hora de pensar en un ambiente laboral apropiado. Teniendo en cuenta los diferentes estudios que se presentan con referencia a este tema, nos basaremos en dos tipos de bienestar: el hedónico y el eudaimónico.

Conceptos

El *bienestar*, según Castañeda et al. (2017), es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida con motivos para valorar. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales.

El surgimiento del bienestar laboral se remonta a finales del siglo XIX, cuando los dueños de las industrias empezaron a preocuparse por la satisfacción de sus empleados y comenzaron a reconocer que gracias a sus trabajadores lograban obtener riqueza; así, se centraron en mejorar las condiciones morales y mentales de los empleados, por medio de programas sociales, de acuerdo con Calderón et al. (2003). Posterior a esto, las empresas consideraron otorgar ciertos beneficios, como prestaciones sociales o afiliación a salud.

El *bienestar hedónico* es un estado subjetivo de bienestar que presenta el sujeto; se basa en la noción de que el aumento de placer y la disminución del dolor llevan a la felicidad. El *bienestar subjetivo* es un término científico que se utiliza comúnmente para referirse a la "vida feliz o buena vida". Es un componente afectivo y un componente

* Estudiante del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: acrodriguez05@ucatolica.edu.co.
** Estudiante del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: dsperez43@ucatolica.edu.co.
*** Estudiante del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: ljmondragon29@ucatolica.edu.co.
◇ Líder del semillero en Psicología Organizacional. Contacto:lvfajardo@ucatolica.edu.co.

cognitivo. Propone que una felicidad individual se experimenta cuando el afecto positivo y la satisfacción con la vida son altos. Por otro lado, según la definición que plantearon Su et al. (2020), lo hedónico se define como el aspecto placentero del bienestar, en términos de consecución del placer y evitación del dolor.

Antes de explicar el *bienestar eudaimónico*, es importante resaltar que, de acuerdo con Moccia (2016), este tipo de bienestar fue estudiado por Aristóteles como una primera aproximación al concepto de felicidad; siglos después, este constructo fue retomado por Seligman, quien generó un nuevo movimiento dentro de la psicología, ahora enfocándose en los aspectos positivos del ser humano.

Ahora bien, el bienestar no solo se logra con el placer, sino a través de la actualización del potencial humano; se basa en la premisa de que la gente se sienta feliz si experimenta propósitos de vida, desafíos y crecimiento.

Bienestar laboral y cultura organizacional

Según Hernández et al. (2018), los conceptos de *bienestar laboral* y *cultura organizacional* están relacionados, aunque son diferenciados. Por ejemplo, formas de dirigir que irradian confianza y credibilidad, demostrar sensibilidad por las personas y la capacidad de escucha mejoran el bienestar laboral de las personas. La posibilidad de participación en decisiones que afectan su entorno laboral inmediato y la organización del trabajo mejoran la satisfacción personal, a la vez que incrementan su autocontrol y su rendimiento (García & Ovejero, 2019). Además, la percepción de justicia en el sistema de recompensas e incentivos impulsa a las personas a contribuir con su empresa más motivados (Melia & Peiro, 2017).

Conclusiones

De acuerdo con lo encontrado en esta revisión teórica, destacamos que el bienestar hedónico y eudaimónico son fundamentales dentro de las organizaciones, debido a que se interesan en los individuos como miembros activos dentro de estas, quienes mejoran su rendimiento tanto dentro de la organización como fuera de ella, debido a que el trabajo les genera satisfacción y felicidad.

Es importante destacar que el bienestar laboral tiene relación con muchas variables dentro de la organización, como la cultura organizacional o el desempeño. Recomendamos para futuras revisiones ahondar más en estas variables y su relación con el bienestar eudaimónico.

Referencias

Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración, 16*(25), 109-137. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506

Astrid Carolina Rodríguez Prieto, Daniela Sthefanía Pérez Arango, Laura Jimena Mondragón.y la líder del semillero Leady Vicky Fajardo Castro

Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, L., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, *9*(14), 1-13. https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547

García, M., & Ovejero, K. (2019). La satisfacción y el bienestar organizacional como antecedentes de la cultura organizacional. *Psicothema, 19*(3), 395-400.

Hernández, G., Murillo, S., & Torres, K. (2018). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración, 16*(25), 109-137.

Melia, A., & Peiro, L. (2017). Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática. *Universidad César Vallejo,* (11)*,* 100-110.

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo, 37*(2),143-151. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007

Su, L., Tang, B., & Nawijn, J. (2020). Eudaimonic and hedonic well-being pattern changes: Intensity and activity. *Annals of Tourism Research*, *84*. https://doi-org.ucatolica.basesdedatosezproxy.com/10.1016/j.annals.2020.103008

Estudio comparativo de la normatividad en torno al acoso laboral

Magda Cardozo*, Paola Andrea Rubiano**
Líder del Semillero de Psicología Organizacional: Leady Viky Fajardo Castro***

Resumen

En Colombia, según el artículo 2.° de la Ley 1010 del 2006, el *acoso laboral* se considera como aquella "conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, la cual busca intimidar, generar terror e incluso la renuncia del empleado". El presente estudio se centra en la revisión de la normatividad aplicable de este fenómeno mediante un estudio comparativo de tres países, de manera que permita visualizar la reglamentación, su efectividad, la importancia de generar políticas claras y específicas, así como el alcance de una adecuada implementación.

Palabras clave: acoso laboral, normatividad, estudio comparativo.

Introducción

Según un comunicado de prensa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998: "Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra han señalado las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo"; ello fue establecido en el estudio mundial más extenso que se haya realizado hasta ahora sobre la violencia en el trabajo. El valor de estos indicadores evidencia la necesidad de realizar un estudio de la normatividad en torno al acoso laboral que permita determinar el conocimiento de cada país frente a este fenómeno, las acciones en cuanto a normatividad y la efectividad de estas en pro del bienestar individual y social del afectado.

Desarrollo de conceptos

Acoso laboral

El concepto de *acoso laboral* surgió a partir de la década de los ochenta, cuando el doctor en psicología, pedagogía y psiquiatría Heinz Leymann inició el estudio, denominación y sistematización de este fenómeno, denominado *mobbing* en inglés ("*to mob*" significa agredir, acosar, atacar, maltratar, en grupo a alguien) (Vargas, 2011, citado por Romero, 2006).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), mediante el folleto "Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo", definió el *mobbing* como el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo hacia un individuo en el ambiente de trabajo. Este fenómeno se presenta en muchos lugares de trabajo, causado por factores como el deterioro de relaciones interpersonales y disfunciones organizacionales.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2011) presenta el acoso laboral como "Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados".

Categorías del acoso laboral

En el acoso laboral encontramos las siguientes categorías: acoso vertical descendente (*bossing*), acoso vertical ascendente (trabajador acosa a su jefe) y acoso horizontal (entre compañeros). Cabe resaltar que el acoso más habitual es el

* Integrante del equipo administrativo del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: mjcardozor@ucatolica.edu.co.
** Integrante del equipo administrativo del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: parubiano@ucatolica.edu.co.
*** Líder del semillero en Psicología Organizacional. Contacto: lvfajardo@ucatolica.edu.co.

acoso vertical descendente (*bossing*), que se refiere al acoso por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato (Pérez, 2008).

A continuación, se presenta el cuadro comparativo en torno a la normatividad del acoso laboral entre los países de Colombia, Costa Rica y España (tabla 1).

Como se observa en la tabla 1, los países del estudio han implementado en diversos escenarios la normatividad en torno al acoso laboral y reconocen este fenómeno. Sin embargo, los estatutos y proyectos de ley implementados cuentan con limitaciones que afectan el acceso a la justicia en los casos de acoso laboral presentados. A continuación, se relacionan las barreras más frecuentes con similitud entre los países de Colombia, Costa Rica y España, referenciados por diversos autores (Vargas, 2011; Kahale, 2015; Camacho et al., 2014):

- El temor de la víctima a soportar más represalias e incluso la pérdida de su empleo.
- La dificultad con la consecución de pruebas válidas que sustenten la denuncia.
- La falta de mecanismos de protección judicial que amparen a las víctimas de acoso laboral.
- El tiempo es un factor muy influyente en el acceso a la justicia, ya que la víctima puede ser despedida o renunciar al trabajo y perder el interés para darle continuidad al proceso, mientras transcurren las diligencias administrativas y judiciales.
- La crisis económica que enfrentan los países, lo que genera la necesidad de mantener un empleo por miedo a no ubicar otra posibilidad laboral.
- El acceso a la justicia desde la empresa, mediante el desarrollo de los casos en el comité de convivencia laboral (Colombia), el comité de seguridad y salud laboral (España) y el reglamento interno de trabajo (Costa Rica) (Centro de Información Jurídica en Línea [CIJUL], 2009).
- El desconocimiento de la normatividad sobre este fenómeno (Garzón Landínez, 2013).
- La capacidad de generar conciliación ante las autoridades administrativas; es decir, tener la voluntad de llegar a un acuerdo.

Conclusiones

La normatividad aplicable al acoso laboral es reconocida por los países de estudio; sin embargo, no todos cuentan con un proyecto de ley específico que enfatice con rigurosidad este fenómeno. Así mismo, se logró identificar que el porcentaje de denuncia es bajo, así como el reporte de acceso a la justicia por cada país.

En este sentido, se identifica que es necesario implementar acciones preventivas en los ámbitos internos de cada organización, con el fin de evitar que los casos de acoso laboral sean presentados ante instancias administrativas y judiciales que cuenten con barreras que impidan el desarrollo y solución de este fenómeno. Dentro de dichas acciones preventivas se encuentran la implementación de programas de salud ocupacional (Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana, 2016), la conformación de los comités de convivencia laboral, el comité de seguridad laboral y el reglamento interno de trabajo.

Otros elementos que debe considerar la organización se refieren a la ejecución de capacitaciones que permitan el conocimiento, evaluación y prevención de los riesgos laborales, con el fin de disminuir la probabilidad de acoso y violencia en el ámbito laboral. Finalmente, dentro de la organización, el área encargada de gestionar y aplicar estos procesos de prevención, evaluación y promoción a escala interna debe ser *recursos humanos* (France Hirigoyen, 1999).

Tabla 1. Comparación de la normatividad en torno al acoso laboral en Colombia, Costa Rica y España

Aspectos/ Países	Colombia	Costa Rica	España
Definición	En Colombia, a partir de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es definido como "Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo" (Ley 1010 de 2006).	En este país no existe una normativa que defina el acoso laboral. Sin embargo, de acuerdo con la investigación realizada por Vargas (2011), se conoce como acoso laboral el comportamiento que adopta una persona en su ámbito laboral con el fin de perjudicar a un empleado o grupo de empleados, y con la intención incluso de que esta persona renuncie a su empleo.	El artículo 28.1 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el acoso como "toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo". Obtenido de *Boletín Oficial del Estado* N.° 313 del 31 de diciembre de 2003.
Requisitos configuradores del acoso laboral	En el art. 213 de la Norma 1010 de 2006 se establecen algunos comportamientos que pueden configurar "acoso laboral"; a saber: 1. Maltrato laboral. 2. Persecución laboral. 3. Discriminación laboral. 4. Entorpecimiento laboral. 5. Inequidad laboral. 6. Desprotección laboral.	El informe de investigación del Centro de Investigación Jurídica en Línea (CIJUL, 2006) en torno al acoso laboral, "Normativa y jurisprudencia", presenta las siguientes características: 1. Existencia de dos partes: a). El acosador con conductas y actitudes hostiles, dominantes o denigrantes y b). La víctima, en una posición de inferioridad. 2. Situación asimétrica. 3. Intencionalidad: los comportamientos deben estar claramente enfocados a hacer daño a la víctima. 4. Frecuencia y duración: la adopción de estos comportamientos debe ser sistemática y a lo largo del tiempo. 5. Destino: los comportamientos han de estar claramente destinados y focalizados sobre una persona o un grupo muy reducido de personas.	Kahale (2015) nos presenta los parámetros establecidos por la jurisprudencia española para definir si las conductas ejecutadas por el empleador pueden constituirse como acoso laboral. 1. "El hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas". 2. "Carácter intenso de la violencia psicológica": es decir, las conductas realizadas por el empresario deben ser consideradas de carácter grave (intensa o extrema). 3. "Prolongada en el tiempo": no es suficiente que el acoso se presente como una conducta aislada y se origine en un momento específico, se requiere que la violencia ejercida por el acosador de forma intensa tenga una cierta duración de seis meses. 4. "Que tenga como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral".

