

EL ENCUENTRO

REVISTA CORPORATIVA "UN ESPACIO PARA CRECER"

Nº 7
Año 2015

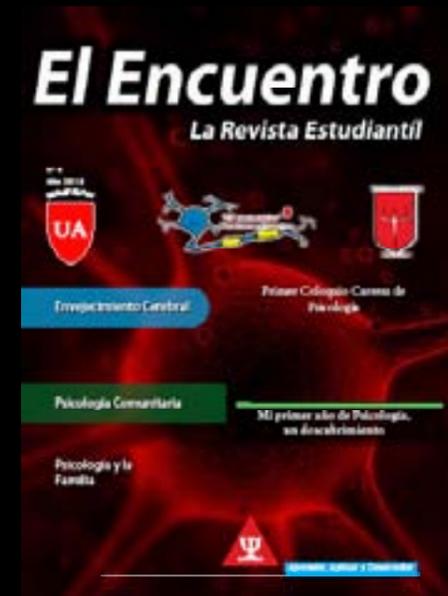


Universidad Autónoma de Chile
Sede Talca



Universidad Autónoma de Chile
Sede Temuco

Psicología Comunitaria y
Organizaciones sin fines de Lucro



Colegio de Psicólogos de Chile
Universidad Autónoma de Chile Sede Talca
Los Centros de Estudiantes UAS

Ciber Psicología
Sección Carrera de Derecho

Nº 6 / Año 2014

Editorial Séptima Edición “El Encuentro”



En la actualidad conocemos diferentes medios de comunicación que nos permiten expresar nuestros intereses y experiencias, sin embargo, no todos pueden transformarse en espacios que integren y fortalezcan lazos entre los diferentes actores sociales. Es así como Revista El Encuentro ha cumplido ya seis años comunicando de forma unificadora a la comunidad educativa y a todos aquellos que se han convertido en parte importante de cada nueva edición. Asimismo, es grato recordar y valorar los inicios de este importante proyecto en el año 2009, el cual se forja a partir de la humilde iniciativa en la búsqueda de informar sobre nuevas tendencias en el ámbito psicológico. Estas iniciativas han sido develadas en experiencias y testimonios de interés tanto profesional como personal, mediante artículos elaborados por estudiantes y docentes de la Universidad Autónoma de Chile, permitiendo fortalecer los primeros cimientos de lo que hoy conocemos como Revista El Encuentro.

De la misma forma, se incluyó dentro de sus objetivos, organizar un grupo de voluntariad-

os llamado *Psicología sin Límites*, el que permitiría potenciar las habilidades humanitarias e interceder desde una mirada inclusiva, a la vinculación con el medio universitario y social. Es así, como en esta la Séptima edición de la Revista “El Encuentro” se incluirán diversos artículos relacionados con el quehacer de algunas instituciones que ejercen su acción sin el interés de lucrar o percibir un beneficio económico, sino que más bien, poseen una finalidad social, altruista y comunitaria. Por ello, es un honor poder entregarles un espacio en donde se puedan visibilizar sus objetivos, trabajo y principales aportes, hacia el bienestar de aquellos que más lo necesitan.

Asimismo, esta séptima edición se verá marcada por un importante hito, el cual se basa en la transición y validación de la revista hacia una base corporativa dentro de la Universidad, Autónoma de Chile solicitada por el Decano Sr. Rodrigo Ubilla y el Equipo de Gestión de la Carrera de Psicología, dando espacio para vincular y transmitir diversas temáticas con fundamentos teóricos, prácticos y experienciales, abordados desde una visión cohesionada, trabajando de manera integrativa con

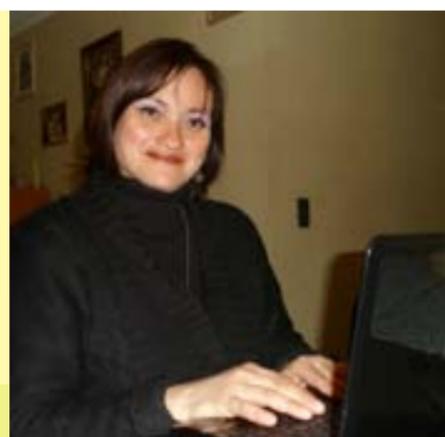
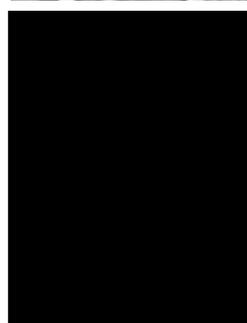
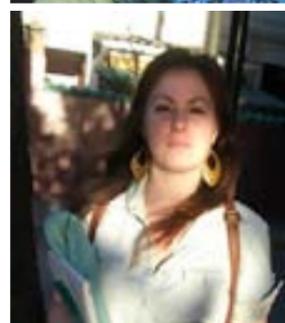


las Sedes de Temuco y Talca; estableciendo de esta forma, lazos de comunicación directa y fidedigna los cuales aportan al funcionamiento integral de este beneficioso proyecto.

Finalmente, gracias al esfuerzo y perseverancia realizado por los alumnos que han iniciado esta revista, y que hoy son nuevos profesionales de psicología. La Universidad Autónoma ha estrechado una fuerte relación con este equipo. Dicha relación significa una oportunidad de cambios hacia el servicio educacional, social y comunitario; cuya práctica profesional se reflejará como un ejemplo de vocación para los ciudadanos que conforman nuestra profesión, como en tantas otras.



www.elencuentroua.cl



Editorial.....	01
Fotos Equipo Editorial.....	03
*Psicología Comunitaria	
Fundación Todo Mejora.....	05
Movimiento de Acción Social.....	14
*Testimonio	
Luis Orellana Toro: “Una historia de compromiso, constancia y consecuencia”	17
*Adulto Mayor y Psicología	
Demencia Senil.....	22
*Psicología Comunitaria	
Programa de Prevención Comunitaria: Infancia en Comunidad en Cerro Navia	25
Fundación A.M.A.R.....	29
*Psicología sin Límites	
Voluntariado Fundación A.M.A.R.....	33
*Psicología Comunitaria	
Programa de Atención y Tratamiento De Niños, Niñas y Jóvenes.....	35
*Contingencias Universitarias	
2da Conferencia Latinoamericana de Psicología Positiva Aplicada.....	37
*Sección de Psicología Sede Temuco	
Centro de Alumnos de Psicología “Más que Liderazgo”.....	39
Liderazgo y Psicología Positiva.....	41
Las Necesidades Educativas Especiales.....	49
Cambios Cognitivos en el Envejecimiento Normal y Patológico.....	53
*Sección de Psicología Sede Talca	
Un Semestre en el Extranjero.....	59
*Agradecimientos	61



En esta oportunidad, quisimos conocer una Fundación que ha trabajado durante algunos años en nuestro país, a partir de la necesidad clara y latente de una problemática que nadie se había detenido a abordar. Ya que gracias a la visión de un grupo de profesionales, se pudo formar y establecer para promover, impulsar, visibilizar y difundir diferentes estrategias que se enfoquen en lograr el bienestar de niños, niñas y adolescentes LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y personas Transgéneros). Dicha Fundación trabaja principalmente a través de programas de prevención del suicidio de aquellos jóvenes que sufren el bullying homofóbico, el rechazo familiar y la discriminación en nuestro país, a causa de su orientación sexual, identidad o expresión de género. La presente entrevista, con el Director Ejecutivo de la Fundación Todo Mejora, da a conocer mayor información acerca del trabajo y los objetivos de dicha Fundación.

Cuéntanos Felipe, ¿Qué es la Fundación TODO MEJORA?

-Nuestra misión principal es aportar a los bienestar de niños, niñas y adolescentes, a través de la prevención del suicidio y del bullying homofóbico. Nuestro enfoque, está en generar acciones que puedan asegurar un mayor bienestar, un futuro posible (por eso su nombre "Todo Mejora"), para que niños, niñas y adolescentes; que son o que son percibidos como tales, no estén solos, que puedan perci-

bir un futuro con derecho a ser respetados en una sociedad inclusiva y no discriminatoria. En el fondo nosotros siempre expresamos – aquí abordamos el problema y no solamente a las personas-.

Felipe ¿Cuál es tu principal labor dentro de la Fundación TODO MEJORA?

-Principalmente, estoy a cargo de guiar todo lo que es el plan de trabajo y ser el vínculo directo entre el directorio y el equipo, con el fin de asegurar que la Fundación esté cumpliendo su misión y esté siendo coherente con sus objetivos, lo cual le da la consistencia interna a nuestro trabajo.



Entendemos que la Fundación nace a partir de una organización norteamericana ¿Cuál es la historia de la Fundación Todo Mejora

y cómo se formó en Chile?

-Efectivamente en el 2011 empezó este proyecto en Estados Unidos, con el nombre IT GETS BETTER PROJECT, fruto de una ola de suicidios en adolescentes, de personas de la minorías sexuales. Entonces, se crea una página web con un fin comunicacional. En Chile, un grupo de personas deciden traer este proyecto, donde somos la filial oficial para Chile y para Latinoamérica, aun cuando ya se han formado otros proyectos en relación al tema en los países vecinos.

La motivación principal, es por dos razones. La primera, porque era un grupo de personas donde la mayoría trabajaba con temas de

Autónoma al Día
La Revista

¡Nº31 Ya Disponible!
web | tablet | smartphone



www.uautonoma.cl

CURSOS Y TALLERES UNIVERSITARIOS PARA ALUMNOS DE ENSEÑANZA MEDIA
CURSOS Y TALLERES DE ESPECIALIZACIÓN PARA PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN

INSCRIPCIONES DESDE EL LUNES 14 DE SEPTIEMBRE
INICIO DE CLASES EL 5 DE OCTUBRE / **CURSOS GRATUITOS Y CERTIFICADOS**

INSCRIPCIONES AQUÍ

diversidad sexual o trabajaba con temas de infancia, entonces nosotros sabíamos que, por una parte: Chile era un grupo muy vulnerable, y tenía las más altas tasas de suicidio adolescente en Latinoamérica. Además, , somos el país de la OCDE en el que más ha aumentado la tasa de suicidios en el mundo (solo superado por Corea del Sur) . La segunda razón tiene que ver con el antecedentes de que contamos con los mayores índices de violencia y abuso escolar.

En ese contexto, nosotros sabíamos que la población de la diversidad sexual era una de las más vulnerables y además, Chile estaba teniendo un desarrollo en el movimiento, pero nadie se había enfocado particularmente en infancia y adolescencia. Todos se enfocaban en el tema del matrimonio igualitario, adopción, ley de identidad, pero nadie estaba pensando los temas relativos a los niños, niñas y adolescentes. Por lo tanto, juntando todas estas aristas, un grupo de personas trajo este proyecto en el año 2012 a Chile, partiendo tal cual como el proyecto de EEUU, como una plataforma web, que mostraba videos de esperanza, con el mensaje “Hay un futuro en que TODO MEJORA”. Con el correr del tiempo, este proyecto comenzó a crecer, a partir de las demandas y fruto de lo que la gente nos pedía. Los colegios nos pedían que los apoyáramos, considerando que el tema del bullying estaba tan potente en el contexto escolar, evidenciándose de esta manera una necesidad clara de orientación de este tema.