Aspectos/ Países	Colombia	Costa Rica	España
Normatividad aplicable	A continuación, se presentan los antecedentes y normatividad aplicable actual que rige en Colombia: • Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. • La Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. • Con el proyecto de ley 88 de 2004 se propuso la ley de acoso laboral, que fue aprobada y promulgada el 23 de enero de 2006. Por medio de esta se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. • Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se asegura la igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres, así como se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación. • Resolución 0652 de 2012, que establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. La Resolución 1356 de 2012 modifica parcialmente la Resolución 0652 de 2012. • Ley 1616 de 2013, incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está regulado por el Decreto 1072 de 2015.	En este país no existe normativa específica respecto a la figura del acoso laboral; sin embargo, se han presentado proyectos legislativos para regularlo, como el proyecto de ley 16.088 (ley para prevenir y sancionar el acoso laboral), que se encuentra en la corriente legislativa (Vargas, 2011). Las denuncias presentadas por acoso laboral se basan principalmente en la Constitución Política, artículo 56; algunos artículos del Código de Trabajo, como el 19, 69, 81, 83; el Código Civil, artículo 1045, y la misma ley General de Administración Pública, 191 y siguientes. Además, se podría recurrir a normativas o reglamentos institucionales; por ejemplo, el artículo 108 bis del Estatuto del Personal de la Universidad Estatal a Distancia (UNED). Otra resolución que apoya lo decretado por los órganos jurisdiccionales es la del Tribunal Contencioso Administrativo, sección IV, del II Circuito Judicial de San José y por el cual se presentan dos vías para interponer denuncia por acoso laboral: Ministerio de Trabajo. Órganos jurisdiccionales.	El acoso laboral en España no se encuentra definido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; no obstante, se apoya en la Constitución Española, bajo los artículos 10, 14 y 15. Así mismo, el acoso se contempla dentro de la Constitución española de 1978, por medio de la vulneración de varios derechos fundamentales, como son los regulados en los arts. 14: derecho a la igualdad de todos los trabajadores y a no ser discriminados; el 18.1: derecho al honor, a la intimidad personal-familiar y a la propia imagen, y el 10.1: la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes (Kahale, 2015). La Secretaría de la Mujer CCOO (2011) nos presenta las vías de defensa jurídica entorno al acoso laboral: 1. *El Estatuto de los Trabajadores en su art. 4.1.e):* trata de los derechos de los trabajadores, regula: "La protección frente a ofensas verbales, o físicas de carácter sexual". 2. *El Código Civil en los arts. 1902:* "El que por acción u omisión causare daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado", y 1903 "Esta vía podría ser complementaria de otra, con el fin de obtener una indemnización, ya que es lo único que le proporciona a la víctima una sentencia favorable civil". 3. *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales:* exige al empresario garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, eso incluye los riesgos psicosociales, entre ellos los acosos, que se consideran riesgo laboral y por lo tanto que hay que eliminar, y, si no es posible, evaluar y prevenir.

Aspectos/ Países	Colombia	Costa Rica	España
Normatividad aplicable	• El Decreto 1477 de 2014, mediante el cual se expide la nueva "Tabla de enfermedades laborales en Colombia", amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo ocupacional.		4. *Ley 31/1995 de 08 de noviembre, de prevención de riesgos laborales:* Poner los hechos en conocimientos a los delegados de prevención en la organización, al Comité de Seguridad y Salud Laboral, y a los superiores del acosado.

Fuente: elaboración propia con base en la literatura consultada sobre acoso laboral.

Referencias

Camacho Ramírez, A., Morales Vargas, E. M., & Güiza Suárez, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 121-137.

Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL). (2006). *Acoso laboral.* Universidad de Costa Rica y Colegio de Abogados de Costa Rica. https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/2006/acoso-laboral/

Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL). (2009). *El reglamento interno de trabajo.* Universidad de Costa Rica y Colegio de Abogados de Costa Rica. https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/2009/el-reglamento-interno-de-trabajo/

Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Secretaría de la Mujer CCOO. (2011). *Acosos en el ámbito laboral.* Secretaría de la Mujer CCOO. Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón.

France Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.* Editorial Paidós, SAICF.

Garzón Landínez, T. C. (2013). *Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006, Una aproximación desde la definición.* Editorial Universidad del Rosario.

Kahale Carrillo, D. (2015). El acoso laboral en España: las diferencias. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 3*(3), 2-21.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Enero 26 de 2006. DO. N.° 51657.

Ministerio del Trabajo, & Pontificia Universidad Javeriana. (2016). *Acoso laboral protocolo de prevención y actuación.* Ministerio del Trabajo.

Magda Cardozo, Paola Andrea Rubiano
y la liderl del semillero Leady Vicky Fajardo Castro

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (1998). *La violencia en el trabajo: un problema mundial.* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Cuando el trabajo resulta peligroso. *Revista de la OIT.* https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo.* Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (FISO).

Pérez Quesada , X. (2008). *Hostigamiento laboral: mobbing.* Universidad de Costa Rica.

Romero Pérez, J. E. (2006). Mobbing laboral: acoso moral, psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas.* https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733

Vargas Morúa, E. (2011). Acoso laboral en Costa Rica. *Revista Nacional de administración*, 75-90.

Análisis del estilo lingüístico prosocial y altruista

Luis Fernando Benedetti*, Luisa Fernanda Martínez**, Juan Camilo Carvajal-Builes***
Pasantía interna de Investigación-Doctorado en Psicología - Universidad Católica de Colombia

El presente trabajo es el resultado de ejercicios investigativos sobre el análisis del comportamiento prosocial, mediante el análisis del lenguaje, especialmente desde la metodología del estilo lingüístico. El estilo lingüístico es una metodología para el estudio del lenguaje de tipo cuantitativo que se centra en el análisis de la sintaxis que utilizan las personas al momento de expresarse de forma verbal o escrita. Esta metodología enfatiza en la manera como las personas usan las palabras para expresar una idea o vivencia. Las palabras también permiten evidenciar aspectos psicológicos y sociocomportamentales, entre los que se encuentran la conducta prosocial y el altruismo (Tausczik & Pennebaker, 2010).

El *comportamiento prosocial* enmarca todas aquellas conductas o comportamientos voluntarios que van en pro de apoyar a otros de diferentes maneras, bien sea dando consuelo, cuidando, ayudando en un aspecto en específico, compartiendo lo que se tiene o cooperando a un propósito externo, con el fin de aportar al alivio físico y/o emocional de otra u otras personas (Batson & Powell, 2003; Benson et al., 2006; Caprara et al., 2005; Catalano et al., 2004; Eisenberg & Fabes, 1998 citados por Auné et al., 2014). En cuanto al *altruismo*, se presenta como un concepto muy similar al concepto prosocial, pero difiere en que este hace referencia a la motivación que se tiene por aumentar el bienestar de otros anteponiendo sus necesidades a las propias (Batson & Powell, 2003; Howard & Piliavin, 2000 citados por Auné et al., 2014).

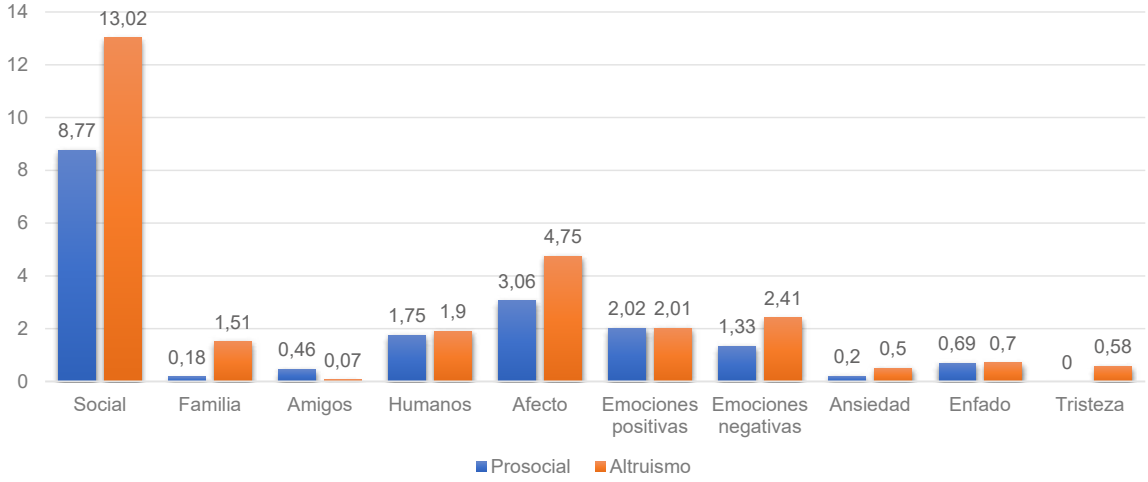
No obstante, a pesar de que el análisis de las palabras podría ayudar a comprender los procesos psicológicos (social y emocional) asociados con la conducta prosocial y el altruismo, las investigaciones al respecto son escasas. Por esta razón, el estudio tuvo como objetivo describir las diferencias en el estilo lingüístico de conductas prosociales y altruistas centradas en los procesos sociales y emocionales.

Esta investigación es de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo (Hernández et al., 2014). La muestra estuvo conformada por ocho noticias testimoniales, cuatro correspondientes a acciones prosociales y cuatro de manifestaciones altruistas. Las noticias fueron analizadas a través del *software* Linguistic Inquiry and Word Count (LIWC), creado a finales del siglo xx por James Pennebaker, el cual evalúa diferentes dimensiones, entre las cuales se encuentran los procesos psicológicos, que miden aspectos sociales y emocionales (Tausczik & Pennebaker, 2010). Los resultados derivados del procesamiento lingüístico a partir de este *software* fueron utilizados para ejecutar análisis descriptivos.

Los resultados generales mostraron que las noticias relacionadas con conductas altruistas tendieron a expresar mayor cantidad de palabras relacionadas con procesos sociales y emocionales, entre las cuales se destacan las categorías social,

* Estudiante de Doctorado. Contacto: lfbenedetti48@ucatolica.edu.co.
** Estudiante de Doctorado. Contacto: lfmartinez52@ucatolica.edu.co.
*** Lider Pasantia Doctoral Lenguaje y Comportamiento Prosocial. Contacto: jccarvajalb@ucatolica.edu.co.

Figura 1. Procesos sociales y emocionales entre prosocialidad y altruismo



Fuente: elaboración propia.

familia, afecto, emociones negativas y tristeza (figura 1).

De la misma manera, se aprecian algunas diferencias entre el estilo lingüístico del altruismo y de las actividades prosociales, en particular en los procesos sociales y emocionales expresados en las noticias. Con base en los procesos de tipo social, se evidenció que en las situaciones de emergencia, las noticias de tipo altruista expresaron mayor cantidad de palabras con características sociales, lo que podría deberse a que cuando aparecen situaciones de desastre o emergencia y se presentan situaciones de sufrimiento surge la motivación por aportar a la estabilidad social de los involucrados (Yingying et al., 2020).

Así mismo, se pudo evidenciar que las acciones altruistas pudieron ser el resultado de procesos de empatía, al percibir una serie de emociones negativas asociadas con el sufrimiento, el estrés y la sensación de peligro en el que se encontraban las personas que requerían una ayuda inminente. Estas manifestaciones emocionales de una potencial víctima generan motivaciones afectivas, en las cuales se puede presentar la idea casi irracional de ayudar, aun cuando se ponga en riesgo la propia integridad (Southwick et al., 2005 y Vollhardt, 2009,

Luis Fernando Benedetti, Luisa Fernanda Martínez y Juan Camilo Carvajal-Builes.

citados por Yingying et al., 2020). Lo anterior abre un interesante panorama de investigación orientado a comprender el comportamiento prosocial a partir del lenguaje, ya que de esta manera se podrían llegar a dilucidar los procesos psicológicos por medio de la exploración del estilo lingüístico.

Referencias

Auné, S., Blum, G., Abal, F., Lozzia, G., & Atorresi, H. (2014). La conducta prosocial: estado actual de la investigación. *Perspectivas en psicología, 11*(2), 21-33. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/45115/CONICET_Digital_Nro.c77bde6d-b458-45eb-a940-0dcafde7a7e5_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Batson, C. D., & Powell, A. A. (2003). Altruism and prosocial behavior. En *Handbook of psychology Vol. 5. Personality and social psychology.* John Wiley & Sons, Inc.

Benson, P. L., Scales, P. C., Hamilton, S. F., & Sesma, A. (2006). Positive youth development: Theory, research and applications. En R. M. Lerner (Ed.), *Theoretical models of human development. Handbook of child psychology* (pp. 894-941). Wiley.

Caprara, G. V., Steca, P., Zelli, A., & Capanna, C. (2005). A new scale for measuring adults' prosocialness. *European Journal of Psychological Assessment, 21*(2), 77-89.

Catalano, R. F., Berglund, M. L., Ryan, J. A., Lonczak, H. S., & Hawkins, D. (2004). Positive youth development in the United States: Research fi ndings on evaluations of positive youth development programs. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 591,* 98-124.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* Mc Graw Hill. México D.F.

Tausczik, Y., & Pennebaker, J. (2010). The psychological meaning of words: LIWC and computerized text analysis methods. *Journal of Language and Social Psychology 29*(1), 24-54. https://doi.org/10.1177/0261927X09351676 http://jls.sagepub.com

Yingying, Y., Tingting, L., Cuizhen, L., & Dan, X. (2020). The effect of emotion on prosocial tendency: The moderating effect of epidemic severity under the outbreak of COVID-19. *Frontiers in psychology, 11*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.588701

Violencia intrafamiliar como una problemática juvenil en Colombia*

María José Saavedra Vargas** y Daniela Barbosa Ardila***
Psicología del desarrollo: adultez y vejez. Facultad de Psicología

La violencia intrafamiliar es resultado de una dinámica sociofamiliar disfuncional en el que los miembros de una familia se encuentran inmersos, lo que provoca repercusiones graves para cualquier individuo que resida en hogares violentos. Estas condiciones y conductas pueden generar incidencias psicológicas, emocionales, físicas y sociales en las víctimas afectadas por dicha violencia (Hernández, 2019; López et al., 2017).

Factores de riesgo

La violencia interfamiliar genera problemas de ajuste conductual, social y emocional, los cuales pueden interferir en el área individual, familiar y social, y manifestarse en esferas psicosociales como la conducta antisocial, abuso de drogas, comportamiento sexual riesgoso, depresión, inactividad física, poca autoestima, comportamiento suicida, ansiedad, trastornos alimentarios y de sueño, problemas en el ámbito académico o laboral, etc. (Hernández, 2019; Merino & Castillo, 2017).

Así mismo, se ha encontrado que estos riesgos están asociados con daños físicos y emocionales, estrés, desmotivación, ausentismo, e incluso con efectos negativos por estrés postraumático (Bales et al., 2000). Por otro lado, se concibe como "una relación donde se han agotado las posibilidades de interacción y comunicación. Se da básicamente por tres factores: la falta de control de impulsos, la carencia afectiva y la incapacidad para resolver problemas adecuadamente" (Walton & Salazar, 2019).

Relación de la problemática con los procesos de desarrollo de la adultez

Debemos mencionar en primera instancia que estar dentro de un hogar en el que se ejecutan conductas violentas constantes no permite al niño, niña o adolescente (NNA) obtener un adecuado desarrollo moral y sociocognitivo, pues, como se expuso antes, aquellos factores que han sido alterados, modificados o destruidos por parte del círculo familiar del individuo impiden que su aprendizaje en el desarrollo de pensamientos, creencias, comportamientos e ideologías se den de forma correcta.

La violencia puede incorporarse de tal forma en la dinámica familiar que termina siendo parte de la crianza de los niños; desde esta perspectiva, incluso puede ser aceptada como necesaria y reflejarse en la vida cotidiana en su adolescencia, en la adultez temprana o en la adultez emergente. No obstante, nos damos cuenta de que actualmente muchas familias sufren de esta problemática, ya que algunos miembros de las familias no tienen

* Este artículo es resultado de la clase Psicología del desarrollo: adultez y vejez. Docente: Tatiana Frayle

** Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: mjsaavedra27@ucatolica.edu.co
*** Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: dbarbosa13@ucatolica.edu.co

recato al educar a los niños, e implementan actos o verbalizaciones violentas que no son consideradas como tal, pues ya forman parte de la rutina de las familias (López et al., 2017).

Lo más influyente para un favorable desarrollo conductual, psicológico, social, cognitivo y moral del individuo es que este se encuentre en un ambiente óptimo de formación de valores, enseñanzas, educación; con una plena igualdad de roles, buena concientización del dogma actual de la sociedad, tener en cuenta la diversificación de ideologías sociopolíticas.

De esta manera, la persona podrá crecer en un ambiente de confianza, afecto y dignidad, en el que se sienta valorado, querido y apoyado, y desarrollará una visión positiva de su imagen: estable, confiable, definida e indemne; con posibilidades de evolución, en el sentido de poseer una conciencia de sí mismo sana y lograr una alta autoestima (López et al., 2017). Si ocurre lo contrario, el individuo se sentirá solo, invisible, silenciado, no defendido o apoyado, lo cual recaerá en una imagen negativa de él; tendrá pensamientos de "no valer nada", lo que provoca pensamientos e ideas suicidas.

Factores de protección

Así pues, es imprescindible establecer estrategias con el propósito de prevenir el surgimiento de violencia e inseguridad doméstica, y proteger a las familias, al promover la creación y reforzamiento de los lazos afectivos generados entre todos los miembros (Bonifaz & Nakano, 2004). De igual manera, se debe incentivar la comunicación y el apoyo por parte de los diferentes agentes sociales, permitiendo que las víctimas denuncien con seguridad y protección las agresiones verbales, físicas o sexuales recibidas dentro del entorno familiar (Chica, 2019).

No podemos permitir que se normalice la violencia intrafamiliar, ni en nuestro país, ni en el mundo; no podemos dejar que se desgaste el tejido personal de todos aquellos que viven y sufren esta problemática, pues ignorar esto implica para la persona un deterioro en la historia, en el proceso de socialización, en la comunicación, en los mecanismos de defensa que emplea, en su estructura ideológica; no debemos consentir que estos elementos persistan en la sociedad, en la educación y en la crianza de hijos o familiares.

Referencias

Bales, S., Eklund, S., & Siffin, C. (2000). Children's perceptions of elders before and after a school-based intergenerational program. *Educational Gerontology, 26*(7):677- 689.

Bonifaz, V., & Nakano, A. (2004). The violence intrafamiliar, the use of drugs in the couple, from

María José Saavedra Vargas y Daniela Barbosa Ardila.

the mistreated woman's perspective. *Rev Lat Am Enfermagem, 12*(SPE), 433-438. https://www.scielo.br/j/rlae/a/4xBxNRfzf9mLt8ZhGGWFS-3M/?format=pdf&lang=es

Chica Heredia, K. M. (2019). *Violencia familiar y factores asociados* [Tesis]. http://186.3.32.121/bitstream/48000/13941/1/CHICA%20HEREDIA%20KIMBERLYN%20MISHELL.pdf

Hernández Flores, A. (2019). *Violencia intrafamiliar y resiliencia* [Tesis]. http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/106125

López Caamal, M. E., Sánchez Ehuán, A. D., Ruiz de Chávez Figueroa, M. C., Jaimez Rodríguez, M. G., Segura Escamilla, A., & Sarabia Alcocer, B. (2017). La violencia intrafamiliar como factor de riesgo para el suicidio en estudiantes de educación primaria en la ciudad de San Francisco de Campeche. *IC Investigación,* (13), 10-47. https://instcamp.edu.mx/wp-content/uploads/2018/05/Ano2018No13_10_47.pdf

Merino Armijos, Z.G., & Del Castillo Costa, S.M. (2017). Repercusiones de la violencia intrafamiliar como factor de riesgo en el rendimiento académico. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia E Investigación, 2*(7), 23-29. https://pdfs.semanticscholar.org/ff4a/72c1ea9a7349fea7f0ddba9647eafe181e0b.pdf

Walton, S. M., & Salazar Pérez, C. A. (2019). La violencia intrafamiliar. Un problema de salud actual. *Gaceta Médica Espirituana, 21*(1), 96-105. https://www.medigraphic.com/pdfs/espirituana/gme-2019/gme191j.pdf

Análisis psicológico de la trata de personas con fines sexuales

María José Saavedra Vargas* y Daniela Barbosa Ardila**
Estudiantes del programa de Psicología, semillero de Psicología Jurídica.
Líder del semillero: Ever José López Cantero***

Según Reunes (2018), la trata con fines de explotación sexual es una grave transgresión de los derechos humanos y una de las formas más desgarradoras de violencia de género. Esta consiste en un delito tanto de dimensiones nacionales como internacionales, que tiene como objetivo fundamental la explotación sexual de la persona. Se caracteriza por la operación comercial con mujeres, niñas, niños y adolescentes; la existencia de redes organizadas delictivas, así como la presencia de graves violaciones a los derechos humanos.

En este tipo de trata se incluye la prostitución forzada, el turismo sexual, la pornografía y otras actividades con el mismo fin. Para ello, se recurre a la agresión física y el uso de drogas, con el fin de iniciar a las víctimas en la industria del sexo y obligarlas al cumplimiento de las acciones que se establecen (Mininterior, 2017; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2018). Además, se encuentran tres características importantes, según Naciones Unidas (2000) y la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, 2010): el consentimiento, la explotación y la transnacionalidad. Es decir: las víctimas no han consentido tal acto, la explotación es persistente en ellas para generar beneficios ilegales para los tratantes y la trata puede tener lugar independiente de si las víctimas son trasladadas a otro Estado o solo desplazadas de un lugar a otro dentro del mismo.

Los psicólogos ven la delincuencia como un tipo de conducta similar en muchos aspectos a otros tipos de conducta antisocial o desviada, entre los que se incluyen factores situacionales y ambientales, especialmente las influencias procedentes del núcleo familiar, grupo de pares, marco escolar y comunitario (López & Garrido, 1999). Estos son factores de riesgo menos importantes de la criminalidad que otros indicadores de propensión a la antisocialidad derivados de la familia y diversos agentes de socialización (cohesión y prácticas de crianza, amigos antisociales, indicadores de logro académico), y especialmente del propio individuo y su historia conductual (actitudes, creencias, cogniciones, emociones, y la impulsividad) (Garrido & López, 1995).

Se resalta la personalidad respecto al modo como el individuo responde ante una acción determinada, teniendo en cuenta que el modo de reacción determina secuencias basadas exclusivamente en rasgos individuales de carácter (Bartol, 1991; Ortiz-Tallo et al., 2003). Hay procesos en los cuales se facilitan o inhiben manifestaciones antisociales, esto lo llamamos *variables cognitivas*, ya que podemos encontrar el razonamiento moral, resolución de problemas, empatía, impulsividad, pensamiento crítico, etc. (Caprara & Pastorelli, 1993). Finalmente, en el aspecto afectivo-emocional, encontramos que las deficiencias académicas y los niveles bajos intelectuales se mencionan

* Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: mjsaavedra27@ucatolica.edu.co
** Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: dbarbosa13@ucatolica.edu.co
*** Líder del semillero. Contacto: ejlopez@ucatolica.edu.co

como predictores de la delincuencia; se plantea que la baja inteligencia dificulta el logro académico, lo que a su vez impacta sobre un amplio rango de factores ligados con la conducta delictiva (Garrido & López, 1995).

Las víctimas del delito de trata son blanco de riesgos a la salud mental y física, pues estas son expuestas a la violencia y a enfermedades contagiosas; así mismo, pueden sufrir lesiones debido a la rudeza de la relación carnal, como cortes y raspaduras en el tejido vaginal y anal. Comúnmente, las víctimas de estos abusos describen que suelen estar bajo la experiencia de vivir en un estado constante de vigilancia, trauma y miedo, por lo que están condicionadas a someterse a las exigencias del tratante como estrategia de autoprotección.

Todo ello provoca aislamiento social e inseguridad persistente, baja autoestima, depresión, ideación e intentos de suicidio, trastorno por estrés postraumático, trastornos de ansiedad y trastornos somáticos. Por otro lado, las lesiones físicas pueden ser hematomas, huesos rotos, heridas en la cabeza, heridas de arma blanca, lesiones en la boca y dentadura, y se puede causar hasta la muerte (Lellimo, 2014).

Nos enfrentamos a un delito que, mediante una red criminal, opera a escala mundial, e involucra empresarios, tratantes, policías, jueces y clientes. En consecuencia, supone un "juego de poderes" en el que la mujer, niña, niño o adolescente es reducido a una simple "mercancía" (objetivación de la víctima), susceptible de generar cuantiosas ganancias (Blanco, 2008).

Frente a esta realidad, es necesario impulsar un compromiso sociopolítico capaz de impedir el avance de los proxenetas en la individualización y captación de las víctimas. Compromiso que requerirá, por un lado, dotar de "eticidad" y "efectividad" las políticas de Estado, y, por otro, sentar las bases para lograr la concientización ciudadana frente a un delito en el cual la mujer es muchas veces tratada como sospechosa de confabulación con sus propios explotadores (Giberti, 2005).

Referencias

Bartol, C. R. (1991). *Criminal behavior: a psychosocial approach*. Prentice-Hall.

Blanco, L. (2008). *Prostitución infantil, tráfico de menores y turismo sexual. Ensayo Socio Jurídico acerca de la explotación sexual comercial infantil. Ley 26.364*. Editorial Ad-Hoc.

Caprara, G., & Pastorelli, C. (1993). Early emotional instability, prosocial behavior, and aggression: some methodological aspects. *European Journal of Personality, 7,* 19-36.

María José Saavedra Vargas y Daniela Barbosa Ardila.

Garrido, V., & López-Latorre, M. J. (1995). *La prevención de la delincuencia: El enfoque de la competencia social.* Tirant Lo Blanch.

Giberti, E. (2005). *Vulnerabilidades y malos tratos contra niñas en las organizaciones familiares* Editorial Noveduc.

Lellimo, M. (2014). *Voces en el fénix.: La trata de personas: un análisis desde la perspectiva de género y los derechos humanos.* https://www.vocesenelfenix.com/content/la-trata-de-personas-un-an%C3%A1lisis-desde-la-perspectiva-de-g%C3%A9nero-y-los-derechos-humanos

López, M., & Garrido, V. (1999). Contribuciones psicológicas al estudio de la delincuencia juvenil. En J. Ortega (Ed.), *Educación social especializada* (pp. 91-105). Ariel.

Ministerio del Interior (Mininterior). (2017). *Finalidad de la trata de personas.* https://tratadepersonas.mininterior.gov.co/trata-de-personas/finalidades#:~:text=Es%20la%20utilizaci%C3%B3n%20de%20personas,con%20afluencia%20significativa%20de%20turistas

Naciones Unidas. (2000). *Protocol to prevent, suppress and punish trafficking in persons especially women and children.*

Naciones Unidas, UNDOC. (2010). *Trata de personas (características).* https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/HT_GPATleaflet07_es.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). *Trata de personas.* https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98857/WHO_RHR_12.42_spa.pdf;jsessionid=143D010CA1394A52300CA22E7B356B81?sequence=1#:~:text=asociado%20con%20la%20trata%20de,o%20disfunci%C3%B3n%20f%C3%ADsica%20(22).&text=explotaci%C3%B3n%20sexual

Ortiz-Tallo, M., Blanca, M. J., & Cardenal, V. (2003). *A criminal disposition or just violents acts?* [Presentación de cartel]. 11th Bienal Meeting of the International Society for the study of Individual differences. ISSID. Graz (Austria).