Ya en el año 2013, nos constituimos como Fundación, y desde ahí nuestros programas crecieron, no solo en el aspecto de visibilizar lo que hacemos en nuestra página web, sino que también, con el objetivo de generar programas y materiales para promover cambios más concretos en las estructuras sociales.

Entonces, a partir de eso, ¿Podríamos sintetizar lo que sería la visión y misión de la Fundación? ¿Cuáles son aquellos aspectos que destacan?

-Como te decía, nuestra misión, es aportar al bienestar a partir de la prevención del suicidio adolescente y el bullying homofóbico. La visión que tenemos es: una sociedad sin discriminación, una sociedad donde cada niño, niña y adolescente pueda crecer siendo libre y viviendo tal cual es, y celebrándose tal cual es.



Hoy la Fundación trabaja para:

- VISIBILIZAR una vida plena para las y los adolescentes LGBT.
- IMPULSAR un debate público para prevenir el suicidio y el bullying.
- PROMOVER estrategias de intervención con las instituciones pertinentes.
- DIFUNDIR materiales de apoyo a adolescentes, familias y profesionales. (Todo Mejora, 2015).

Sabemos que ustedes proponen abordar el

tema de infancia y adolescencia, frente a estas problemáticas, ¿La Fundación en sí, a quien está dirigida? ¿A quiénes incluye?

-Nuestro objetivo, es generar el bienestar en niños, niñas y adolescentes, pero, nosotros sabemos que para lograr ese objetivo, tenemos que llegar muchas veces a través de los adultos que están trabajando con estos niños. Ese fue el primer avance de la Fundación, comunicacionalmente a través de página web, con videos, haciendo campañas, etc, esta línea de trabajo aún la mantenemos. Hemos tenido que ir



creciendo y moviéndonos hacia la transmisión de habilidades y generación de prácticas de no discriminación, de buena convivencia, de respeto a los DDHH en distintos grupos y contextos.

Nuestro trabajo abarca dos áreas, la primera tiene que ver con los profesionales de la salud, y la segunda con el trabajo en las escuelas. Con respecto a la primera, nos hemos enfocado a trabajar de manera directa con los profesionales de salud; entregándoles herramientas y materiales de apoyo, así como también ca-

pacitaciones y diversas estrategias que tenemos para orientarlos en el abordaje de personas de diversidad sexual, como por ejemplo ofrecer un tratamiento íntegro y respetuoso.

El otro ámbito de acción corresponde a lo educativo, apoyando a que los colegios se transformen en espacios seguros para la diversidad sexual, lo cual ha significado varias cosas: capacitación a todos los adultos del sistema educacional (docentes, paradocentes, administrativos, padres, madres y apoderados), con el fin de transmitir habilidades que le permitan generar un ambiente inclusivo para estos niños/as. Sumado a esto, nos ocupamos de entregar material, la idea es que la gente sepa cómo pueden generar acciones claras de protección para la diversidad sexual o de énfasis en la no discriminación, además de apoyar sus normas de convivencia, donde las mismas instituciones pueden ver como lo incorporan en sus curriculum, es decir, todo un enfoque integral de cómo ellos empiezan a desarrollar estas estrategias.

¿Quien participa, y quien trabaja dentro de esta Fundación?

-Estamos organizados en tres grupos. Nos lidera un directorio formado por siete profesionales, todos voluntarios, la mayoría de ellos fueron los que fundaron la Fundación, los cuales tuvieron la visión de que había que generar un camino de desarrollo económico, con el fin de poder generar una estructura sólida. A partir de esta visión se generaron equipos de trabajo que tiene como responsabilidad cumplir con los objetivos de la Fundación: Yo como Director Ejecutivo, una Encargada de Salud, un Encargado de Educación, una Encargada de Comunicaciones, y una Encargada de Desarrollo. Además, ten-

emos un equipo de unos 30 a 40 voluntarios, que son los responsables de tareas grandes e importantes, muchos de ellos especializados, que se hacen cargo de la difusión en las redes sociales, de responder los mail, de quienes nos piden apoyo, entre un sinnúmero de tareas que tiene nuestra Fundación.

¿Qué tipo de apoyo ofrece la Fundación Todo Mejora?

-En el área de salud, la Fundación lo que hace, es tener un modelo de asistencia, es decir, nosotros no tenemos intervenciones terapéuticas, pero si tenemos un modelo en el que podemos ofrecer apoyo a quienes nos soliciten orientación. Entonces, lo primero es que, la mayoría de nuestro apoyo es a través de internet: desde nuestra página web, correo y redes sociales; donde aprovechamos el libre acceso que tienen los niños/as y adolescentes a este medio, siendo más rápido para ellos poder acceder a nuestras redes de apoyo, además tenemos un mail de consulta, donde nos pueden escribir, pedir orientaciones, guías y apoyo.

Tenemos un espacio de orientación a través de las redes sociales, que se ha concentrado principalmente en La Hora Segura, que es un espacio que va de domingo a miércoles, de 21:00 a 22:00 horas, donde hay un profesional de salud mental, chateando con chicos y chicas que escriben sobre sus problemáticas, donde también se incluyen padres/madres, profesores y profesionales que buscan orientación sobre este tema. Es en este espacio donde nosotros ofrecemos: apoyo, orientación y guía sobre las temáticas que abordamos como Fundación.

Y además tenemos un modelo con Centros

Aliados, correspondientes a diez Centros de Atención Psicológica, los cuales, nueve están en la Región Metropolitana y uno en Antofagasta. Nuestra labor corresponde a la capacitación de los profesionales que atienden dichos centros, enmarcado en el respeto de los Derechos Humanos, bajo la terapia afirmativa que consideramos efectiva para tratar los temas de diversidad sexual y su abordaje. Cuando los adolescentes y sus familias solicitan ayuda u orientación, los profesionales de estos centros los apoyan utilizando las herramientas previas que nosotros como Fundación hemos trabajado con ellos anteriormente. Trabajamos principalmente creando redes de apoyo, y en el caso de que sea necesario, derivar a quien lo solicite a estos centros, los cuales pueden brindar la atención necesaria para ello.

¿De qué manera se puede participar en la Fundación Todo Mejora?

-Hay varias formas de participar con nosotros, dentro de las cuales se encuentran:

1. Participar como voluntaria o voluntario, que es principalmente apoyar en cualquier área que se necesite para cumplir la misión de la Fundación. Desde el apoyo administrativo por ejemplo, para elaborar material para un taller, hasta la generación de proyectos que puedan ayudar a fortalecer la misión de nuestra Fundación.
2. Por otro lado, puedes hacer tu video, que eso también es una forma de colaborar y es un apoyo súper importante, el cual se sube a nuestra página y se comparte con nuestra comunidad.
3. Puedes ser socio o socia, puedes hacer un aporte económico mensual en la

Fundación.

¿Cómo es su relación con los socios de la Fundación?

-Tenemos un vínculo bastante cercano con nuestros socios, porque no tenemos una base tan grande en comparación con otras fundaciones. Hasta el momento somos entre 150 a 200 socios y socias, que hacen un aporte mensual, los cuales reciben información directa de la Fundación. Además, de invitaciones a capacitaciones y eventos, e información directa de lo que está pasando con su inversión o donación social, además de apoyar nuestro trabajo directamente.

¿Por qué deberían participar en la Fundación?

-Yo diría que, cualquier persona que apoye a la Fundación, no necesariamente tiene que ser de manera económica, lo que nos interesa es que apoyándonos contribuyen a la construcción de una sociedad en la que ellos quieren vivir, una sociedad sin discriminación, que no solo respete sino que valore la diversidad sexual. Incluso, las personas que trabajamos acá, estamos absolutamente convencidos de que éste, es el modelo en el que nosotros queremos construir sociedad. Nuestra invitación es a que las personas se puedan sumar a nosotros y a nuestra causa de distintas maneras, que puedan conocer la Fundación y que nos escriban un correo (contacto@todomejora.org), porque hay muchísimas formas de participar y de incluirse dentro de este proyecto.

Finalmente, luego de esta entrevista realizada a Felipe Villareal, se destacan aquellos conceptos que resaltan dentro de esta temática, y que son considerados necesarios exponerlos con el fin de brindar una breve orientación sobre

ellos, de manera de facilitar la comprensión de los objetivos que tiene la Fundación en cuanto a la diversidad sexual. En los anexos de este artículo, se recomiendan revisar algunos materiales de apoyo que ofrece la Fundación Todo Mejora.

Bullying: El bullying como fenómeno se define como una relación de abuso entre pares. Las principales definiciones de bullying implican a lo menos la presencia de cuatro elementos para calificarlo como tal: (a) que se da entre pares; (b) que implica una situación de desequilibrio de poder; (c) que es sostenido en el tiempo y por tanto constituye una relación—no una situación aislada—de abuso; y (d) que la víctima o víctimas no tienen posibilidades de salirse de esta situación. (Berger, 2014)

Homofobia o transfobia: Se da cuando una persona, grupo o institución emite en forma permanente opiniones, acciones o actitudes promotoras de alguna segregación contra la diversidad sexual y que teniendo al alcance la información necesaria para modificar sus prejuicios o estereotipos, la rechaza o se niega a conocerla (Movilh, 2010).

Identidad con el sexo: Es el grado de afinidad y conformidad que se tiene con la categoría asignada desde el nacimiento a partir de la apariencia externa de sus genitales. En síntesis, se refiere al reconocimiento y aceptación de mi cuerpo, como hombre o mujer, y todo lo que la sociedad asocia a esa categoría.

Identidad con el género: Es el grado de afinidad y conformidad que se tiene con las expectativas y normas establecidas en su contexto social, y que definen la forma de comportarse para hombres y mujeres.

Identidad con la orientación sexual: La orientación sexual está definida por el sexo (no el género) de las personas por las cuales nos sentimos atraídas físicas, emocional y sentimentalmente. Es la atracción sexual por un hombre, una mujer o ambos. Se han definido cuatro posibles categorías de orientaciones sexuales:

Heterosexual: es la persona que se siente atraída física, emocional y sentimentalmente por individuos del otro sexo.

Homosexual: es aquella persona que se siente atraída física, sexual y sentimentalmente por individuos del mismo sexo. Muchas personas prefieren hablar de lesbianas (en caso de mujeres) y de gays (en caso de hombres), de aquí derivan las letras L y G de la sigla LGBT.

Bisexual: es aquella persona que se siente atraída física, emocional y sentimentalmente tanto por mujeres como hombres. De aquí deriva la letra B de la sigla LGBT.

Transexual: es aquella persona que nace con una identidad de género distinta al sexo biológico de nacimiento (me siento hombre aun cuando nací como mujer, por ejemplo).

Los invitamos a revisar el material que la Fundación Todo Mejora tiene disponible en su sitio web (<http://www.todomejora.org/materiales/>), el cual les servirá como orientación y guía en relación a la diversidad sexual y la prevención del bullying homofóbico, algunos de los materiales a destacar son los siguientes:

- ¡Señales de Alerta!: Aprende sobre las diferentes señales de riesgo suicida que te ayudaran a actuar a tiempo.

- Material sobre diversidad sexual, pre-

vencción del suicidio y bullying: Material que te explica en un lenguaje simple y ameno que es la diversidad sexual y el bullying homofóbico, y entrega consejos útiles para la familias diversas y personas que quieran ayudar en la prevención del bullying homofóbico.