Reúnes, M. (2018). Víctimas y victimarios. Un acercamiento a los procesos y las lógicas que configuran la trata de personas. *El Cotidiano, 209,* 77-84.

Sobre el reciclaje: su debida ejecución y su importancia para el medio ambiente

María Camila Londoño Fernández*, Camilo Jesús Alejandro Vivas Becerra**
Estudiantes de la Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología, semillero de Investigación de Prosocialidad, a cargo del profesor David Ricardo Aguilar***

Nuestro estilo de vida actual está en conflicto con la naturaleza, porque muchos de los sistemas de producción y hábitos de consumo producen escasez de recursos, explotación laboral, inequidad social y contaminación ambiental. El incorrecto tratamiento de los desechos, la acumulación de distintos tipos de basuras en sitios inadecuados y el vertimiento de desechos en lugares naturales a cielo abierto producen gases como metano, tolueno, y tricloroetileno. A su vez, contamina las aguas con plomo, cadmio, mercurio y benceno (Medina, 1999).

Una de las acciones más importantes para mitigar los efectos nocivos de nuestra actividad como especie es reciclar. Castells define el *reciclaje* como el "procedimiento que permite la recuperación, transformación y elaboración de un material a partir de residuos ya sea parcial o total en la composición definitiva" (2009). Es decir, los desechos podrían pasar a convertirse en un bien utilizable, al crear un ciclo sostenible en el que los objetos y los recursos que usamos contribuyan a la reducción de los efectos perjudiciales de las actividades humanas (Lett, 2014).

Nos propusimos estimar las ideas y comportamientos que tienen los estudiantes de la Universidad Católica de Colombia alrededor de este tema y divulgar la forma correcta de reciclar, con el fin de fomentar la conciencia en nuestra comunidad académica. A una muestra de 140 participantes (69,3 % mujeres), se aplicó una encuesta cuyos resultados divulgamos en el presente artículo. Aunque se incluyeron estudiantes de todos los semestres, predominó la participación de los estudiantes de primer (23,6 %) y sexto semestres (15,7 %).

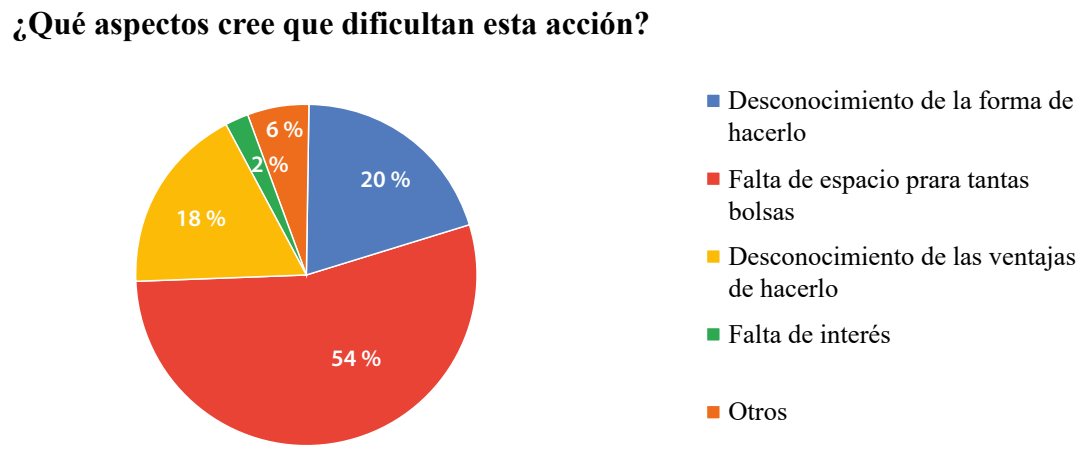
Lo primero que llama la atención es que en los hogares de casi la mitad de los encuestados ni siquiera se separa la basura, solo en el 53,5 % de las casas hay más de una caneca para separar los desechos. La separación de residuos en la fuente es la primera clave de todo el proceso y está dentro de las acciones que todos podemos hacer; además, no solo favorece al medio ambiente, sino que es útil y provechoso para el que lo ejecuta, pues mejora el orden, promueve la higiene y contribuye a la economía del hogar.

Las razones por las cuales no se han creado los hábitos de reciclar pueden ser variadas, como lo muestra la figura 1; sin embargo, el desconocimiento de cómo hacerlo correctamente es una de las principales razones para no reciclar. De hecho, más de la mitad de los encuestados desconoce que el código de colores que se usa en nuestra ciudad es blanco, negro y verde (figura 2).

Aunque la mayoría de participantes reporta que el principal problema es la falta de espacio, la falta de interés, el desconocimiento y las ventajas que trae reciclar suman el 40 %, por esto es clave difundir entre nuestra comunidad académica la forma correcta de separar los residuos para Bogotá en el 2021: bolsa *blanca* para residuos aprovechables

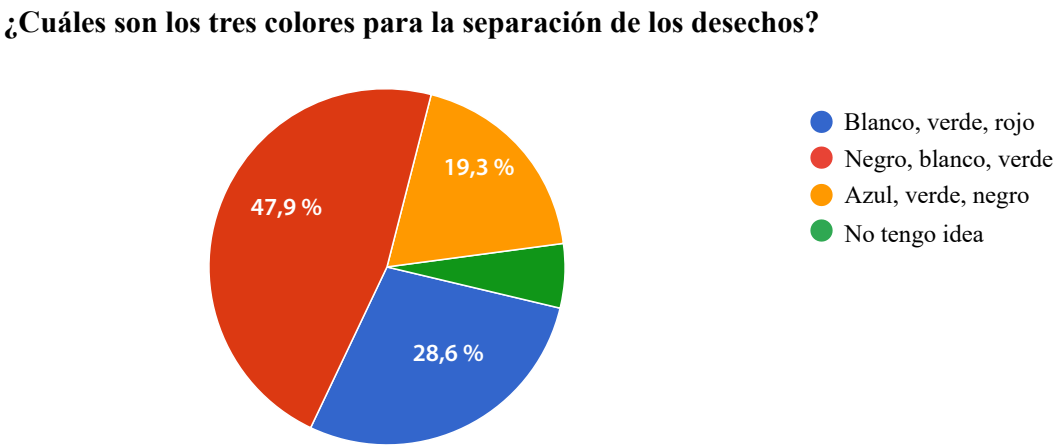
* Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: clondono10@ucatolica.edu.co
** Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: cjvivas35@ucatolica.edu.co
*** Docente Universidad Católica de Colombia. Contacto: draguilar@ucatolica.edu.co

Figura 1. Porcentaje de las razones de la falta de separación de residuos



Fuente: elaboración propia.

Figura 2. Porcentaje de respuestas de los diferentes colores en la separación de desechos



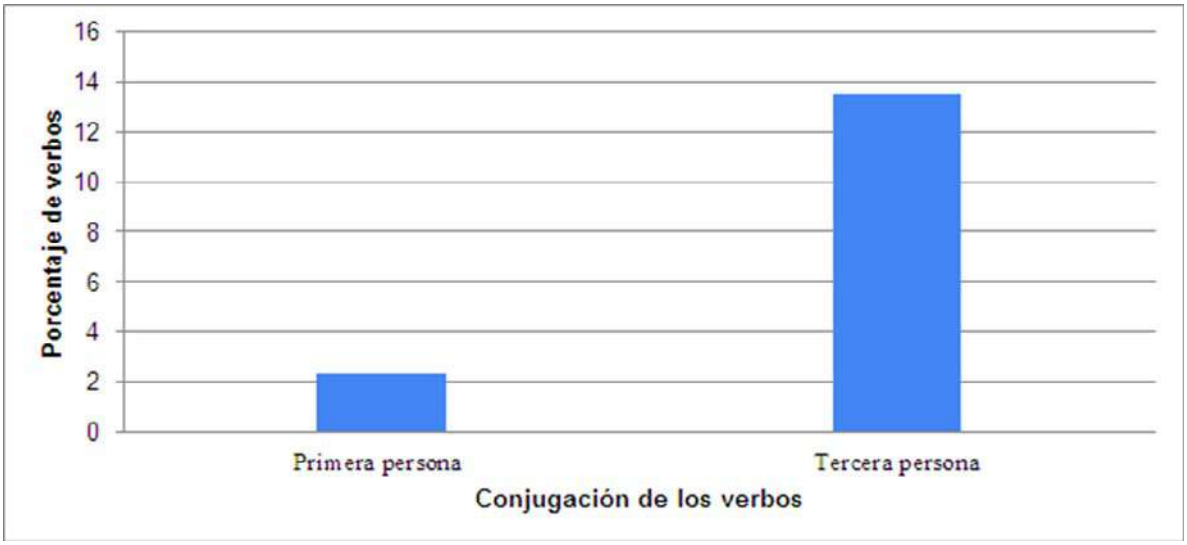
Fuente: elaboración propia.

limpios y secos, como plásticos, vidrios, metales, papel y cartón; *negra* para residuos no aprovechables, como papel higiénico, servilletas, cartones, y *verde* para arrojar los residuos orgánicos, como los restos de comida y residuos de corte de césped.

Finalmente, la pregunta "¿cuál cree usted que es la ventaja de reciclar?" nos permitió hacer un análisis lingüístico con el programa LIWC (Pannebaker et al., 2001), con el que reconocimos que la mayoría de las personas no asocian las ventajas de reciclar con ellos mismos, sino con terceros. Esto lo podemos ver con el porcentaje de verbos conjugados en primera persona (yo, nosotros) en comparación con el uso de verbos conjugados en tercera persona (él, ella, ellos, ellas) (figura 3).

Reciclar es un asunto que nos concierne a todos. Comprender la responsabilidad ética que tenemos con el manejo de nuestros desechos como

Figura 3. Porcentaje de verbos conjugados en primera y tercera persona



Fuente: elaboración propia.

individuos y sociedad es clave para conseguir una adecuada simbiosis con nuestro medio ambiente. En el semillero de Prosocialidad así lo entendemos y esperamos contribuir con este y otros trabajos a que toda nuestra comunidad estudiantil sea consciente y proactiva con el reciclaje. Reciclar es una acción que beneficia a muchos; a nosotros, a nuestras familias, a nuestra sociedad y a nuestro planeta.

Referencias

Castells, X. (2009). Reciclaje de residuos industriales Residuos sólidos urbanos y fangos de depuradora. Díaz de Santos. https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788353.pdf

Lett, L. (2014). Las amenazas globales, el reciclaje de residuos y el concepto de economía circular. *Revista Argentina de Microbiología*, *46*(1), 1-2. https://doi.org/10.1016/s0325-7541(14)70039-2

Medina, M. (1999). Reciclaje de desechos sólidos en América Latina. *Frontera Norte, 11*(21). https://fronteranorte.colef.mx/index.php/fronteranorte/article/view/1411/863

Pennebaker, J., Francis, M., & Booth, R. (2001). *Linguistic Inquiry and Word Count (LIWC): LIWC 2001*. Erlbaum.

Estrategias de aprendizaje espacial con apoyo virtual en hombres y mujeres desde una visión evolutiva

Natalia Pareja Henao*, J. Jacobo Pinto Galindo**, Esteban Ayala Vargas***, Ivonne Edith Alejo Castañeda° y Tatiana Manrique Zuluaga°°

A través de los años, la evolución ha sido fundamental para estudiar cómo se ha desarrollado la memoria espacial en amniotas (reptiles, aves y mamíferos), así como los mecanismos de aprendizaje espacial y los diferentes circuitos cerebrales que se han visto involucrados en este proceso. Se han destacado las células de lugar en el hipocampo, neuronas receptivas a señales espaciales que se activan cada vez que un individuo se encuentra en una nueva ubicación (Moser et al., 2008); la corteza frontal transforma el conocimiento espacial en acciones, y la corteza premotora tiene una serie de representaciones espaciales diferentes relacionadas con la generación de movimiento (Daneri & Muzio, 2015).

La memoria espacial permite a los organismos adquirir, retener y recuperar conocimiento acerca de las características del entorno para trazar rutas directas entre ellos y recordar la ubicación de metas útiles para resolver diversos problemas adaptativos (Postma et al., 2004). Las estrategias de aprendizaje vienen a ser importantes en la evaluación de la memoria espacial, y son el conjunto de procedimientos y recursos cognitivos necesarios para llevar a cabo el proceso de aprender (Valle et al., 1998), y los vertebrados emplean diferentes estrategias para orientarse en el espacio, basadas en sistemas complejos de aprendizaje (López et al., 1999).

En los humanos, se han evidenciado diferencias en las estrategias que utilizan hombres y mujeres para ubicarse en el espacio (Astur et al., 2016). Hay diferencias sexuales programadas en el desarrollo, como la secreción de hormonas, los mecanismos neuroquímicos y moleculares en estructuras cerebrales; por ejemplo, la corteza prefrontal y el cerebelo, así como respuestas al estrés, a adicciones (McEwen & Milner, 2017) y a trastornos de ansiedad (Arenas & Puigcerver, 2009).

A partir de los resultados de estudios con modelos animales, se han realizado diferentes experimentos para comparar la ejecución de hombres y mujeres en laberintos virtuales que evalúan memoria espacial. Estos diseños permiten determinar las habilidades requeridas en la orientación espacial dependiendo del sexo. Un ejemplo es el laberinto en T (TM-*T-maze*), originalmente diseñado para investigar el comportamiento de roedores con lesiones hipocampales (Deacon & Rawlins, 2006). Astur et al. (2016) evaluaron las estrategias espaciales

* Semillero de Psicología Experimental y Aplicada, Universidad Católica de Colombia. Programa de Biología, Pontificia Universidad Javeriana. Contacto: n-pareja@javeriana.edu.co.

** Semillero de Psicología Experimental y Aplicada, Universidad Católica de Colombia. Programa de Biología, Pontificia Universidad Javeriana. Contacto: j-pinto@javeriana.edu.co.

*** Semillero de Psicología Experimental y Aplicada, Universidad Católica de Colombia. Programa de Biología, Pontificia Universidad Javeriana. Contacto: e.ayala@javeriana.edu.co.

° Semillero de Psicología Experimental y Aplicada, Universidad Católica de Colombia. Grupo de investigación Europsis. Contacto: iealejo@ucatolica.edu.co.

°° Semillero de Psicología Experimental y Aplicada, Universidad Católica de Colombia. Grupo de investigación E. C. Estudios en Ciencias del Comportamiento. Contacto: tatianamanriquezuluaga3@gmail.com.

Natalia Pareja Henao, J. Jacobo Pinto Galindo, Esteban Ayala Vargas, Ivonne Edith Alejo Castañeda y Tatiana Manrique Zuluaga.

en hombres y mujeres implementando un TM de realidad virtual. Encontraron que los hombres prefirieron la estrategia de lugar al navegar en la habitación independiente de la posición de inicio, sobre la estrategia de respuesta en la que siempre se gira en una dirección particular para lograr la meta. Las mujeres no mostraron preferencia.

El laberinto de agua de Morris (MWM-*Morris Water-Maze*) es un experimento clásico de la psicobiología para estudiar la memoria espacial y de trabajo. Aunque originalmente los sujetos de estudio fueron roedores, actualmente se ha adaptado virtualmente para estudiar humanos (Kolarik et al., 2016). Schoenfeld et al. (2010) implementaron una versión virtual del MWM para estudiar el efecto del sexo y la edad en el aprendizaje espacial en humanos; encontraron que la edad genera diferencias en el aprendizaje, y el género lleva a diferencias en las habilidades espaciales relacionadas con la navegación en ambientes virtuales. De Castell et al. (2019) investigaron cómo impacta la experiencia espacial ejercitada desde los videojuegos en el desempeño de habilidades mentales entre sexos recreando virtualmente el MWM; encontraron que los puntos de referencia cercanos reducían las diferencias de sexo, y, cuando estas se excluían, el desempeño de los hombres sobresalía respecto al de las mujeres.

Se destacan experimentos no virtuales para investigar exclusivamente las estrategias de aprendizaje espacial entre hombres y mujeres (Postma et al., 2004). En el *Backward Wayfinding*, los voluntarios fueron guiados dentro de un pasadizo por el investigador, para evaluar si el sujeto podía recrear, estimar la distancia e indicar los objetos llamativos de la ruta previamente realizada. Se observó que los hombres eran más precisos al estimar la distancia y recrear la ruta recorrida. En el *Stylus-Maze Test* el voluntario debía copiar correctamente la ruta enseñada por el investigador en un tablero de 64 botones cuadrados alineados en 8 filas y 8 columnas; en este experimento no se observaron diferencias significativas entre sexos.

En el estudio de la memoria espacial entre hombres y mujeres se han implementado distintos experimentos en los que se evalúan la elección, la continuidad y el desempeño de las estrategias de ubicación espacial. Actualmente, ha predominado la tendencia a virtualizar los experimentos, lo cual trae ventajas en la investigación, al permitir nuevos escenarios de evaluación, precisión del tiempo de ejecución, reducción de costos de los experimentos, mayor factibilidad y acceso en contextos de aislamiento y distanciamiento como el actual.

Referencias

Arenas, M. C., & Puigcerver, A. (2009). Sex differences of anxiety disorders: Possible psychobiological causes. *Escritos de Psicología (Internet)*, 3(1), 20-29. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092009000300003&lng=es& tlng=en

Astur, R. S., Purton, A. J., Zaniewski, M. J., Cimadevilla, J., & Markus, E. J. (2016). Human sex differences in solving a virtual navigation problem. *Behavioural Brain Research*, *308,* 236-243. https://doi.org/10.1016/j.bbr.2016.04.037

de Castell, S., Larios, H., & Jenson, J. (2019). Gender, videogames and navigation in virtual space. *Acta Psychologica*, *199,* https://doi.org/102895.10.1016/j.actpsy.2019.102895

Daneri, M. F., & Muzio, R. N. (2015). Evolución de fenómenos básicos de aprendizaje en tareas de memoria espacial: bloqueo, ensombrecimiento e inhibición latente en anfibios. *Interdisciplinaria*, *32*(2), 275-288.

Deacon, R. M., & Rawlins, J. N. P. (2006). T-maze alternation in the rodent. *Nature Protocols*, *1*(1), 7.

Kolarik, B. S., Shahlaie, K., Hassan, A., Borders, A. A., Kaufman, K. C., Gurkoff, G., Yonelinas, A. P., & Ekstrom, A. D. (2016). Impairments in precision, rather than spatial strategy, characterize performance on the virtual Morris Water Maze: A case study. *Neuropsychologia, 80,* 90-101. https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2015.11.013

López, J. C., Broglio, C., Rodríguez, F., Thinus-Blanc, C., & Salas, C. (1999). Multiple spatial learning strategies in goldfish (Carassius auratus). *Animal Cognition, 2*, 109-120. http://dx.doi.org/10.1007/s100710050031

McEwen, B. S., & Milner, T. A. (2017). Understanding the broad influence of sex hormones and sex differences in the brain. *Journal of Neuroscience Research, 95*(1-2), 24-39. https://doi.org/10.1002/jnr.23809

Moser, E. I., Kropff, E., & Moser, M. B. (2008). Place cells, grid cells, and the brain's spatial representation system. *Annual Review of Neuroscience, 31,* 69-89.

Postma, A., Jager, G., Kessels, R. P., Koppeschaar, H. P., & van Honk, J. (2004). Sex differences for selective forms of spatial memory. *Brain and Cognition, 54*(1), 24-34. https://doi.org/10.1016/s0278-2626(03)00238-0

Schoenfeld, R., Lehmann, W., & Leplow, B. (2010). Effects of age and sex in mental rotation and spatial learning from virtual environments. *Journal of Individual Differences, 31*(2), 78-82. https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000014

Valle, A., González Cabanach, R., Cuevas González, L. M., & Fernández Suárez, A. P. (1998). Las estrategias de aprendizaje. Características básicas y su relevancia en el contexto escolar. *Revista Psicodidáctica, 6,* 53-68.

La música favorece la atención en niños

Manuela María del Rocío Pinzón*, Laura Geraldine Cortés**,
Tatiana Manrique Zuluaga*** e Ivonne Edith Alejo Castañeda◇

La atención es un proceso cognitivo básico y multidisciplinar de capacidad limitada que tiene como función controlar y orientar la actividad consciente enfocada en un objetivo. Este proceso es multidimensional, al estar conformado por cinco niveles atencionales organizados jerárquicamente: *enfocado*, para responder a estímulos sensoriales; *sostenido*, para mantener una conducta en un tiempo determinado; *selectivo*, para mantener la conducta mientras se presenta un distractor; *alternante*, para moverse entre tareas con distintos requerimientos cognitivos, y *dividido*, para dar respuesta simultánea a diversas tareas (Arango et al., 2020).

A pesar de que se encuentren incidencias positivas de la música en los procesos cognitivos básicos, también puede interrumpir la concentración, por tanto se convierte en un distractor; esto se debe a que las canciones y el género musical tienen efectos diferenciales sobre el rendimiento de las personas en pruebas o en actividades de aprendizaje, lo cual depende de las preferencias musicales de los participantes, su estado de ánimo y el impacto de la música (Marenco et al., 2015).

La música incide positivamente en el desarrollo de los estudiantes, y afecta los planos psicomotor, cognitivo y emocional (Vilar, 2004), ya que al escuchar música mientras se estudia, se benefician los procesos cognitivos como memoria, concentración, lenguaje y atención, gracias a la activación de más zonas del cerebro; así se fomenta la retención de información mediante patrones de sonidos y rimas (Llanga & Insuasti, 2019). Se puede decir que la música tiene relación directa con los resultados positivos del aprendizaje significativo cuando es empleada como una herramienta de trabajo en el espacio académico. Por ejemplo, la música mejora destrezas y habilidades en los niños al momento de resolver problemas relacionados con lectura, enumeración, escritura y cálculo (Espinoza & Becerra, 2015); se resalta su papel beneficioso sobre procesos matemáticos, temporales y espaciales (Talero et al., 2004).

Es posible estimular la atención utilizando música instrumental, la cual modifica nuestro estado de ánimo, influye positivamente en el desarrollo cognitivo e incide en aspectos individuales, como autoestima y autoconcepto en niños entre 9 y 10 años (Morán, 2009; Serrano, 2005; Bermell, 2000).

La música *rock* cuenta con un ritmo intenso y repetitivo, que genera ondas *beta*, las cuales indican un alto nivel de actividad cerebral que incrementa los niveles de atención y logra procesos de concentración y discriminación a estímulos ambientales en pacientes con trastorno por déficit de atención (TDA) entre los 6 y 8 años, a diferencia de cuando la música *rock* no está presente, generando ondas

* Semillero de Psicología Experimental y Aplicada. Programa de Psicología, Universidad Católica de Colombia. Contacto: mmpinzon22@ucatolica.edu.co

** Semillero de Psicología Experimental y Aplicada. Programa de Psicología, Universidad Católica de Colombia. Contacto: lgcortes27@ucatolica.edu.co

*** Semillero de Psicología Experimental y Aplicada, Universidad Católica de Colombia. Grupo de investigación E. C. Estudios en Ciencias del Comportamiento. Contacto: tatianamanriquezuluaga2@gmail.com

◇ Semillero de Psicología Experimental y Aplicada. Programa de Psicología, Universidad Católica de Colombia. Grupo de investigación Europsis. Contacto: iealejo@ucatolica.edu.co

Manuela María del Rocío Pinzón, Laura Geraldine Cortés, Tatiana Manrique Zuluaga e Ivonne Edith Alejo Castañeda.

alfa, estando los sujetos experimentales en una actividad de relajación (Cripe, citado en González & Pacheco, 2012).

Las tareas acompañadas de música pueden realizarse de manera eficaz y sin interferencia con base en la coherencia armónica en las canciones y una similitud tonal entre ellas, y generar así un beneficio para los procesos cognitivos. En casos de escucha dicótica, se observa la división de la atención y el procesamiento óptimo de la información percibida con un solo fondo o tonalidad similar (Bigand & McAdams, 2000).

A la hora de evaluar funciones ejecutivas, se ha observado la influencia positiva de la música al incrementar la atención sostenida para la consecución de una meta. En toda situación que requiera procesos de control atencional e inversión de esfuerzo en la búsqueda de los elementos requeridos para resolverla, se recurre a una demanda cognitiva (Hernández, et al., 2020).

Estudios longitudinales han planteado que la música influye positivamente en los procesos auditivos para el lenguaje, la visión y las funciones ejecutivas, las cuales contribuyen a los procesos de orden superior que controlan la memoria de trabajo, la atención y la planificación (Moreno & Bidelman, 2013).

Se ha logrado determinar que la música es capaz de estimular, incrementar, mantener y disminuir los procesos cognitivos en niños, y favorecer habilidades y destrezas al influir en el proceso atencional, ya que las características musicales, como tono, género, ritmo y armonía, exacerban en la mayoría de los casos el proceso cognitivo básico de la atención, y los sujetos alcanzan niveles altos de concentración, aprendizaje y desempeño de tareas propuestas. Así, se determina el importante rol de la música como herramienta positiva para diversos procesos cognitivos, emocionales, ejecutorios y perceptuales de los niños.

Referencias

Arango, J. C., Wilson, B. A., & Olabarrieta, L. (2020). *Principios de la rehabilitación neuropsicológica.* Manual Moderno.

Bermell, M. A. (2000). Programa de intervención a través de la interacción de la música y el movimiento. *Música y Educación*, *44,* 33-60.

Bigand, E., & McAdams, S. (2000). Divided attention in music. *International Journal of Psychology, 35*(6), 270-278.

Espinoza, M. A., & Becerra, M. M. (2015). *Influencia de la música en la calidad de los procesos cognitivos básicos en niños de 5 a 6 años. Guía didáctica con enfoque creativo dirigida a docentes y representantes legales* [Tesis de grado]. Universidad de Guayaquil, Ecuador.

González, M. H., & Pacheco, S. D. (2012). El aprendizaje del solfeo: propuesta de un modelo instruccional en educación musical International.

Journal of Developmental and Educational Psychology, 2(1), 87-94.