- Materiales para padres y profesores sobre prevención del suicidio adolescente LGBT y el bullying: Material dirigido para padres, madres, profesores y apoderados en contextos escolares, entregando herramientas para actuar y colaborar en la prevención del bullying.

- Orientaciones generales de atención a niños, niñas y adolescentes lesbianas, gays, bisexuales y trans para profesionales de la salud mental. Este es un material desarrollado especialmente para los profesionales del área de la Salud Mental con contenido académico y practico de cómo abordar los mitos de la diversidad sexual, los distintos conceptos y los alcances del bullying homofóbico en la salud mental de las personas.

- Conversaciones sobre el suicidio y las poblaciones LGBT: Guía de utilidad para medios de comunicación que entrega herramientas para hablar de la forma responsable sobre el suicidio y las poblaciones LGBT.

Bibliografía

Berger, C. (2014). Bullying. Recuperado el 2 de Marzo de 2015, de Mineduc: Convivencia Escolar: http://www.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103041154570.Bullying.pdf

Fundación Todo Mejora. (2013). Orientaciones generales de atención a niños, niñas y adolescentes lesbianas, gays, bisexuales y trans para profesionales de salud mental. Todo Me-

jora , 18.

Movilh. (2010). Educando en la diversidad: Orientación sexual e identidad de genero en las aulas. Recuperado el 4 de Marzo de 2015, de Movilh: http://www.movilh.cl/documentacion/educando_en_la_diversidad_2da_edicion_web.pdf

Todo Mejora. (2015). Quienes somos:¿Que es Todo Mejora? Recuperado el 14 de Marzo de 2015, de Todo Mejora: <http://www.todomejora.org/quienes-somos/que-es-todo-mejora/>

Contacto con la Fundación Todo Mejora:

Web: <http://www.todomejora.org/>

Correo electrónico: contacto@todomejora.org.

Si necesitas ayuda: apoyo@todomejora.org

Facebook: <https://www.facebook.com/todomejora>.

Hazte socio: <http://www.todomejora.org/hazte-socio/Anexo>

Entrevista realizada al Director Ejecutivo Felipe Villareal

Desarrollada y Editada por: Netty Fuentes Sánchez.

Gestión y Edición, Revista El Encuentro.





Movimiento de Acción Social (MAS), hoy en día, Fundación Movimiento Acción Social

El Movimiento Acción Social, desde ahora en adelante MAS, nace de un proyecto del corazón relacionado con intervención social, el cual se ve materializado con alrededor de diez años de intervención en distintas partes de nuestro país; y hoy día, mediante el esfuerzo y trabajo de equipo, se ve reflejado en una fundación.

Cabe señalar, que el foco principal de intervención del MAS, es el área de Infancia y Familia, ya que como lo señala la constitución política de Chile: “La familia es el núcleo fundamental de la sociedad” (Constitución política de la República de Chile, 2009).

A nivel experiencial, puedo contar que viví en mi infancia una realidad de riesgo social importante y, hoy al pasar los años, sigo viendo que gran parte de Chile necesita una transformación de su realidad social. Es ahí, donde como personas, tenemos la posibilidad de enfrentarnos a dos posturas: ver como las cosas siguen pasando o pararnos frente a la realidad y capacitarnos para intervenir de verdad. Esta última fue mi opción, llegando a hacerla mi profesión por medio del Trabajo Social y, sinceramente, no me arrepiento.

Creo firmemente que una intervención

sistemática, bajo un enfoque integral y valórico, puede cambiar la realidad social de una persona y de su familia, junto al trabajo de un cambio de mentalidad y a la entrega de herramientas para un desarrollo personal. Lo señalo tan enérgico, porque bajo esa metodología se generó un cambio en mi realidad social y familiar. A través de los años he ido implementando e interviniendo en personas y comunidades utilizando dicha metodología, llegando a ver los resultados en forma tangible.

Ahora bien, en contextos socio-prácticos, desarrollamos diversas modalidades de intervención en el área infanto-adolescente, bajo el enfoque mencionado en el párrafo anterior junto a un trabajo sistemático en redes sociales.

Entre ellos se encuentra el “Programa de Desarrollo Escolar y Talleres”, que busca reinsertar y alinear contenidos escolares bajo un equipo de profesionales, en conjunto con redes institucionales escolares.

En este sentido, respecto de la aplicación de talleres, buscamos entregar herramientas de desarrollo personal por medio de diversas metodologías y actividades.

Por otra parte, desarrollamos “Programas Recreativo-Culturales”, que tienen como finalidad disminuir la brecha cultural de cada niño y adolescente, acercándolo y haciéndolo participe en diversas modalidades, mediante un trabajo sistemático.

Cada programa es aplicado a niños y ado-



lescentes en riesgo social, principalmente de sedes sociales, hogares, hospitales y/o niños en situación de calle.

Nuestros proyectos son gestionados bajo financiamiento compartido de la fundación y personas naturales, privadas, socios participantes y fondos concursables.

La realización de nuestros proyectos, como Fundación MAS, se sustenta en un pilar fundamental que es el “trabajo en equipo”; el cual está compuesto por jóvenes profesionales y líderes sociales comprometidos, con una fuerte carga social.

Agradezco a cada uno de ellos, principalmente a Daniel López, vicepresidente de la Fundación, quien ha sido parte importante desde un inicio. También agradezco al directorio y al gran equipo que conforma la familia MAS, por sumarse a esta visión; por creer que se pueden lograr grandes cosas y grandes personas de nuestra sociedad.

Cada uno del equipo se ha ido transformado en ejecutores de sueños y transformadores de realidades sociales de cientos de niños.

A corto y largo plazo, junto a nuestro equipo continuaremos realizando proyectos de intervención profesional multidisciplinario en el área de infancia y familia; teniendo como metas expandir nuestros programas de trabajo a nivel regional y nacional. A su vez, establecernos dentro de las instituciones del país, en pro de la Infancia y sus familias.

Iván Navarrete Escobar
Fundador y Director General
Fundación Movimiento Acción Social

Si quieres ser parte de este gran equipo, en la forma que te acomode, contactamos en nuestras plataformas comunicacionales, Juntos Somos MAS.

Referencias

Constitución Política de la República de Chile. (2009). Extraído el 12 de Septiembre del 2014, desde http://www.gob.cl/wp-content/uploads/2014/03/constitucion_politica_2009.pdf.

ivan.navarrete.e@gmail.com
www.facebook.com/movimientoaccionsocial
www.twitter.com/m_accionsocial



Estudio de Hábitos Alimentarios en la Población Chilena

Investigadores
Dra. López Legarrea, Dr. Lerna Cabrera y Dra. Carvajal Ruiz

llega lejos
UN SEMESTRE EN EL EXTRANJERO
CONVOCATORIA PRIMER SEMESTRE Y SEGUNDO SEMESTRE 2016

INFÓRMATE EN WWW.UAUTONOMA.CL
PLAZO FINAL DE POSTULACIONES HASTA EL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2015

DIRECCIÓN DE RELACIONES INTERNACIONALES

Testimonio de Luis Orellana Toro: “Una historia de compromiso, constancia y consecuencia”.

La Pobreza absoluta existe, quizás no te has dado cuenta porque no lo has vivido, pero detrás de cada niño en riesgo social existe un ser humano con derechos y deberes. Los derechos son los que por naturaleza le corresponde a todos quienes habitan este planeta y los deberes son los que recogemos de la tierra que nos cobija y hacemos nuestros, marcando el presente, proyectando el futuro y recordándonos el pasado. Muchos hemos conocido de la frialdad de la gente pero también de su nobleza, otros tantos han sentido en carne propia la marginación e incluso antes de nacer han experimentado el rechazo, algunos han sabido de los pies con barro, de carencias y tomaron por madre las riveras del Mapocho y por padre el frío desamparado en un rincón a la salida de una estación del metro.

San Vicente de Tagua Tagua es la cuna de mi nacimiento, soy el tercero de cuatro hermanos. Un día a los 3 años y medio “la oportunidad”, como le llamaron mis padres, golpeó nuestra puerta. Me enviaron a la ciudad, a un hogar de menores, aprovechando la cercanía familiar con unos tíos por el lado de mi madre. Aún recuerdo mi entrada en esa gran casona ubicada en paradero 24 de la Gran Avenida. Recuerdo haber visto muchos niños corriendo por todos lados. Con el tiempo descubriría que eran 202 niños con los que compartía en ese hogar y los que se transformaron en mis hermanos, pues llegue siendo el menor de todos, el regalón.

Pese a esa hermandad, no olvido la secuela del

llanto interminable, que marcaría mi vida, a partir de que mi madre no regresó.

Es imposible olvidar a la cocinera, mi “Mami Gaby”, quien me cuidó y protegió durante muchos años. Pese a que el peor fantasma para quienes vivimos estas experiencias, es la soledad y las constantes incógnitas del abandono, el “Papi Raúl” y la “Mami Rosa” (Directores del Hogar) cumplían un rol extraordinario de



acogernos como parte de sus hijos. Cuando tenía 8 o 9 años, me escapé del hogar, abrumado por una golpiza que recibí de parte de un tío. Fue en ese momento cuando conocí la calle, me sentía solo, tenía miedo, mis huesos calaban del frío y hubo muchas situaciones que me hacían cuestionar la vida que llevaba, de esas que marcan el alma.

Entre lágrimas y penas apareció Rosita (17 años) de quien yo parecía su hermano menor. Ella me enseñó a pedir en la calle, me cuidó por más de una semana y me llevó de regreso

al hogar. Sus últimas palabras las recuerdo perfectamente: “esto no es pa’ vo”. Y así tal cual fue, el tiempo se encargó de mí, de crecer y de procesar lo vivido. Cuando era niño jamás pensé en que sería tan afortunado de estar rodeado de gente tan sana de alma, de corazón noble y que hiciera de nuestras esperanzas, su sueño de vida.

Con el tiempo mis padres, ya separados, vienen a vivir a Santiago. El recuerdo de mi padre es el de un hombre de campo, duro y siempre ausente. En cuanto a mi madre, me visitaba todas las veces, según su tiempo, ya que trabajaba mucho. Mi consuelo era saber

que ella se preocupaba de mis hermanas pues siendo el único varón fueron siempre mi luz. Por otro lado, una de las cosas más bellas e impactantes de ese tiempo fue conocer a mi madrina, “Mamá Rosa”, a quien conocí en un paseo por los alrededores del hogar. Siempre lo he dicho, mi vida fue salvada por una Rosa, era una mujer hermosa, pequeña y miraba siempre por sobre sus lentes. En un comienzo todos pasábamos por fuera de su casa, decorada con un inmenso ciruelo, pues cuando pasaban los niños del hogar estremecían aquel árbol, con piedras, palos y

todo lo que pillásemos para sacar los frutos. Ella con una sonrisa y paciencia infinita nos preparaba y repartía bolsas con ciruelas.

Fue en esos paseos de rutina que la conocí, hasta que un día hizo las gestiones para tenderme sus brazos, su alma, quien con el tiempo se convertiría en mi madre, con lo que ganaría 8 hermanos. No existe el día, en que no dejé de mirar al cielo y mi corazón sienta su compañía.