Hernández, C. M., Molina, D. M., Smith, C. V., Rodríguez, V., & Odir, A. (2020). Funciones ejecutivas entre músicos y no músicos: un metaanálisis Interdisciplinaria. *Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines Argentina, 37*(2), 39-60. https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.2.3

Llanga, E. F., & Insuasti, J. P. (2019). La influencia de la música en el aprendizaje. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo.* https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/musica-aprendizaje.html

Marenco, F., Mirón, V., Molina, D., Ortega, F., & Rodríguez, L. (2015). Influencia de la música en la concentración. *Boletín psique.*

Morán, M. C. (2009). Psicología y música: inteligencia musical y desarrollo estético. *Revista Digital Universitaria, 10* (11), 1-13.

Moreno, S., & Bidelman, G. M. (2013). Examining neural plasticity and cognitive benefit through the unique lens of musical training. *Hearing Research*, 1-14. http://dx.doi.org/10.1016/j.heares.2013.09.012

Serrano, P. R. (2005). Música y desarrollo cognitivo. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 3*(1), 393-402.

Talero-Gutiérrez, C., Zarruk-Serrano, J. G., & Espinosa-Bode, A. (2004). Percepción musical y funciones cognitivas. ¿Existe el efecto Mozart? *Revista de Neurología, 39*(12), 1167-1173.

Vilar, M. (2004). Acerca de la educación musical. *Revista electrónica de LEEME,* 13.

La autorregulación y la autonomía, un abordaje desde la psicología del desarrollo infantil

Diana Paola Pardo Galvis*, Lizeth Tatiana Herrera Toro**, Julieth María Ospina Osorio***
Líder del semillero de investigación Atenea: Andrés Fernando Ramírez Velandia◇
Línea de investigación: Psicología del Desarrollo y Educación

Introducción

El contexto cultural contemporáneo en Colombia sostiene modelos de crianza y educación para la moralidad basados en la violencia, por ello se originó el Proyecto de Ley 179 de 2019, "Por medio del cual se prohíbe el uso del castigo físico o cualquier tipo de violencia como método de corrección, contra los niños, niñas y adolescentes y se dictan otras disposiciones". Esta ley tiene la finalidad de generar prevención de la violencia impartida hacia los niños y sus efectos físicos y psicológicos (Congreso de la República, 2020).

En ese sentido, la psicología del desarrollo infantil tiene el reto de mostrar las secuelas que tienen los modelos de crianza y aprendizaje que se basan en la violencia. Parte de este reto lo ha asumido la psicología del desarrollo, que desde sus inicios ha sostenido que el proceso de construcción de conocimiento no es una imposición, sino un diálogo entre un sujeto activo y el mundo.

De la misma manera, la psicología del desarrollo moral ha sostenido que la formación de juicios y acciones morales en los ciudadanos dependen de una construcción por la cual el sujeto va avanzando a lo largo del ciclo vital. En este sentido, veremos los aportes que hace la psicología del desarrollo para comprender la moralidad desde una perspectiva constructivista y que contraste con las visiones punitivas que están socialmente aceptadas.

Autorregulación y autocontrol en la psicología del desarrollo infantil

Según la perspectiva del desarrollo, la autorregulación es una condición esencial para la autonomía moral. De acuerdo con Piaget (1964), esta debe tener su origen y primeros cambios durante la infancia, y, por tanto, depende de tres momentos fundamentales: primero, el intercambio entre individuos; segundo, la interiorización de la palabra; tercero, la interiorización de la acción. La tendencia en el último momento es a una regulación interna, la cual es realizada conscientemente por el niño (Lozano et al., 2004).

Por su parte, Moll (1993) menciona la propuesta de Vygotsky (1963), que los padres son facilitadores del desarrollo del autocontrol y la autorregulación de los niños. La clave para reconocer este desarrollo es: primero, el niño es capaz de seguir instrucciones e internalizarlas en ausencia del mediador, aunque no entiende por qué debe seguirlas. En un segundo momento, el niño estructura previamente un plan en el que entiende cómo y por qué debe realizar determinada acción.

Es preciso resaltar que estas formas de autorregulación que se van desarrollando en la infancia son la condición necesaria para la autonomía. De acuerdo con esto, la *autonomía* es una forma de organización cognitiva que tiene el individuo, por

* Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto dppardo86@ucatolica.edu.co
** Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto ltherrera57@ucatolica.edu.co
*** Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto jmospina87@ucatolica.edu.co
◇ Docente investigador de la Facultad de Psicología. Contacto aframirez@ucatolica.edu.co

ello se entiende como la capacidad de pensar de manera crítica, tener en cuenta diferentes puntos de vista para analizar un problema y tomar decisiones por sí mismo; a su vez, es creada por cada persona a partir de sus relaciones con otras (Kamii, 1988). Un ejemplo de esto son los estilos de crianza, los cuales, de acuerdo con Harter (1981), determinan en gran medida el desarrollo de la autonomía infantil.

Estilos parentales como facilitadores de la autonomía

Los estilos parentales o de crianza son un conjunto de actitudes que tienen los padres hacia los hijos y guían las formas de crianza. Estos estilos generan formas básicas emocionales y cognitivas con las cuales los niños se desarrollan en contextos sociales futuros (Darling & Steinberg, 1993).

Partiendo de lo anterior, Baumrind (1966) postula la existencia de tres tipos de estilos educativos parentales: autoritario, permisivo y democrático. En estos estilos varía lo punitivo que sean los padres sobre los hijos. Además, autores como Capano y Ubach (2013), y Escalante et al. (2017) han señalado que el estilo autoritario, que generalmente apela a violencia y restricciones, funciona menos para el desarrollo de la autonomía. Por ejemplo, los padres que aplican pautas de crianza autoritarias y con ideales de obediencia absoluta generan en sus niños menor capacidad de autonomía a la hora de tomar decisiones. Estos estilos muestran que para el desarrollo de la autonomía, el más favorable es el estilo democrático, ya que este permite formas de autonomía y responsabilidad ciudadana.

Conclusiones

La psicología del desarrollo ha dado a entender que no se debe pasar por alto la importancia del desarrollo cognitivo y afectivo en los niños. Por otra parte, la psicología del desarrollo moral permite comprender que la autonomía es un camino que demanda enfocarse en un sujeto psicológico más activo y partícipe de su aprendizaje. Por tanto, los estilos educativos y de crianza que apelan a formas de violencia resultan inviables para la formación de la autonomía.

Referencias

Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. *Child Development, 37*(4), 887-907.

Capano, A., & Ubach, A. (2013). Estilos parentales, parentalidad positiva y formación de padres. *Ciencias psicológicas, 7*(1), 83-95.

Congreso de la República. (2020). *Proyecto de Ley N.° 179 de 2019.* https://www.alianzaporlaninez.org.co/wp-content/uploads/2020/06/Ponencia-de-Segundo-Debate-Castigos-Fisicos-3.pdf

Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting styles as context: an integrative model. *Psychological Bulletin, 1*(113), 487- 496.

Diana Paola Pardo Galvis, Lizeth Tatiana Herrera Toro y Julieth María Ospina Osorio.

Escalante, M., Hernández, M., & Paz, A. (2017). *La formación de la autonomía de los hijos. Un reto en los estilos de crianza. Congreso de investigación nacional de investigación educativa COMIE.* https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2810.pdf

Harter, S. (1981). A new self-report scale of intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom: Motivational and informational components. *Developmental Psychology, 17*(3), 300-312.

Kamii, C. (1988). *La autonomía como finalidad de la educación: implicaciones de la Teoría de Piaget*. Universidad de Illinois. Círculo de Chicago.

Lozano, E., Salinas, C., & Carnicero, J. (2004). Aspectos evolutivos de la autorregulación emocional en la infancia. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, *20*(1), 69-80.

Moll, L. (1993). *Vigostky y la educación connotaciones y aplicaciones de la psicología sociohistórica en la educación*. Aique.

Piaget, J. (1964). *Seis estudios de la psicología (1.ª ed., p. Editorial Labor. S. A)*. Hdilions Gonihier.

Importancia e incidencia de la vocación y la profesión en el sector social LGBTIQ

Lieen D. Guevara G.*
Líder del semillero de Psicología y Sexualidad: Fernando Germán González**

En el semillero de Psicología y Sexualidad existe una amplia gama de temas diversos e interesantes, entre ellos, todo lo referente al sector social LGBTIQ (lesbianas, *gais*, bisexuales, transgéneros, intersexuales y *queers*), y en poco tiempo se pudo definir un tema viable y poco estudiado en Colombia referente a la importancia e incidencia de la vocación y la profesión en el sector social LGBTIQ que encaja perfectamente con el área de psicología educativa.

Profundizando en el tema central, en un análisis extenso de la información, se identificaron diferentes situaciones existentes en el sector social LGBTIQ, por ejemplo: son menos opcionados a ser llamados a una entrevista laboral en comparación con los heterosexuales (Drydakis, 2009); son discriminados en el ámbito académico si muestran su preferencia sexual públicamente (Fernández & Calderón 2014; Jaramillo & Moreno, 2018; Jiménez et al., 2017; Rodríguez, 2011); tienen poca visibilidad, centros de apoyo o financiamiento en las universidades de Colombia (Santisteban, 2012); pueden ser vulnerables a la endodiscriminación (Zamora, 2015); se les atribuyen ciertos estigmas laborales, como los identificados en la investigación de Ramos et al. (2017), quienes mencionan que, en Argentina, a los *gais* se les animaba a trabajar en centros de llamadas y servicio al cliente, y se les aconsejaba evitar el sector de la minería; por otro lado, en Tailandia, las mujeres trans se desenvuelven en el mundo del espectáculo o en la industria de servicios.

Todo ello es notorio cuando se toma en consideración la novedad que dio a conocer el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en su *Encuesta nacional de consumo de sustancias psicoactivas* (ENCSPA) del 2019 (resultados publicados en el 2020): por primera vez en la historia de Colombia, realizó una aproximación del sector social LGBTIQ, en el que se expresa que al menos 1,2 % de las personas entre 18 y 65 años que viven en centros urbanos se identificarían como *gais*, lesbianas o bisexuales; y un 0,05 %, como transgénero. Estos números sugieren que representan, al menos, a 256.000 personas (Ortiz, 2020).

Siguiendo con la línea académica y la relevancia del sector social LGBTIQ, también encontramos información respecto a que aun cuando los datos indican que esta población es muy relevante en todas las áreas, en el sector académico no se tiene seguimiento, instrumentos, procedimientos ni centros dedicados al apoyo y la visibilización LGBTIQ en comparación con otros países (Cheng et al. 2017; Sansone, 2019).

La finalidad de esta investigación es determinar realmente cuáles son los intereses académicos de la comunidad LGBTIQ, sus motivaciones, actitudes, conocimientos vocacionales y profesionales, percepción y proyectos de vida explorados. Se empleará un diseño de investigación mixta (cualitativa y cuantitativa), siguiendo los protocolos y las exigencias propias de esta actividad.

* Estudiante de la Especialización en Psicología Educativa de la Universidad Católica de Colombia. Contacto ldguevara12@ucatolica.edu.co
** Líder del semillero de Psicología y Sexualidad. Contacto: fggonzalez@ucatolica.edu.co

Lieen D. Guevara G.

Se espera una amplia participación de los sectores sociales LGBTIQ en la investigación, para lo cual se recurrirá a diferentes organizaciones no gubernamentales, sujetos mayores de edad que vivan en Colombia, incluyendo estudiantes o no, de todos los estratos sociales y nacionalidades, campos laborales y distribución geográfica. Se excluye a las personas con preferencia sexual heterosexual y cisgénero, y a los menores de edad.

Finalmente, esperamos que este tema, y sobre todo sus futuros resultados, escalen, y se integren de forma permanente en la institucionalidad universitaria y que tome como referente e inspiración para abrir paso a este sector social inspirándonos en los círculos universitarios, como Stonewall Javeriano, GAEDS-UN de la Universidad Nacional, Círculo LGBTI Uniandino, Péndulo Colectivo de Diversidades de la Universidad Pedagógica Nacional, UDiversia, otros modos de la Universidad Distrital de Bogotá y acciones protectoras de la vida académicas, como las planteadas por la Universidad EAN (Santisteban, 2012).

Referencias

Cheng, J., Klann, E., Zounlome, N., & Chung, Y. (2017). Promoting affirmative career development and work environment for LGBT individuals. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience 6*(17), 265-282.

Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labor market. *Labour Economics, 16*(4), 364-372.

Fernández, M. del C., & Calderón, J. (2014). Prejuicio y distancia social hacia personas homosexuales por parte de jóvenes universitarios. *Revista Puertorriqueña de Psicología, 25*(1), 52-60.

Jaramillo, I., & Moreno, K. (2018) *Percepciones de estudiantes gais y lesbianas sobre diversidad sexual en contexto universitario* [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Javeriana de Cali].

Jiménez, J., Cardona, M., & Sánchez, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de población, 23*(93), 231-267.

Ortiz, M. (2020). ¿Cuántos colombianos son LGBT? DANE hizo primera medición estadística. *El Tiempo*.

Ramos, L., Olaya, T., & Cárdenas, L. (2017). *Inclusión laboral en población LGBTI en Bogotá* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia].

Rodríguez, J. (2011). *Participación ciudadana de la población LGBT en la localidad de Chapinero del 2007 al 2009* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana].

Sansone, D. (2019). LGBT students: new evidence on demographics and educational outcomes. *Economics of Education Review, 73*(12), 1-7.