Agradezco haberla conocido, ya que ella me incitó a que profundizara sobre el perdón y empatía hacia mi madre biológica. Cuando era adolescente, mi mamá Rosa, me obsequió un libro que, con el tiempo ocuparía un espacio en mi vida: “Juan Salvador Gaviota”. Con él eché la imaginación a volar, a encontrar mi propio ritmo, a descubrir y a encantarme con los caminos y experiencias vitales, en suma crecer y construir.

Durante mi estadía en el hogar, me desempeñé como ayudante de matemáticas, participé del coro, en la escuela de fútbol y lo más importante tuve un rol de jefe o guía con los más pequeños y así, ante cualquier actividad participaba. Transcurría el tiempo y ya bordeaba los 19 años, era hora de partir, la pregunta que surgía era ¿Dónde ir?. El vacío era angustiante y aquel hogar que me abrió sus brazos me volvía a hacer sentir, la sensación de abandono, como en tantos episodios de mi vida. El tema con mi madre biológica no estaba solucionado por lo que jamás fue una opción, y el constante miedo al rechazo, me hacía no tener el coraje para recurrir a mamá Rosa. Por esos años ya era profesional y trabajaba en un banco, pero por las noches retornaba a dormir al hogar en un rincón preparado por mis herma-

nos, al día siguiente amanecía muy temprano antes que los tíos se dieran cuenta, me bañaba y partía al mundo competitivo laboral. Fue entonces que mamá Rosa, me tomo y me llevo a vivir con ella, me hice y me sentía grande.

Seguí mis estudios de Contador General a Programador, luego Analista y otros cursos más pequeños. A mí salida del Hogar aprovechando la cercanía de donde vivía, comencé buscar y crear lazos con la sociedad que me permitieran elevar la calidad de vida de mis hermanos de hogar. Nos hicimos los reyes de la navidad, cubriendo a varios hogares, llevando un regalo o una simple bolsa de dulces. Las constantes campañas y la motivación de mamá Rosa, me impulsaron a seguir un camino que apuesta al compromiso, a la consecuencia y a la constancia con los más desposeídos, pero ya no solo, sino que acompañado de mi familia, amigos, voluntarios y colaboradores. Sabemos que la pobreza y el desamparo infantil son realidades indignantes; políticas y religiones la han denunciado y se la disputan como bandera de lucha, lo importante es gestionar lineamientos.

Así es como nace la Fundación ECAM (Fundación Egresado de Casa de Menores), con el objetivo de apoyar no sólo a hogares de menores en riesgo social o con procesos familiares judicializados, buscamos prestar ayuda a distintas organizaciones o agrupaciones que trabajen con menores en riesgo, que posean Necesidades Educativas Especiales o capacidades diferentes como es el ejemplo de la *Agrupación Down Arcoiris* en la comuna de Maipú y el *Hogar de Menores: Cardenal José María Caro* en La Pintana.

Hoy ya no sólo celebramos navidades o entregamos dulces, hemos instalado mediaguas

como escuelas, se han pintado y remodelado espacios para mejorar la calidad de vida de los niños/as, realizando atenciones gratuitas de salud y dental, ejecutando talleres y clases de reforzamiento, implementación salas de computación, piscinas y mejoras ambientales, escuelas para padres, deporte y recreación.

Historias en el hogar hay por miles, pues cada niño es un mundo y cada mundo una historia. Tal vez muchos esperaban que les profundizara sobre el frío, el hambre, la soledad, la delincuencia y las atrocidades que envuelven a los niños de la calle, pero gracias a quienes dieron cuerpo y fe con una sonrisa de esperanza, nuestro espíritu es el de servicio y nuestro trabajo el compromiso. Como no brindar tributo al Padre Alfredo Ruiz Tagle por su Obra y total entrega a esta nación, el hombre con más nietos en la historia de este País, sobrepasando las 65.000 almas rescatadas socialmente; Carlos Herrera, un hombre sencillo y noble, benefactor anónimo de hogares de ancianos, centros de menores, centros de madres solteras; Gerardo Sibernski, empresario, benefactor y un gran amigo.

Como hombre debo agradecer y elevar la fortaleza a mi mujer, María Angélica, que durante estos 23 años ha sido un pilar fundamental y a nuestros hijos Gonzalo Alejandro y Diego Andrés, que juntos nos encontramos en esta hermosa tarea. Asimismo, reconocer el acercamiento con mi madre y agradecer tanto a ella como a mis hermanas que hoy en día forman parte de mi presente. Puedo dar fe de este hecho real del cual he recorrido y del que tú también te puedes hacer responsable.

FUNDACIÓN EGRESADO DE CASAS DE MENORES

“Creemos en tí, por quien eres y quien serás”

MISIÓN

o Promover y profesionalizar a las instituciones sociales a través de la capacitación, estandarización de procesos e intercambio de buenas prácticas, apuntando a una mayor calidad en los hogares de menores. Recaudar fondos para lograr el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes que viven en casas de menores.

VISIÓN

o Lograr el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes en contextos de vulnerabilidad social a través de organizaciones de la sociedad civil altamente efectivas.

Dirección: Universidad Católica 420, Maipú, Santiago de Chile.

Teléfono: +56 2 27713552
Celular: +56 9 6226 4530
Contacto: contacto@ecamchile.cl
Contacto: ecamchile@yahoo.es
<http://www.ecamchile.cl>

Luis Matías Orellana Toro
Presidente Fundador de Fundación ECAM,
Director de Agrupación Arcoiris Down y
Asistente Mesa de Dinero Back Office Banco
BCI.



Demencia Senil

La Demencia senil es una psicopatología caracterizada por la pérdida de habilidades cognitivas y emocionales, de manera tan relevante como para interferir con la funcionalidad de las actividades, tanto instrumentales como básicas, de la vida diaria de un adulto mayor (Knopman, Dekosky y Cummings, 2001 citado en Gallegos, Flores, Castillo y Rosas, s/f).. También puede acompañarse de otras manifestaciones neuro psiquiátricas tales como: alteraciones motoras, de la conducta, depresión, ansiedad, alucinaciones y/o delirium (Sosa & Acosta, 2008 citado en Gallegos, Flores, Castillo y Rosas, s/f).

De acuerdo con su origen, la demencia puede ser clasificada en: cortical (enfermedad de Alzheimer), subcortical (enfermedad de Parkinson, encefalopatía tóxica o metabólica), cortico-subcortical (vasculopatías, traumatismos) o cortico-basal (Gallegos, Flores, Castillo y Rosas, s/f).

De acuerdo al DSM IV TR (2000, citado en Gallegos, Flores, Castillo y Rosas, s/f). Este trastorno en la vejez, se divide de la siguiente manera:

- Demencia en enfermedad de Alzheimer.
- Demencia vascular.

- Demencias propias de otras enfermedades [Enfermedad de Pick, Creutzfeldt-Jakob, Huntington, de Parkinson, por virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y Asociada a otras enfermedades].

- Demencia no especificada.

Una vez diagnosticada una demencia, esta puede ser clasificada como:

- Leve: cuando ésta afecta actividad de la vida diaria sin causar problemas para la independencia del adulto mayor.



- Moderada: cuando es causal de una incapacidad para vivir de manera independiente. Donde el adulto mayor no recuerda información básica, actividades recientes o el nombre de ciertas personas familiares a él.

- Severa: cuando es causal de una incapacidad en el anciano, para retener nueva información y solo se recuerdan fragmentos de experiencias o conocimientos pasados. En este caso, el paciente llega al punto de no reconocer a sus familiares (Gallegos, Flores, Castillo y Rosas, s/f).

Para un diagnóstico clínico confiable, la pérdida de la memoria debe estar presente al menos durante seis meses; si la duración de las manifestaciones es menor, el diagnóstico es

presuntivo (Knopman, Dekosky y Cummings, 2001 citado en Gallegos, Flores, Castillo y Rosas, s/f).

Para detectar una demencia, es necesario que el adulto mayor, al acudir a algún sistema de salud, tanto público como o privado, se le realice una evaluación cognitiva, con el fin de detectar en forma precoz sintomatología cognitiva. En caso de detectar alteraciones de este tipo, lo pertinente es derivar al adulto mayor a servicios especializados tales como geriatría, neurología o psiquiatría (Dechent, 2008).

Referencias

Dechent, R., C. (2008). Depresión geriátrica y trastornos cognitivos. Sección de geriatría HCUCh. Revista Hospital Clínico Universidad de Chile. 19. pp 339-46.

Gallegos, B., M., Flores, F., Q., Castillo, D., R., Rosas, C., O. (s/f). Demencia en el Adulto mayor. Servicio de medicina interna. Hospital Ángeles Mocol. Instituto Nacional de Geriatría. pp 1-34.

Psicólogo Enrique Montecino
Editor "Revista El Encuentro"
enrique.montecino@gmail.com



Servicios Gráficos

S 2 635 94 41

COPIAPÓ 326-B / SANTIAGO



www.tvision.cl



Cerro Navia Línea de Protección Servicio Nacional del Menor

Los Programas de Prevención Comunitaria nacen de los modelos CIJ (Centros Comunitarios Infanto- Juveniles), como fundamento a una oferta programática preventiva de carácter comunitario. De esta manera, esta modalidad busca promover los derechos de infancia, enfatizado en potenciar la coordinación entre niños, niñas, jóvenes, familias, actores sociales y comunidad; e instaurando un sistema de protección integral de derechos.

Su objetivo general busca “prevenir vulneraciones de derechos de la niñez y adolescencia, en conjunto con los niños, niñas, adolescentes, sus familias y otros actores comunitarios de un territorio determinado”. Es por ello, que este sistema se ha instaurado en varias comunas de la Región Metropolitana, siendo Cerro Navia una de ellas.

Los objetivos específicos de los programas de prevención comunitaria tienen directa relación con la meta transversal, referida a que al menos un 80% de los niños, niñas y jóvenes, egresados, no reingresen a proyectos de la red Sename, de igual o mayor complejidad, en al menos doce meses.

Los objetivos específicos son:

1. Desarrollar competencias de autoprotección y de promoción de derechos con los NNAs.

2. Generar espacios de participación y de formación ciudadana para los niños, niñas y adolescentes, que apunten a su incidencia en asuntos de sus comunidades y que sean de su interés, de acuerdo al principio de autonomía progresiva.

3. Promover competencias de buen trato con las familias de los niños y niñas participantes.

4. Desarrollar, con los actores comunitarios o vecinales, un sistema de prevención y alerta temprana de vulneraciones de derechos en el espacio micro territorial.

5. Participar y potenciar la red intersectorial e inter-institucional territorial, promoviendo una cultura de defensa y protección de los derechos humanos infanto- juveniles en conjunto con los programas y organizaciones de

infancia.

En la actualidad, en Cerro Navia existen cinco Programas de Prevención Comunitaria; los cuales se encuentran instalados en distintos territorios; (1) PPC Infancia en Comunidad (2) PPC Crearnos, (3) PPC Heriberto Rojas, (4) PPC Rodelillo, (5) PPC San Andrés. En Septiembre del año 2014, finaliza el proceso de intervención de éstos, luego de tres años de ejecución en el territorio, a la espera del llamado a licitación desde el Servicio Nacional

del Menor.

En cuanto al Programa de Prevención Comunitaria, Infancia en Comunidad, subvencionado por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, posee una cantidad de 100 niños, niñas y jóvenes sujetos de atención, todos pertenecientes al territorio N°8, de los cuales 50 pertenecen a la población Neptuno de la Unidad vecinal N°5 y, el resto, a la Villa Nueva Porvenir, Unidad Vecinal N°4.

El modelo implementado, según bases técnicas, está inserto en la línea de promoción- prevención, con enfoque en lo comunitario. Ello se hace a través de las intervenciones que se realizan en el programa que tienen directa relación con la promoción de los derechos de infancia y la prevención de las vulneraciones de derechos. De esta manera, y en consideración del diagnóstico comunal en temáticas de infancia que menciona: “da cuenta de la pobreza

estructural y precariedad económica de la comuna, que ha influenciado en la presencia importante de vulneraciones de alta y mediana complejidad en la población infanto juvenil asociadas al maltrato en todas sus formas, negligencia parental, abandono y descuido”. Por lo tanto, las intervenciones realizadas tienen la finalidad de sensibilizar, concientizar y empoderar a niños, niñas y adolescentes de las poblaciones correspondientes en cuanto a la promoción de derechos y prevención de vulneraciones, dando énfasis en el trabajo

de talleres destinados a los NNAs, adultos responsables y actores comunitarios. Además, de generar otras instancias de promoción y prevención a través de actividades masivas, redes institucionales de infancia y establecimientos educacionales en la comuna. Por otro lado, se realizan intervenciones con los adultos responsables y familias a través de visitas domiciliarias y entrevistas a la persona relacionada. Por último, en caso de detectar una vulneración de derechos de baja, mediana o alta complejidad se derivan a las instituciones correspondientes para su pronta intervención.

Entre los años 2004 al 2008 en Cerro Navia la participación Infanto- Juvenil tuvo un desarrollo progresivo que se expresa en diagnósticos participativos y la toma de decisiones de inversión comunal. Los diálogos territoriales, fueron un primer acercamiento al propio discurso de niños y niñas, donde durante este período, ya funcionaba la entidad Banco de los niños, que promueve la participación protagónica, la organización y autonomía de los niños y niñas de la comuna, entidad que cumplió este año 2014, diez años de funcionamiento.

A partir de lo anterior, en la comuna se desarrolló un proceso comunal de cuatro años, correspondiente al período 2005- 2008, para conocer, diagnosticar y definir un plan sobre la situación en cuanto a los derechos de infancia y las vulneraciones, el que fue liderado por



el Consejo de Infancia, la Dirección de Infancia y la Oficina de Protección de Derechos, los cuales, contaron con la participación protagonista de diversos actores sociales, instituciones, niños, niñas y jóvenes.

Desde entonces, y gracias a la estrecha coordinación entre redes intersectoriales, la disposición de autoridades del gobierno local y los profesionales a cargo de los distintos proyectos se ha ido instaurando en Cerro Navia la temática de infancia y derechos.

Por último, durante el período 2013- 2014 desde la dirección de infancia, a través del Consejo de Infancia y la Mesa Técnica se diseñó, planifica e implementa estrategias teóricas, metodologías, técnica, prácticas y elaboración de documento de integración de Infancia en el Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO), obteniendo así la visibilización de temáticas de infancia enmarcada en el desarrollo de intervenciones dirigidas a los niños, niñas y jóvenes de la comuna, en conjunto a los profesionales y la voluntad de la municipalidad en materia de políticas de infancia, para instaurar así un sistema de protección integral de derechos a nivel local.

Marion Gutiérrez Zamora
Psicóloga

Directora Programa de Prevención Comunitaria
Infancia en Comunidad, Cerro Navia.

IV JORNADAS CIENTÍFICAS INTERFACULTADES DE SALUD DE LA ARAUCANÍA

MÁS INFORMACIÓN AQUÍ

Autónoma al Día La Revista

¡N°31 Ya Disponible!
web | tablet | smartphone



La Corporación de la Discapacidad de San Joaquín A.M.A.R es una organización privada sin fines de lucro, dedicada a la atención integral y gratuita de personas en situación de discapacidad y sus familias que pertenecen a la comuna. Fundada el año 2012, ésta institución ha llevado a cabo la conformación de un centro de rehabilitación, dentro de la comuna de San Joaquín, ubicado en Isabel Riquelme #261. El cual fue instaurado durante el año 2014. Actualmente cuenta con un equipo multidisciplinario que incluye profesionales en el área de kinesiología, terapia ocupacional y fonoaudiología.

La atención, está dirigida a usuarios niños, adultos y adultos mayores en situación de discapacidad, con discapacidad física persistente, en su mayoría de origen neurológico, como por ejemplo secuelas de accidente cerebrovascular, traumatismo encéfalo craneano, parálisis cerebral, Parkinson, esclerosis múltiple, etc.



Los tipos de atenciones realizadas por las disciplinas son intervenciones individuales a los usuarios y familiares, visitas domiciliarias a los usuarios que no pueden asistir al centro de rehabilitación por presentar movilidad reducida o usuarios post-rados, y talleres grupales, orientado principalmente a usuarios adultos y adultos mayores con o sin patologías osteomusculares.

El área de kinesiología, a cargo del Klgo. Julio Díaz Olivares, interviene principalmente

en las deficiencias motoras que presentan los usuarios. Para lograr que el usuario alcance su mejor rendimiento funcional, uno de los objetivos de esta disciplina es trabajar el alcanzar el movimiento normal, aunque no siempre es posible. Para entender esta perspectiva, se cita a Bettina Paeth en su libro Experiencias con el concepto Bobath, quien escribe: “es preciso comenzar el tratamiento como si de una competición olímpica se tratara, en la que usuario y terapeuta formando equipo, toman conjuntamente la salida para ganar la medalla de oro. Ambos saben que tal vez tendrán que contentarse con una medalla de plata de bronce, o unos pocos puestos más atrás pero salen con la idea de ir por el oro, o lo quiero todo y lo quiero ahora”, bajo este ejemplo, trabajamos siempre por conseguir el oro o el 100% de funcionalidad, aunque el equipo profesional, familiares y el usuario tienen en conocimiento que se deberá celebrar una medalla inferior, aunque no es menos importante.

El kinesiólogo no solo actúa a nivel de rehabilitar una función motora alterada, sino que además cumple, junto al equipo profesional, una intervención que actúa a niveles de promoción, educación y prevención. Todo esto lo lleva cabo desde un enfoque Biopsicosocial, por lo que asume como un desafío volver a incluir al usuario en su participación social



y familiar, haciendo participe a estos últimos como un elemento activo durante todo el proceso de intervención en el.

El área de fonoaudiología, desempeñada por Alexis Esquivel, por su parte, es una especialidad que se dedica al estudio y tratamiento de los procesos normales y patológicos de la comunicación humana, en las áreas de habla, lenguaje, deglución, audición, motricidad oral y voz. El fonoaudiólogo es un profesional capacitado para trabajar con personas de distintas edades, siendo su principal rol el establecer o restablecer las habilidades y funciones de la comunicación humana. Está capacitado para realizar prevención, evaluación, diagnóstico, y tratamiento, además derivaciones a otros profesionales, e integrar equipos multidisciplinarios en salud, en educación, en las artes musicales y escénicas

El área de terapia ocupacional, a cargo de la T.O. Rosa Salas Neira, se encarga de la prevención y promoción de la salud, tendiendo siempre a favorecer el desempeño ocupacional de los participantes activos del centro; además entregar rehabilitación a los usuarios en situación de discapacidad, a través de actividades significativas (ocupaciones), o participación, del usuario, en las mismas, buscando establecer o restablecer distintas habilidades (ya sean habilidades sensorio-motoras, de procesamiento, o de comunicación e interacción), de tal manera, de poder promover la participación activa y/o autónoma, y, asimismo, la integración social dentro de la comunidad, cumpliendo un rol dentro de ella, otorgando así, una mayor calidad de vida a nuestros usuarios y a sus familiares.

Es importante destacar, que los tres profesionales a cargo de las distintas disciplinas que

se imparten en el centro de rehabilitación, son egresados de la Universidad Autónoma de Chile, quienes además, desempeñan la labor de docentes guías de alumnos en práctica profesional y alumnos de años inferiores de la misma, ya que el centro es uno de los tantos centros de práctica con los que cuenta la entidad, es por esto que aquí, se inculcan día a día, fuertemente los valores que la institución promueve.

La misión del centro de rehabilitación dice relación con proporcionar atención integral a las personas en situación de discapacidad, pretendiendo facilitar su incorporación e inclusión a la sociedad, de forma digna, productiva y participativa, buscando entonces que los usuarios se empoderen de su rol dentro de la comunidad y sean agentes activos del cambio en sus vidas y en la comunidad a la que pertenecen.

Su visión se dirige a garantizar la igualdad, equiparar oportunidades y condiciones de personas con necesidades especiales. Atendiendo a las fatigantes brechas existentes en el modelo social chileno, donde el acceso a la atención especializada dirigida a la rehabilitación se complejiza en las instituciones públicas donde la sobre-demanda y la escases de recursos dejan fuera u otorgan una atención empobrecida a los miembros de sectores con menores recursos, lo que desemboca en la exclusión de los ciudadanos con capacidades diferentes.

La Corporación se plantea como objetivo general, en el trabajo realizado en el centro de rehabilitación, mejorar la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad y sus familias, a través de la promoción de la participación en los procesos de rehabilitación, y también dentro de su comunidad. De esta

manera se potenciaría el desarrollo biopsico-social, posibilitando equiparar las oportunidades y el acceso a una atención especializada a los integrantes de la comunidad.

Ahora bien, por medio de la promoción de estilos de vida saludable, la prevención de factores de riesgo que potencialmente afecten a los integrantes de la comunidad en situación de discapacidad y a su entorno social, la expansión del conocimiento respecto a la rehabilitación a personas directamente involucradas y a sus familiares, y el trabajo multidisciplinario entregado por el centro, se impulsaría una rehabilitación integral basada en el modelo biopsicosocial. Entonces, de esta manera se potenciaría el desarrollo global de los usuarios del centro, generando el fortalecimiento de las redes de apoyo comunitarias, y en definitiva, posibilitando que éste tipo de rehabilitaciones se lleven a cabo.

En definitiva, la acción se basaría en intervenciones con base comunitaria, evitando el rol asistencialista del profesional, del que la comunidad está altamente acostumbrada a obtener, orientándose más bien en la búsqueda del empoderamiento de los usuarios del centro y de los miembros de la comunidad, impulsando una cultura de autocuidado y autonomía. Se reconocerían entonces, como agente de cambio a los propios miembros de la comunidad y se posibilitaría la creación de nuevos espacios de integración, donde las personas en alguna situación de discapacidad participen activamente de los procesos de vinculación con la comunidad y el centro de rehabilitación.

Rosa Salas
Terapeuta Ocupacional
Corporación de la Discapacidad de San
Joaquín A.M.A.R.

#WebTAG.cl

#CONECTANDO *Tu empresa con la gente*

Somos un equipo multidisciplinario dispuesto a asesorarte con tus proyectos de emprendimiento, ofreciendo soluciones rápidas, efectivas e inteligentes para posicionarte en el mundo digital, jugando con tu presupuesto y sin gastar de más.

Contáctanos y cuéntanos tu proyecto totalmente gratis!