Santisteban, L. (2012). Existencia de comunidad LGBT ya no es tabú en las universidades. *El Tiempo.*

Zamora, D. (2015). *Endodiscriminación en la comunidad LGBTI de Cali* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia].

Sistema de Responsabilidad Penal para Niños o Adolescentes (SRPA) en Colombia

Diana Paola Pardo Galvis*, Lizeth Tatiana Herrera Toro**, Erika Natalia Algarra Martínez***

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer cómo se maneja actualmente el Sistema de Responsabilidad Penal para Niños o Adolescentes (SRPA) en Colombia, reconociendo sus características y las causas que influyen en la aparición de conductas delictivas por parte de los adolescentes, esto se atribuye a la exposición directa o indirecta de los factores de riesgo frecuentes en esta etapa del desarrollo. Estos a su vez generan una afectación en su desarrollo cognitivo, socioafectivo y familiar.

Desarrollo

La humanidad durante su historia ha contemplado como parte de la justicia retributiva sanciones punitivas —las cuales se han caracterizado por tener un carácter restrictivo de libertades— o acciones violentas en contra del victimario, un ejemplo pueden ser las torturas impuestas en la época de la Santa Inquisición en la Edad Media (Foucault, 2000).

Ahora bien, Colombia no se queda atrás, debido a que durante muchos años se emplearon castigos en esta misma línea, lo cual evidencia los problemas en los cuales se requiere evitar la ley del más fuerte (Zambrana, 2005). Por ello, la justicia penal tiene el objetivo de tener procedimientos cada vez más garantistas de la vida humana en los procesos retributivos. Así, la Constitución Política de Colombia de 1991 enmarca a los ciudadanos como sujetos de derechos, y otorga un trato diferencial a los niños como sujetos de especial protección (Zuleta, 2006).

Desde el 2006 rige la Ley 1098, en la que se expide el Código de Infancia y Adolescencia con el objetivo de proteger y garantizar los derechos y libertades de los niños, niñas y adolescentes del territorio colombiano. Gómez (2013) expone que, en la actualidad, los índices de violencia, al igual que la criminalidad, aumentan constantemente; esto genera un colapso tanto para el sistema penitenciario como el judicial y afecta el orden y control de las entidades correspondientes.

Las ideas principales que tiene el SRPA es que los niños o adolescentes que estén cometiendo actos delictivos logren realizar una negociación cultural y reflexiva, en la que el principal objetivo es que ellos se desarrollan como personas sociales, con habilidades para crear espacios en los que se dé una incorporación social, al ofrecerles la oportunidad de retirarse del mundo delictivo y la ilegalidad, con ayuda de un plan de atención individual especificado. Por ello, se busca que toda acción debe estar dirigida a guiar al adolescente a realizar una reflexión sobre sus actos (ICBF, 2016).

La adolescencia es un periodo de desarrollo biológico, social, sexual y psicológico que desempeña un papel muy importante en el crecimiento, que puede verse afectado por diversos factores de riesgo dados en su contexto ambiental, por ejemplo: el inicio de dietas alimenticias estrictas y ejercicios inadecuados para sus edades lleva a enfermedades de la conducta alimentaria; tener relaciones sexuales sin protección que llevan al embarazo temprano y enfermedades de transmisión sexual; el consumo de bebidas alcohólicas, cigarrillos y drogas, con consecuencias a corto, mediano y largo plazo. Entre los factores de riesgo se encuentra que los menores, de acuerdo con su etapa de desarrollo, no cuentan con una capacidad cognitiva

* Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: dppardo86@ucatolica.edu.co
** Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: ltherrera57@ucatolica.edu.co
*** Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: enalgarra43@ucatolica.edu.co

y racionamiento sobre las consecuencias de sus actos, ya que cuando se está en esta edad solo se piensa en el vivir y se presentan una serie de cambios biológicos (Páramo, 2011).

La psicología y sus diferentes ramas deben contribuir en la prevención e intervención ante las distintas formas de violencias que se han identificado, así como en la implementación de escenarios posibles en los que se pueda generar la construcción de paz. De este modo, se deben considerar estrategias costoefectivas de promoción de conductas prosociales y de prevención de comportamientos violentos, que involucran el desarrollo en la capacidad de definición y comprensión de una situación o problema, tanto para casos individuales como en comunidad (Gómez, 2013).

Según la teoría de Kohlberg (1922) sobre el desarrollo moral, se puede concluir que los niños obtienen un cambio en el razonamiento moral que genera una transformación de las estructuras mentales; así, encontramos tres niveles: el primero, el convencional, en el que el menor comparte las normas como expectativas morales de acuerdo con su grupo social o pares; el segundo, el posconvencional, el menor desarrolla una estructura moral personal basada en sus principios éticos; y como último nivel, el adolescente cuenta con unos principios éticos universales y es capaz de realizar un juicio o crítica ante cierta situación.

Por ende, el SRPA es diferente al sistema penal para adultos, ya que este se especializa en adolescentes y su objetivo es solucionar el conflicto con la participación del adolescente infractor y su familia, además de tener en cuenta su entorno comunitario.

Referencias

Foucault, M. (2000). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Editorial Siglo Veintiuno.

Gómez, C. (2013). Factores asociados a la violencia: revisión y posibilidades de abordaje. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 7*(1), 115-124.

ICBF. (2016). Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Dirección de Protección Subdirección de Responsabilidad Penal. https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/lm14.p_lineamiento_para_servicios_medidas_y_sanciones_proceso_judicial_srpa_v1.pdf

Kohlberg, L. (1922). *Psicología del desarrollo moral.* Desclée de Brouwer.

Páramo, M. A. (2011). Factores de riesgo y factores de protección en la adolescencia: Análisis de Contenido a través de grupos de grupos de discusión. *Terapia Psicológica, 29*(1), 85-95.

Zambrana, P. (2005). Rasgos generales de la evolución histórica de la tipología de las penas corporales. *Revista de estudios histórico-jurídicos*, (27), 197-229. https://dx.doi.org/10.4067/S0716-54552005000100010

Zuleta, M. (2006). La violencia en Colombia: avatares de la construcción de un objeto de estudio. *Universidad Central, 25*(1), 54-69.

Diana Paola Pardo Galvis, Lizeth Tatiana Herrera Toro, Erika Natalia Algarra Martínez.

Breve revisión de la importancia del desarrollo de los niños, niñas y adolescentes (NNA) y sus derechos de participación dentro del contexto sociopolítico

Daniela Barbosa Ardila*, María José Saavedra Vargas**
Líder del semillero Julián Camilo Sarmiento López***

Introducción

La participación es un derecho social que les posibilita a las personas tener un lugar en espacios sociales, académicos, jurídicos, políticos, etc., dentro de un sistema gubernamental. Los niños, niñas y adolescentes (NNA), a lo largo de la historia, son los que menor implicación han tenido en este ámbito, al ser catalogados como sujetos en proceso de desarrollo que requieren madurez biológica, cognitiva y social para ejercer esta tarea (Papalia et al., 2009; Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2018, p. 24). Por otra parte, dichos sujetos tienen una gran importancia en este contexto, como consecuencia del reconocimiento social y político, al consolidarse propuestas y demandas de nuevas discusiones y necesidades que les embargan, que buscan reflejarse en el establecimiento de políticas públicas y otros cambios culturales, convencionales y éticos. Entre estas iniciativas se puede contar la iniciación de su participación en movimientos colectivos, como expresión de búsqueda de identidad, prospección social y gubernamental; por ello, al momento de limitar de manera arbitraria su participación se puede vulnerar el ejercicio de sus derechos. Con base en ello, se investiga y amplía el conocimiento frente a cómo debe ser la participación política de los NNA en nuestro país (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2011).

Derechos de participación y el desarrollo

La participación infantil tiene en cuenta características relacionadas con el desarrollo sociocultural y psicológico del niño, considerando que para su desarrollo óptimo se requiere crecer en familia con un ambiente sano y lleno de afecto (Márquez & Sauri, 2005).

La Ley 1098 de 2006 tiene por objeto establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los NNA, al asegurar el ejercicio de derechos y libertades. Con ello se busca obtener garantía y protección como obligación de la familia, la sociedad y el Estado, lo cual debe propender por el desarrollo de habilidades y espacios que les permita a los NNA actuar como agentes de cambio en debates críticos, también en el medio familiar y escolar (Ley 1098 de 2006).

Algunos escenarios de los cuales pueden participar los NNA según los mecanismos informales de participación política son las charlas, foros, talleres o marchas pacíficas, las cuales promueven avances en el desarrollo de habilidades sociocognitivas y políticas (Gallego, 2015).

El objetivo de estos espacios se enfoca en plantear la importancia de los derechos de los NNA respecto a temas políticos. Por ello, las políticas de infancia y adolescencia, tras el reconocimiento

* Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: dbarbosa13@ucatolica.edu.co
** Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: mjsaavedra27@ucatolica.edu.co
*** Docente de la Facultad de Psicología. Contacto: jcsarmientol@ucatolica.edu.co

Daniela Barbosa Ardila y María José Saavedra Vargas.

de estos grupos, denota la importancia de la participación de sus miembros o representantes, con el fin de exponer y desarrollar, en conjunto, acciones que permitan una mayor apertura en oportunidades y en el goce completo de las libertades y derechos que se adquieren según el momento del desarrollo en el que se encuentren los sujetos. Por ello, en los últimos años los NNA han obtenido un mayor mérito en cuanto a la potestad de sus expresiones u opiniones frente a un tema que sea de su interés o que los afecte directa o indirectamente (Alfageme et al., 2003).

Por otra parte, se encuentra que la socialización, tanto primaria como secundaria, desempeña un papel de suma importancia en el desarrollo de los NNA, ya que representa un aporte fundamental para la estructuración de la idea de seguridad, en especial a la hora de manifestar alguna inconformidad o necesidad ante la autoridad que gobierna a los sujetos en esta etapa.

A modo de cierre de esta discusión, se entiende entonces que la reflexión acerca de la participación política autónoma de NNA es un nuevo elemento por considerar para un adecuado avance de una sociedad, ya que puede generar una estrategia para la autonomía con el fin de reforzar la democracia desde los fundamentos básicos. El no reconocimiento de la participación autónoma debilita los procesos de desarrollo de los NNA en contextos políticos e institucionales en los cuales se participa en la vida cotidiana. Por tanto, la óptima comprensión y ejercicio de estos bienes sociales se deberá ir facilitando y ampliando según corresponda a la edad y su capacidad mental, entendiendo de esta forma que no solo se está reconociendo el carácter titular de estos bienes sociales, sino que al mismo tiempo se está responsabilizando a sus actores por el alcance y posibilidad de ejercicio condicionados en los requerimientos de habilidades y madurez que son necesarias para tal fin (Alfageme et al., 2003).

Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2011). *Política pública de infancia y adolescencia en Bogotá, D. C., 2011-2021*. Comité Operativo Distrital de Infancia y Adolescencia. https://www.idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/POLITICA%20DE%20INFANCIA%20Y%20ADOLESCENCIA%20TODO.pdf

Alfageme, E., Cantos, R., & Martínez, M. (2003). *De la participación al protagonismo infantil: propuestas para la acción*. Plataforma de Organizaciones de Infancia.

Gallego-Henao, A. M. (2015). Participación infantil... Historia de una relación de invisibilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 13*(1), 151-165.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Sistema de Información Misional (SIM). (2018). *Política nacional infancia y adolescencia 2018-2030.* https://idrd.gov.co/sites/default/files/documentos/politica-nacional-infancia-adolescencia-2018-2030.pdf

Ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y Adolescencia. Noviembre 8 de 2006. DO. 46.446 https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/2012/01/Ley-1098-de-2006.pdf

Márquez, A., & Sauri, G. (2005). *La participación infantil: un derecho por ejercer.* http://www.uam.mx/cdi/derinfancia/7gerardoyandrea.pdf

Papalia, D. E., Olds, S. W., Feldman, R. D., Olivares, B. S. M., & Padilla, S. G. (2009). *Psicología del desarrollo: De la infancia a la adolescencia*. McGraw-Hill/Interamericana de México.

"Verdad y mentira": conceptos relacionados con el ejercicio de la psicología del testimonio

María Paula Castro*, Juan Camilo Carvajal-Builes**
Laboratorio de Psicología Jurídica y Criminológica, Universidad Católica de Colombia

Este artículo surge del trabajo realizado por el Laboratorio de Psicología Jurídica y Criminológica, en el marco de las prácticas profesionales en psicología jurídica, que han estado centradas en el análisis de testimonios. La psicología del testimonio, entre otros aspectos, se preocupa por el análisis de los relatos y se encarga de poner en práctica conocimientos, técnicas y procedimientos de la ciencia que estudia el comportamiento humano, tanto en la parte conceptual, como en la experimental, con el objetivo de que su aplicación sirva de herramienta para determinar la credibilidad de los testimonios (Morales, 2016). En este tipo de análisis, y especialmente en la literatura científica, se hace uso de diferentes conceptos, entre los cuales se encuentran: la verdad, la credibilidad, la honestidad, la deshonestidad, el engaño y la mentira. Cada uno de estos conceptos posee algunas particularidades que resulta indispensable conocer, pero que se suelen omitir; también se acostumbra realizar un uso indistinto de estos términos.