+569 6612 96 55 @WebTAG_CL
info@webtag.cl facebook.cl/webtagcl

Desde que tomé la decisión de estudiar psicología siempre ha estado implícito, el ayudar a las personas. Esta ayuda es inherente a la profesión. A pesar de ello, en pocas ocasiones uno destina tiempo en ayudar simplemente por vocación de servicio, ya sea por tiempo u otros factores

Es así como llegó la oportunidad de hacer un aporte real, desde lo que estudié por años, a través del voluntariado en la Fundación A.M.A.R. En esta fundación, sin fines de lucro, se abordan las temáticas de la situación de discapacidad en adultos mayores en la comuna de San Joaquín. En el equipo hay diversos profesionales, así como también se ha incorporado el colectivo *Psicología Sin Límites*, a través del voluntariado ejercido por mi persona

En general, muchos de los usuarios que allí se atienden están postrados o tienen muchas dificultades para movilizarse por sí mismos hacia la sede de la fundación. Con tal dificultad, el voluntariado en la fundación se ha orientado en visitas domiciliarias a los usuarios prioritarios. En concreto, aquellos que, a juicio de los profesionales y familiares, necesiten apoyo psicológico con mayor urgencia.

Por ello, a pesar de que una situación de discapacidad hace merecedor a la persona de ayuda por un sentimiento humanitario intrínseco, no siempre dicho auxilio está presente en el entorno de algunos usuarios del centro. En dichas situaciones que hace perentorio el actuar del psicólogo, pues parte del deterioro en el bienestar psicológico aparece por el inminente duelo que viven los sujetos, al verse en una nueva condición que altera sus

expectativas de vida.

Aunque mi labor esta centrada plenamente en gestión laboral-comunitaria, pues se busca evaluar si es posible hacer una reinserción laboral de los usuarios, también apporto con psicoterapia a uno de esos usuarios prioritarios.

Es duro ponerse en la piel de las personas en tal situación, pues uno como persona puede entender (aunque no abarcar todas las aristas), cómo afecta la discapacidad a la autoestima, y cómo incide el abandono por parte de los seres queridos.

Es grato como profesional ver el agradecimiento del usuario cuando uno llega a hacerle compañía y contención. Es gratificante también constatar cómo el solo hecho de entrar en contacto con la vida de ellos ayuda a que se sientan mejor. Más aún, ver sus progresos en el levantamiento de su propia percepción de sí mismo, que si bien nadie malogra a propósito, sí se ve deteriorada por toda la situación médica que conlleva la discapacidad.

Es necesario eso si poder contar con mayor cantidad de psicólogos. Tal cual como se ha mencionado, solamente se atiende a casos prioritarios por el momento, pero si se ampliase el espectro de psicólogos, muchas más personas recibirían ayuda al respecto de tal situación.

Si bien es un voluntariado, tiene un plus bastante interesante para cualquier profesional y en especial para los psicólogos: la intercapacitación. Este anexo al voluntariado busca integrar los roles de cada uno de los profesionales del voluntariado con los otros profesionales,

a través de diversas capacitaciones sobre el quehacer de psicólogo por ejemplo, así como también entregar herramientas generales a los otros profesionales para que puedan contener y comprender la situación de otros usuarios que no han podido ser atendidos por algún psicólogo.

El camino es largo para los que empiezan en su carrera. Si bien el éxito es la satisfacción más buscada como profesional, el agradecimiento y la felicidad de los usuarios o pacientes/cliente que podamos tener es el combustible para la motivación para una profesión que tiene por eje fundamental el ayudar a un otro.

Fabián Astorga
Psicólogo Laboral
Voluntario Laboral/Comunitario
Editor de Revista el Encuentro



Niños, Niñas y Jóvenes

Según el Censo del año 2012, actualmente, la comuna de San Joaquín, cuenta con una población total de 94.255, siendo 16.495 menores de 18 años. Población no irrelevante, considerando los riesgos que se suscitan en las ya míticas poblaciones de San Joaquín, entre ellas, La Legua, El Pinar y La Castrina.

Bajo esta misma lógica, durante los últimos años la relación de los niños, niñas y jóvenes de la comuna con actividades delictivas no ha mostrado una tendencia a la baja. Más bien, ha habido un aumento de menores de edad, que han cometido delitos de alta connotación social, ampliando los riesgos asociados al consumo abusivo de alcohol y drogas, deserción escolar, asociación ilícita, validación de conductas de violencia; entre otras.



En los últimos años, el total de niños, niñas y jóvenes de ambos sexos que han ingresado al listado 24 horas se ha mantenido al alza, tomando en consideración que el total de ingresos correspondientes a infractores de ley representa el 55% del total de ingresos al referido registro. Junto con esto, y según datos del Plan de Salud Comunal, se indica que en base a cifras de los Programas de Seguridad Pública, los victimarios de delitos (robos y hurtos) a las personas en la comuna, son jóvenes de entre 15 y 20 años, residentes en la comuna. Sumado a estas variables, se logran apreciar realidades donde el tráfico y el con-

sumo de drogas son vistas como actividades para sobrevivir, en un contexto en que la violencia se ha naturalizado, al punto de ser el medio de control y comunicación dentro de las poblaciones marginadas de la comuna, por la falta de figuras parentales o adultos responsables adecuados.

Es en relación a estos preocupantes datos, es que se hace imperativo implementar espacios y acciones que, desde un enfoque de derechos, puedan influenciar en condiciones que favorezcan los factores de prevención del delito junto con conductas pro-sociales, generando la toma de conciencia y la resignificación de las conductas en las cuales han incurrido.

Es así como es necesario generar planes de intervención tanto a nivel individual, familiar y comunitario, dándole un abordaje multidisciplinario y tomando en consideración un abordaje integral y contextual de la intervención. De este modo, incidir en la interrupción de conductas de infracción de ley, requiere contar con una intervención especializada, con cercanía a la comunidad y asiento territorial cercano y vinculado a las redes institucionales locales.

Es así, que mediante la Corporación de Desarrollo Social de San Joaquín, el Fondo de Seguridad Pública y la Subsecretaría de Prevención del Delito y Seguridad Pública, se gesta el proyecto *NEWEN*.

Dicho proyecto de intervención social espera intervenir sobre dos variables de carácter estructural como lo son los *factores de riesgo* y los *factores protectores de violencia* o delincuencia, disminuyendo los primeros y fortaleciendo los segundos. El proyecto contempla la instalación de un programa de atención y tratamiento dirigido a los niños y jóvenes de la comuna de San Joaquín, que se encuentren en riesgo de ingresar a carreras delictivas, presenten conductas violentas asociadas a la delincuencia o disrupción familiar o que habiendo iniciado conductas infractoras de ley, se encuentren en situación de mediana y baja complejidad.

En cuanto a la intervención, se pretende actuar en tres diferentes niveles: El primero a nivel comunitario; trabajando en red con los distintos estamentos de la comunidad e institucionales, entregando talleres comunitarios en distintos sectores de la comuna, en base a la necesidad de los beneficiarios, a cargo de la monitorea social del proyecto. También, contempla intervenciones de carácter familiar, realizando visitas domiciliarias de carácter psicosocial, talleres a la familia, acercamiento a las redes comunitarias e institucionales a cargo de una psicóloga y trabajadora social. Finalmente, se pretende una atención individual en box, junto a visitas domiciliarias cargo de la psicóloga y la trabajadora social del proyecto.

La forma de ingreso es a través de derivación de las distintas redes existentes en la comuna; salud, educación, seguridad, etc., listado 24 horas y demanda espontanea dentro de la comuna. Para luego ser evaluados por el Equipo de Evaluación de Riesgo, quienes determinarán el nivel de complejidad y el proyecto o programa más idóneo para el caso.

Dichos proyectos e iniciativas, según la opinión de éste coordinador, son necesarios para poder realizar reales cambios y mejoras en poblaciones de tales características. El trabajo en red e interdisciplinario se hace preponderante para generar algún impacto en dichas situaciones, en donde es necesario tener una visión contextual de cada realidad que ingrese al proyecto. Esto sumado a la necesidad de trabajo en conjunto con la comunidad del sector y los gobiernos locales, para así poder resignificar el concepto de transgresión a la ley y poder llegar al nicho de dicho comportamiento, ya que al fin y al cabo los niños y jóvenes son solo un síntoma de las distintas problemáticas que suscitan dentro del entorno familiar, que en muchas ocasiones son causales medulares en las dificultades que el proyecto aborda. Esto, sumado a las condiciones de vida que tienen éstas familias, las cuales, en la mayoría de los casos, es uno de los factores preponderantes de la gestación de estas conductas. Es por eso, que proyectos como los de ésta índole, toman real importancia y protagonismo para generar consciencia de las condiciones actuales con las que deben lidiar éstas familias.

José Baeza Gómez
Coordinador Proyecto
Newen

convergencias para el bienestar.

En la primera semana de este mes, el día 3 de septiembre, se llevó a cabo la 2° conferencia latinoamericana de psicología positiva aplicada: convergencias para el bienestar. Evento el cual forma parte de las actividades del departamento de extensión de la carrera de psicología.

Dentro de los expositores se encuentran expertos nacionales, docentes de nuestra propia universidad y expertos extranjeros, provenientes de universidades argentinas. Los cuales realizaron diversas charlas en las sedes de Talca, Temuco y Santiago (Providencia).

Leandro Eidman, psicólogo de la Universidad de Palermo, especialista en Psicoterapia Cognitiva y Neuropsicología clínica, inició en Santiago la conferencia. Dicho experto



habló sobre la Personalidad positiva en población clínica general y su relación con el progreso en psicoterapia, exposición en la cual abordó diversos aspectos convergentes en la psicología positiva que fueron parte de una investigación que llevó a cabo anteriormente. Tal cual como el título de su exposición, su investigación se centra fundamentalmente en conocer cuáles son las diferencias en la personalidad positiva en pacientes clínicos y población general tomando en cuenta diver-

sos antecedentes teóricos así como también diversos conceptos que han nacido desde la teoría. La Resiliencia, el Flourishing, el Estado de Flujo dentro de otros conceptos, fueron expuestos en la presentación, así como también las consideraciones que se han tenido en relación a este tipo de temáticas desde los profesionales de la salud a nivel mundial.



Posteriormente expuso la experta trasandina Jael Vargas, doctora en psicología de la pontificia Universidad Católica de Argentina e investigadora del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Psicología

Matemática y Experimental (CIIPME). Vargas expuso sobre la Parentalidad Positiva: Nuevos modelos y enfoques de investigación e intervención en psicología aplicada. Su exposición se centró en dar cuenta sobre los contextos parentales en los cuales se insertan los niños desde enfoques tales como el de Brofenbrenner y su Enfoque Ecológico, el Enfoque Categórico, el Enfoque Dimensional, Estilos Parentales, Competencias Parentales y la Parentalidad positiva. También abordó temas como la caracterización de los Sistemas sociales y la familia, la Parentalidad, y de cómo ésta se constituye desde sus componentes básicos como las Familias de origen, las Capacidades Innatas y la Cultura. Todos estos conceptos se desarrollaron para enmarcar su propio trabajo de investigación. Dicha estudio tenía como finalidad alentar la Parentalidad Positiva a través de la evaluación y descripción de los estilos parentales de la población objetivo (de distintos estratos económicos), diseñar e

implementar un programa de fortalecimientos estilos y prácticas parentales adecuados al



contexto de vulnerabilidad social correspondiente.