No obstante, existe poca claridad en la literatura sobre estas definiciones y lo que añade cada una; sobre lo que genera en su uso indistinto y cómo afecta planteamientos conceptuales, teóricos y metodológicos. Por esta razón, el estudio tuvo como objetivo analizar los distintos conceptos utilizados en el análisis de credibilidad del testimonio utilizado en artículos científicos relacionados con esta temática.

El presente artículo tuvo una metodología no experimental, con un diseño de revisión narrativa (Guirao, 2015). Se realizó una búsqueda de literatura del periodo de 2015 a 2021, en bases de datos como Science-Direct, Proquest, Scopus y Ebsco-Host, utilizando la operación de búsqueda credibilidad y testimonio, así como *credibility and testimony*; se seleccionaron 68 documentos derivados de este procedimiento.

Los resultados mostraron algunas diferencias entre los conceptos mencionados. Por ejemplo, la verdad está relacionada con un componente moral y la coherencia entre lo que se dice, piensa y siente (Galaz, 2018; Real Academia de Española, 2021). Por otra parte, la credibilidad tiene relación no necesariamente con la verdad en sí misma, sino con que la información transmitida resulta creíble y convincente por parte de otros, tal como es reportado en la definición otorgada por la Real Academia Española (2021). En cuanto a la *honestidad*, es definida como un principio de conducta procedimental guiada por respeto, colaboración y buena fe, así como un concepto relacionado con la justicia y rectitud (Ramos, 2018; Real Academia Española, 2021).

Por otro lado, los conceptos de engaño, deshonestidad y mentira son la contraparte de los términos previamente enunciados. En cuanto al *engaño*, este se puede entender como una conducta intencional que pretende convencer a otros sobre aquello que conscientemente el emisor del mensaje sabe que es falso, mensaje que puede manifestarse

* Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: mpcastro28@ucatolica.edu.co
** Estudiante de la Facultad de Psicología. Contacto: jccarvajalb@ucatolica.edu.co

María Paula Castro y Juan Camilo Carvajal-Builes.

por medio de diferentes modalidades, entre las cuales se encuentran la omisión, exageración, adición, disimulación y simulación de información, recibidas por parte del receptor a través de diferentes canales sensoriales (Carvajal-Builes, 2021).

Adicionalmente, la *deshonestidad* es entendida como un comportamiento que muestra una fractura a la norma moral o estándar, que busca la manipulación del otro a través de la información transmitida (García et al., 2019). Por otra parte, la *mentira*, se considera como un tipo de engaño que se manifiesta exclusivamente través del contenido verbal (Carvajal-Builes, 2021; Pérez, 2019).

A partir de lo anterior, se puede apreciar que la evaluación del testimonio resulta una tarea compleja. Por ejemplo, los términos verdad, honestidad y deshonestidad deberían implicar una evaluación que contemple la observación de aspectos personales y morales. Por otra parte, la detección del engaño sugiere una evaluación integral que aborde al menos dos perspectivas de las utilizadas en investigación, como son el comportamiento verbal, no verbal y las respuestas psicofisiológicas (Carvajal-Builes, 2021; Valverde et al., 2013). En este sentido, la nominación *detección de mentira* estaría supeditada al análisis del comportamiento verbal.

Estos hallazgos muestran que el análisis de la credibilidad del testimonio es una tarea altamente exigente, que requiere una adecuada preparación y entrenamiento por parte del profesional, ya que, como se abordó previamente, lo creíble no necesariamente está asociado con la realidad, lo cual puede llegar a desorientar la perspectiva de un caso y posiblemente la decisión judicial. Por esa razón, se recomienda enfocar este tipo de análisis a la detección de engaño, que implica una evaluación profunda e integral.

Referencias

Carvajal-Builes, J. (2021). *Valoración del comportamiento visual y del estilo lingüístico en testimonios con relatos honestos y deshonestos de hombres y mujeres en contextos legales* [Tesis doctoral]. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

Galaz, D. (2018). El testimonio: reflexiones sobre su valor, formas y pertinencias en las ciencias sociales. *Revista Entorno, 65*. http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/366/3661551002/3661551002.pdf

García, D., Bustos, J., & Flores, L. (2019). La autosuficiencia inducida mediante la manipulación de dinero disminuye la intención y el comportamiento deshonesto. *Acta de investigación psicológica, 9*(1), 15-25. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-48322019000100015&script=sci_arttext

Guirao, S. (2015). Utilidades y tipos de revisión de literatura. *Ene, 9*(2), http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2015000200002

Morales, F. (2016). *Psicología del testimonio* [Trabajo de grado]. Universidad Internacional de la Rioja. Madrid, España. https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/4466/MORALES%20LUENGO%2c%20FERNANDO%20GUILLRMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, M. (2019). *La mentira desde la perspectiva de la moral y del derecho penal.* Comillas Universidad

Pontificia. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/28205/TFG-PeIrez%20Esteban%2c%20MariIa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, H. (2018). *Relación entre motivación, celeridad procesal, honestidad y trato en las decisiones fiscales del distrito fiscal de Moquegua, Provincia de Mariscal Nieto en el periodo 2015* [Tesis de maestría]. Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/526/Harold_tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Real Academia Española. (2021, marzo 30). *Diccionario de la lengua española.* https://www.rae.es/

Valverde, M., Ruiz, J., & Llor, B. (2013). Valoración de la credibilidad de testimonio: Aplicación del modelo Reality Monitoring. *Revista Internacional de Psicología*, *12*(2). http://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/68

Comportamientos de violencia conyugal naturalizados por jóvenes universitarios de Bogotá

Daniela Alejandra Martínez Sarmiento*, María Fernanda Nieto Ramírez**,
Laura Andrea Torres Pulido***, María Emily Triana Jiménez◇,
Darío León Rincón◇◇. Docente investigador. Gestor del núcleo de Psicología Jurídica*

Resumen

El estudio tuvo como objetivo identificar cuáles comportamientos de violencia conyugal son naturalizados por estudiantes de la Universidad Católica de Colombia en Bogotá. La muestra fue de diez participantes: cinco hombres y cinco mujeres. Los resultados afirman que las manifestaciones de violencia conyugal en sus diferentes subtipos no están siendo naturalizadas.

Palabras clave: violencia conyugal, naturalizar, violencia física, violencia psicológica, violencia sexual.

Introducción

La violencia hace referencia al uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo o contra otra persona, que puede ocasionar traumatismos, daños psicológicos, problemas de desarrollo o incluso la muerte (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2013). Existen diferentes tipos, entre los que se incluyen: la violencia de género, psicológica, social, política, económica, laboral, intrafamiliar y conyugal (Barcelata & Álvarez, 2015).

Se abordó la violencia de tipo conyugal o de pareja, en la cual coexisten otros tipos, definidos como comportamientos que en una relación íntima causan algún tipo de daño físico, psíquico, sexual, y acuden a conductas dominantes (Tello, 2015; OMS, 2013). Esta se ha consolidado como una práctica aprendida y consciente, ya que se ve reflejada en las relaciones de familia tras generaciones (Barcelata & Álvarez, 2015); además, la naturalización de la violencia es un proceso en el que las personas se habitúan a los comportamientos violentos o agresivos en sus diferentes tipos (López, 2017).

La violencia conyugal se considera un problema grave de salud pública. Se estima que, a escala mundial, el 35 % de las mujeres ha experimentado violencia física y/o sexual de pareja en algún momento (OMS, 2021). Por su parte, en Colombia, en el 2020, se realizaron 30.551 exámenes a presuntas víctimas de violencia de pareja, de los cuales 26.462 fueron realizados a mujeres (86,62 %) y 4.089 a hombres (13,38 %); es decir, una relación de seis mujeres por cada hombre agredido (Sisma Mujer, 2020).

Metodología

En esta investigación se utilizó un método descriptivo con un diseño de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por diez personas (cinco hombres y cinco mujeres), estudiantes de la Universidad Católica de Colombia, en un rango de edad entre los 18 y los 30 años. Se diseñó un instrumento con escala Likert, en la que 1 era "totalmente de acuerdo" y 5 "totalmente en desa-

* Estudiante de la facultad de Psicología. Contacto: damartinez526@ucatolica.edu.co
** Estudiante de la facultad de Psicología. Contacto: mfnieto39@ucatolica.edu.co
*** Estudiante de la facultad de Psicología. Contacto: latorres86@ucatolica.edu.co
◇ Estudiante de la facultad de Psicología. Contacto: metriana63@ucatolica.edu.co
◇◇ Gestor del núcleo de Psicología Jurídica Contacto: dleon@ucatolica.edu.co.

cuerdo"; el instrumento estaba compuesto de 20 afirmaciones, en cuatro categorías: violencia física, psicológica, sexual y económica, para evaluar las creencias que tiene la muestra sobre los subtipos de violencia conyugal naturalizados.

Resultados

En las afirmaciones de violencia física, psicológica y económica, los participantes respondieron mayoritariamente estar totalmente en desacuerdo con las afirmaciones. En la violencia de tipo sexual se encontró una diferencia por sexo, respecto a la decisión de la esposa en el uso de método anticonceptivo calificada con un promedio de 3,4 en hombres y por las mujeres con una media de 1,4 (tabla 1). El análisis por género arrojó que el 79 % de los hombres y el 76 % de las mujeres se encuentran en total o moderado desacuerdo con las afirmaciones; esto quiere decir que las manifestaciones son reconocidas como violencia y no están siendo naturalizadas.

Discusión

Algunos estudios señalan falta de información y reducida conciencia de la violencia conyugal (Rosales et al., 2017); en este estudio, los

Tabla 1. Respuestas según el sexo de los participantes

Ítems	**Hombres**	**Mujeres**
	H	***M***
Violencia física		
Cuando el esposo golpea a su esposa fue porque ella lo provocó	5	5
El estrés puede llevar al esposo a golpear a su esposa	4,6	4,6
Si el esposo cree que su esposa coquetea con otra persona puede agredirla	5	5
Es entendible que cuando el esposo llegue enojado a su casa golpee a su esposa	4,4	4,4
Si la esposa es agredida por su esposo y ella no lo abandona es porque no le disgusta del todo esa situación	4,4	4,2
Violencia psicológica		
Es válido que el esposo se burle y critique a su esposa	3	3,2
En ocasiones, amenazar con el abandono es necesario	4,2	4,6
La esposa tiene derecho a insultar a su esposo	4,6	4,2
En ocasiones, es necesario que el esposo avergüence públicamente a su esposa	5	5
La esposa puede hacer callar a su esposo cuando él da una opinión que ella no considera importante	4,8	4,8
Violencia sexual		
Es obligación de la esposa satisfacer sexualmente a su esposo	3	4
El esposo tiene derecho a decidir si realiza el acto sexual	3,8	3,4
La esposa decide si se utiliza o no algún método anticonceptivo en el acto sexual	3,4	1,4
El esposo tiene derecho de tocar a su esposa en cualquier momento	3,8	3
En ocasiones, la esposa debe acceder a tener relaciones sexuales solo porque su esposo lo desea	4	5
Violencia económica		
El esposo debe manejar el dinero de su esposa	5	5
En el matrimonio, quien aporta más dinero debe tomar las decisiones de la casa	5	5
La violencia conyugal se da en las parejas con un ingreso económico bajo	5	4
En un matrimonio, quien debe administrar el dinero y el patrimonio en general es el esposo	5	5
Es necesario que la esposa le avise a su esposo siempre sobre los gastos que realizó	5	4

Fuente: elaboración propia.

Daniela Alejandra Martínez Sarmiento, María Fernanda Nieto Ramírez, Laura Andrea Torres Pulido, María Emily Triana Jiménez, y el gestor del núcleo de Psicología Jurídica Darío León Rincón.

participantes reconocen los diferentes tipos de violencia conyugal y no se naturalizan. Se reconoce como limitación el tamaño de la muestra, ya que no es representativa de la población, por lo que se sugiere para próximos estudios realizarla con una muestra más amplia, heterogénea y de otras ciudades.

Referencias

Barcelata, B., & Álvarez A. I. (2015). Patrones de interacción familiar de madres y padres generadores de violencia y maltrato infantil. *Acta Colombiana de Psicología, 35-45.* https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/431/431

López, D. (2017). De la naturalización de la violencia a la banalidad del mal. *Ratio Juris UNAULA*, *12*(24), 111-126. https://doi.org/10.24142/raju.v12n24a5

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia infligida por la pareja.* http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98816/WHO_RHR_12.36_spa.pdf;jsessionid=95F6E465475247CEB72EBA2AEE0D4BDB?sequence=1

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). *Violencia contra la mujer.* https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women

Rosales, M., Flórez, L., & Fernández de Juan, T. (2017). La violencia de pareja: análisis en una población universitaria de Santo Domingo. *Enseñanza e Investigación en Psicología, 22*, 174-182. https://www.redalyc.org/pdf/292/29255774004.pdf

Sisma Mujer. (2020). Derechos de las mujeres y las niñas durante la pandemia del COVID- 19 en Colombia, diagnóstico para la acción. Boletín especial N.° 23. 2-46 https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2020/11/27-11-2020-Derechos-de-las-Mujeres-y-COVID-19_-Sisma-Mujer.pdf

Tello, J. J. A. (2015). Dependencia emocional en mujeres víctimas de violencia de pareja. *Revista de Psicología, 33*(2), 411-437. http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v33n2/a07v33n2.pdf