También expusieron los psicólogos chilenos: Gabriel

Calderón y Gerardo Riffo. El docente Gabriel Calderón expuso sobre Budismo, en donde su presentación explicó qué se entiende por budismo y cuáles son las aplicaciones cotidianas de las diversas técnicas que ha generado a través del tiempo. En relación a las explicaciones de la meditación por ejemplo y de otros conceptos que trató Calderón previamente, el docente de psicología Gerardo Riffo, comentó sobre la vinculación del budismo y la técnica actualmente conocida como Mindfulness o conciencia plena.



Leandro Eidman comentó para la revista encuentro: “Ha sido un agrado para mí estar aquí en esta jornada de psicología positiva la cual ayuda

a sentar las bases científicas sobre este tipo método de intervención”

“Creo que fue una súper buena experiencia bastante enriquecedora para aquí en Santiago poder hablar de la psicología positiva, de la perspectiva de poder brindar un cambio también de la psicología tradicional orientada al fortalecimiento de las capacidades, fortalezas humanas del ser humano y de la capacidad que puede desarrollar cada uno versos de este lado tan patológico estamos centrados y al

menos ensimismados en la psicología clínica” comentó Gerardo Riffo.

Esta 2° Conferencia Latinoamericana contó con el patrocinio de la Red Latinoamericana de Psicología Positiva Aplicada (Relappa) y el Centro Latinoamericano de Psicología Positiva Aplicada (Celappa).

Fabián Astorga
Psicólogo Laboral
Editor de Revista el Encuentro

REVISTA EL ENCUENTRO

“Un espacio para crecer”

Sede Temuco



Centro de alumnos de Psicología sede Temuco

Más que Liderazgo: Una Historia de Servicio, Vocación e Integración

Con diferentes actividades, estos jóvenes entusiastas buscan unir y brindar apoyo a cada una de las generaciones de la carrera de Psicología. Un fin positivo, pero bastante difícil.

Vocación, empatía, responsabilidad social, nobleza, fuerza interior. Estas son solo algunas de las características que los alumnos de psicología quisiéramos tener como una especie de baúl de herramientas, útiles al momento de

enfrentar ciertas dificultades o necesidades que la vida nos pone en el camino. Sin duda alguna, no basta

solo con esta variedad de elementos, sino que además es necesario buscar redes de apoyo que puedan sostenernos cuando las cosas cambian a un color más oscuro o cuando simplemente necesitamos orientación.

Por eso nos agrupamos, buscamos una mano amiga, y luego otra, hasta que formamos un grupo relativamente homogéneo, unido por circunstancias de diferente índole y con el que podemos identificarnos. Es ahí precisamente cuando necesitamos una voz. Una voz audible que, acompañada de vocación, sea capaz de

decir con elocuencia y una prosodia convincente lo que necesitamos proclamar.

“Eso es lo que nos mueve, la vocación. El querer ayudar a los demás. Más que líderes somos amigos, personas dispuestas a brindarle socorro a nuestros compañeros que lo necesiten” señala Ana Jara, presidente del centro de alumnos de la carrera de Psicología de la Universidad Autónoma de Chile, sede Temuco; refiriéndose a lo que les motivó a presentarse como candidatas (junto a su compañeros:



Guillermo Yáñez, vicepresidente; José Nuñez, tesorero; Paula Bustos, secretaria y Nicol Mansilla, encargada de Artes y Cultura) y ganar

la elección como directiva.

Este grupo de jóvenes entusiastas se conocen, y son amigos, desde el primer año de estudios (actualmente la mayoría se encuentra cursando el cuarto año) y han enraizado una buena amistad. Ha sido un camino largo y dificultoso, pero han perseverado en esta búsqueda de ofrecerle una voz a los alumnos de Psicología, que sumergidos en los libros y artículos científicos en ocasiones levantan la mirada esperando encontrar ayuda en ciertas situaciones que son complicadas de mane-

jar. Esa ha sido la tónica de estos muchachos desde que comenzaron su labor, ser esa conexión, un canal con frecuencia abierta para transmitir y retroalimentar las esperanzas, sueños e ideas de quienes serán sus futuros colegas. “También queremos que se unan, que se conozcan los distintos niveles, de primero a quinto año, y que se ayuden mutuamente” comentó Guillermo Yáñez.

Para este propósito (mejorar las relaciones y la empatía) es que estos estudiantes han diseñado una serie de actividades; como una biblioteca solidaria, donde los futuros psicólogos comparten sus libros y apuntes con compañeros de cursos inferiores o quienes los necesiten. De esta manera se evita el gasto excesivo por parte de estos al fotocopiar o imprimir.

Pero no sólo en el estudio existe la posibilidad de compartir y relacionarse, también en el ámbito deportivo hay buenas ideas como “un mini campeonato de fútbol, donde se invitará también a otras carreras. Cuando comience el buen tiempo esperamos realizarlo”, aclaró José Nuñez, quien organizará el evento.

En Arte y cultura la novedad es un ciclo de Cine, donde los estudiantes asisten para ver películas relacionadas con la psicología, donde pueden observarse ciertas patologías en los personajes de los filmes. “Son buenas producciones, yo creo que van a disfrutarlas bastante. Pero lo mejor es que tendremos un tiempo para comentar las películas y podemos integrar nuestras materias con lo sucedido en la trama” concluyó Nicol Mansilla.

Así es como el centro de alumnos cumple una importante labor. A veces, un tanto silenciosa,

pero con importantes efectos en la experiencia que viven los estudiantes de psicología en esta casa de estudios. Una historia de compañerismo, de servicio y de integración que deja un modelo a seguir para las futuras generaciones.

Liderazgo y psicología positiva, reconocimiento que moviliza.

Concepto de Liderazgo y evolución en los últimos años

En mi formación como profesional psicólogo y en especial mi experiencia en contextos laborales y educativos en los últimos 10 años, he evidenciado como el concepto y práctica de lo que se declara bajo el nombre de “liderazgo”, está presente de diversas formas y encarnado por variadas personas, de un modo tal que no hay duda de la existencia de líderes en los distintos ámbitos del quehacer humano donde el psicólogo(a) se desarrolla. Ahora bien, adentrándonos un poco más en el concepto, hay puntos que se hacen menos claros como ¿qué tipo de liderazgo está presente en una determinada situación?, ¿Cómo se ha llegado a poseer éste?, ¿Qué posibilidades y vías de desarrollo tenemos para fortalecerlo?, ¿Cómo podemos medirlo? y muchas otras interrogantes, por lo que el estudio de este fenómeno, desde mi perspectiva, es aún un campo abierto.

Pero, comencemos por lo más básico, ¿Que entendemos por liderazgo? Las teorías de liderazgo son variadas y llevan mucho tiempo en discusión, no existiendo aún consenso en cuál es la más efectiva, ni tampoco una respuesta ante la disyuntiva si se es líder natural-

mente o se puede trabajar para llegar a serlo. A través del tiempo las posturas en relación a este tema han ido cambiando desde la primera de ellas, donde se consideraba el liderazgo como una característica de la personalidad, difícil de manipular y modificar, hasta hoy, en que se le concibe como habilidades factibles de entrenar (Heifetz, 1997 ; Heifetz & Linsky, 2003).



House & Aditya, en Lussier & Achua (2005), definen cuatro clasificaciones principales de las teorías del liderazgo: “de los rasgos, del comportamiento, por contingencia y la integral.” Si bien no son las únicas clasificaciones de las teorías del liderazgo, proporcionan un orden cronológico del cambio conceptual que se ha dado en torno a ellas.

En los años sesenta comienza a predominar el enfoque integral del liderazgo, el que intenta unificar las “teorías de rasgos, del comportamiento y por contingencia para explicar por qué ciertas relaciones de influencia entre líder y seguidores son fructíferas.” (Lussier & Achua, 2005).

En esta misma línea se propone el liderazgo carismático (Weber en Lussier & Achua 2005) entendiendo el carisma como una relación so-

cial distintiva entre el líder y el seguidor, en la que el líder presenta una idea revolucionaria, una imagen o ideal trascendental que va más allá de lo inmediato o lo razonable; mientras que el seguidor acepta este curso de acción, no por su probabilidad racional de éxito... sino porque cree en las cualidades extraordinarias del líder.

Un nuevo aporte dentro de este mismo enfoque es el liderazgo transformacional el que busca reconocer y potenciar a los integrantes de la organización, de modo de cambiar sus creencias y actitudes y de esta forma gestionar las estructuras e influir en el cambio de la cultura (Salazar, 2006).

Por su parte el liderazgo transaccional busca encontrar la estabilidad organizacional mediante el intercambio de relaciones entre el líder y sus seguidores, en el cual el comportamiento se regula a través de expectativas y negociaciones. Este tipo de liderazgo se enfoca en la relación recíproca que tienen el líder y las personas, donde el líder tiene autoridad, a cambio de adaptarse y cumplir las expectativas que las personas tienen sobre él de manera contingente y a corto plazo (Robbins, 2004). Así también, se suman otras concepciones de liderazgo, como lo es el liderazgo de apoyo, liderazgo de servicio, el liderazgo estratégico; y la teoría de liderazgo de trayectoria-meta (Lussier & Achua, 2005).

Como hemos podido apreciar, la evolución del concepto de liderazgo, así como las teorías en relación a este concepto han ido cambiando y enriqueciéndose, siendo lo expuesto anteriormente solo una presentación acotada de algunos de los constructos y teorías que se conocen respecto al tema y su evolución en los últimos años.

Una de las teorías que en la actualidad se encuentra muy presente en Chile es la de Ronald Heifetz (1997) con su liderazgo adaptativo quien comienza del supuesto que los líderes pueden formarse, concibiendo el liderazgo como un ejercicio y no como una característica inamovible sólo presentes en algunas personas. El plantea que mediante la frustración de las personas a un nivel que sea soportable, genera en ellas la tensión suficiente para movilizarlas y así generar cambios en el entorno en que están insertos.

A pesar de que existen múltiples y diferentes teorías de liderazgo podemos sostener que hay un acuerdo en que éste es una característica valorada y necesaria en los grupos y organizaciones, así como también para quienes detentan cargos directivos en las mismas, siendo crucial para las cúspides estratégicas de la organización. Vinculado a lo anterior, es que erróneamente, se asume el liderazgo como sinónimo de gerencia o autoridad, lo cual muchos autores como Kotter, rechazan esta postura, proponiendo que la diferencia fundamental consiste en que el liderazgo permite generar cambios y no sólo poseer autoridad (Zaleznik 2004).

Psicología Positiva y Liderazgo Apreciativo

Cabe señalar que una respuesta frecuente frente a ¿Quiénes son los líderes efectivos? Es la referida a aquellas personas que pueden crear ambientes de trabajo estimulantes, logrando éxito ya sea por características propias, por su capacidad de reconocer distintas situaciones y adaptar su respuesta a ellas, o una combinación de ambos elementos (Abarca, 2004). Si consideramos la capacidad de reconocer distintas situaciones, y nos permitimos dar un paso más allá en esto, vinculándolo a la valor-

ación de lo que reconocemos y/o apreciamos de nuestro entorno, como conductas de éxito o recursos relacionales de nuestro equipo de trabajo, compañeros de grupo o colaboradores, por citar solo algunos ejemplos, estamos acercándonos a un enfoque positivo del trabajo los grupos y organizaciones, y por tanto, como planteo en este documento, nos acercamos a convertirnos en líderes apreciativos. Pero ¿Qué es el liderazgo apreciativo?; en el año 2001, Schiller y colaboradores, intentan reconocer líderes que trabajen bajo el enfoque apreciativo con el fin de difundir estas experiencias para que sean replicados por otros. A partir de los resultados de estas investigaciones (Schiller et al., 2001), se plantea un modelo sobre las características de un líder apreciativo, en las que se describen tres patrones principales: mirada del mundo, prácticas y valores; ellas apuntan a catorce comportamientos y actitudes que deben tener los líderes apreciativos como son visión, inspiración, mirada holística, desafiar, motivar, dar posibilidades, coachear, indagar, dialogar, ser genuino, creíble y respetuoso.

Por su parte Jack Ricchiuto (2005) menciona que los líderes apreciativos son aquellos que tienen una mirada apreciativa para liderar, potenciando las capacidades y potencialidades de las personas. Así también Bushe (2006) plantea la dificultad que significa cambiar la mirada de la carencia a una positiva que se centre en aquello que funciona, requiriendo tiempo, esfuerzo y coaching, como también, un esfuerzo de la cultura organizacional para cambiarlo. Bushe describe el proceso apreciativo como un proceso de indagación de lo positivo enfocándose en los recursos que existen hoy en la organización.

Liderazgo Apreciativo alude a una meta-com-

petencia adquirida, abocada a la generación de cambios, que por medio del reconocimiento moviliza a las personas. Utiliza los elementos positivos que se encuentran en la organización y en ellas mismas, de modo de involucrarlas, generando dinámicas que potencian sus recursos, para así poder alcanzar un mejoramiento sustantivo en la organización (Astudillo; Cortéz; & Santibáñez, 2008).

A modo personal, puedo señalar que liderazgo apreciativo o positivo es un desempeño entrenable en una persona a quien denominaremos líder positivo o apreciativo, que se basa en un proceso interpersonal generativo, que facilita y promueve en los integrantes de determinado grupo u organización, un proceso de cambio innovador que permite a las personas descubrir y potenciar sus recursos personales al servicio de su tarea y rol, además de una visión compartida por los miembros de dicha comunidad. Este proceso implicaría para el colaborador, o desde lo que llamo co-líder apreciativo beneficios personales e interpersonales, vinculados a elementos de bienestar psicológico como satisfacción y optimismo, que se ven anclados en el ser parte de la creación conjunta de una nueva realidad con elementos mejorados de lo que ya existía.

Es por tanto que conjuntamente a una conceptualización de liderazgo se hace necesario establecer procesos mediante los cuales sea posible facilitar el surgimiento y desarrollo de líderes y a su vez que pueda ser sustentable en la organización, y que de paso a abrir posibilidades para quienes dirigen o ejercen influencia en éstas.

Dentro de este contexto, quisiera referirme a la necesidad y pertinencia de desarrollar modelos de trabajo del liderazgo, que permi-

tan generar nuevos tipos de líderes, los cuales puedan enfrentar nuevas situaciones en donde la solución está muchas veces en la capacidad de apreciar posibilidades en el equipo de trabajo y colaboradores en general, y a su vez en sí mismo y en la interacción con otros. En este sentido un modelo actual y vigente, es el que he desarrollado en conjunto a otras profesionales del área de la psicología organizacional e Ingeniería Comercial, el cual nos da una mirada teórica-aplicable, de cómo podemos llegar a convertirnos en líderes apreciativos o positivos.

Liderazgo Apreciativo, seis pasos para el cambio

El modelo que se presenta a continuación nos permite desarrollar competencias asociadas al ejercicio del liderazgo apreciativo, por tanto, son un mapa de ruta para quienes deseen formarse y desempeñarse bajo esta concepción de liderazgo apreciativo y de enfoque positivo. Para el desarrollo de este modelo se utilizó la metodología Thinking at the Edge (TAE), desarrollada por Gendlin, la que facilita la articulación de aquello que requiere ser dicho, pero que no se encuentran palabras para expresarlo, permitiendo así, construir nuevas teorías a partir de lo sentido (Gendlin, 2004). Esta metodología propone una serie de pasos sucesivos para escuchar los mensajes del cuerpo y articularlos en el lenguaje, y así generar un nexo entre la fenomenología y la formulación lógica, dando significado a la experiencia que se posee sobre un tema mediante el lenguaje (Gendlin, 2004).

Este es un modelo práctico que se implementa en seis pasos: Conciencia Apreciativa, Acción Individual, Potenciación de Recursos, Compromiso y Sentido, Acción Organizacional y

Organización Mejorada. Estos pasos se encuentran en tres niveles de acción e impacto que requieren competencias específicas en cada uno de ellos.

Cabe destacar, que las habilidades requeridas para el Liderazgo Apreciativo, se sustentan en *competencias del sí mismo*, relacionales y técnicas. Las competencias del sí mismo, permiten generar procesos de auto-observación rescatando los aspectos positivos de sí, de otros y de las situaciones, de modo de ponerlas al servicio de los objetivos organizacionales. Las competencias relacionales permiten crear en la interacción con otros y con el entorno la potenciación de lo que ya existe. A su vez, quien ejerce Liderazgo Apreciativo requiere determinadas competencias técnicas que le permitan generar distinciones de lo positivo en su ámbito de acción, dando de esta forma una nueva mirada que sea atingente a las necesidades del momento y contexto.

Liderazgo Apreciativo en Seis Pasos

Los pasos que se presentan a continuación, son las bases del modelo que proponemos, ya que en la articulación de éstos emergerá el Liderazgo Apreciativo (Astudillo; Cortéz; & Santibáñez, 2008).

Paso 1: Conciencia Apreciativa. Entendida como la capacidad de distinguir en otros, en sí y en el entorno los aspectos positivos presentes en la historia y realidad actual de las personas y organizaciones. Es por tanto, la habilidad de percibir y reconocer los recursos o fortalezas presentes en alguna situación, persona, organización y/o sistema; centrándose en ellos como eje que orienta el pensamiento hacia una acción futura. Enfocarse en lo positivo es el requisito para avanzar al siguiente paso,

ya que el modo en que se percibe la realidad guía el modo de actuar en ella. Para llegar a tener una conciencia apreciativa es necesario que la persona posea naturalmente una mirada centrada en las fortalezas; experimente una situación inherentemente positiva, o realice un entrenamiento intencional que le permita enfocarse en lo positivo, de modo que las acciones reflejen esta conciencia apreciativa.

Paso 2: Acción Individual. Consiste en llevar al comportamiento o traducir en acto la conciencia apreciativa transformando la realidad desde esta perspectiva. Esto ocurre en el momento en que el individuo lleva a la acción las distinciones positivas de sí, de los otros y/o del entorno, interviniendo en un contexto determinado, ya sea, mediante la declaración de estas distinciones por medio de la palabra y/o el cuerpo, o ejecutando alguna acción que suponga de base una fortaleza propia, de otros, de la organización y/o entorno.

Paso 3: Potenciación de Recursos. Es el efecto que se genera en la relación con otras personas a partir de la conciencia apreciativa puesta en acción. Ocurre cuando alguien identifica, valora y reconoce positivamente alguna característica presente en otro individuo, grupo u organización. Esto permite que el otro se haga consciente y empodere de dicha característica emergiendo un sentimiento de orgullo al percibirla como parte constitutiva de sí, facilitando la utilización de la misma en diversos contextos y situaciones con mayor regularidad. Por medio de este constante ejercicio se fortalece y desarrolla la competencia explicitada, emergiendo así nuevos recursos a partir de ella y abriéndose posibilidades antes inexistentes o no reconocidas como tales.

Paso 4: Compromiso y Sentido. El compromi-

so se genera en la relación con otros, cuando la persona logra percibir que el incremento en los recursos personales y grupales son posibilitados y fortalecidos a partir de las dinámicas positivas establecidas en la organización. De esta forma, la persona valora el proceso de potenciación de los recursos propios y organizacionales, cobrando así, un sentido de trascendencia personal vinculado a la organización. Este sentido se refiere a que en el individuo surge el alineamiento entre los objetivos personales y organizacionales, lo que tiene un mayor alcance que ser un mero ejecutor de las labores propias del cargo, traducándose en que se pone a disposición de la organización todos los recursos personales.

Paso 5: Acción Organizacional. Es actuar en coherencia con el compromiso y sentido que adquieren las labores propias de la organización. Es decir, se generan sucesivas acciones e iniciativas organizacionales a partir del compromiso y sentido adquirido, las que agregan valor mediante la implementación de nuevas y mejores prácticas. Estas acciones se alinean a la estrategia definida producto de la interdependencia en la potenciación de recursos personales y organizacionales, lo que genera una continua retroalimentación positiva entre ambas, haciendo que continúen potenciándose y creciendo mutuamente.

Paso 6: Organización Mejorada. Es el resultado de este proceso, en él la organización de manera dinámica y creciente aumenta su efectividad y posibilidades de acción por medio de las prácticas organizacionales emprendidas. Estas iniciativas repercuten positivamente en el funcionamiento de la organización, dando origen a características diferentes a las iniciales. Al ser desarrolladas y potenciadas sus competencias diferenciadoras o ventajas com-

petitivas, pueden emerger nuevas competencias que antes no eran reconocidas o que no se encontraban presentes. Lo anteriormente descrito permite a la organización posicionarse y abrir nuevas posibilidades en su funcionamiento y en el entorno a partir de estos desarrollos. La organización tiene la opción de reiniciar el proceso desde este paso, apreciando nuevamente lo que existe para comenzar el ciclo cada vez que desee de acuerdo a sus aspiraciones.

A modo de cierre del presente artículo, es importante señalar que el modelo anteriormente expuesto es un Modelo en Acción ya que una vez adquirida la conciencia apreciativa y puesta en acción de manera coherente (lenguaje, cuerpo y emoción), se activan los siguientes pasos del modelo que se entrelazan dinámicamente y repercuten a nivel relacional y organizacional. En este sentido el Liderazgo Apreciativo se hace Asequible a cualquier persona que desee desarrollar una conciencia apreciativa y la ponga en acción, puesto que alude a competencias del sí mismo, relacionales y técnicas que son susceptibles de desarrollar.

Sin duda, el liderazgo es un proceso multidimensional y complejo que ha variado y seguirá evolucionando a través del tiempo, es por ello que considero que la psicología positiva y el liderazgo apreciativo, vinculado al modelo anteriormente expuesto, es un aporte que simplifica y su vez genera innovación en el mismo proceso, dándonos una vía plausible por medio de la cual podemos desarrollar y enriquecer nuestra labor profesional como psicólogos (as) insertos en organizaciones, junto con valorizar y multiplicar los recursos presentes en nuestra sociedad y personas que la conforman.

Autor:

Psicólogo Jorge Santibáñez Fernández
Mg. en Psicología de las Organizaciones
Septiembre 2015, Revista El Encuentro
Universidad Autónoma de Chile, Sede Temuco

Referencias

- Astudillo, F., Cortez, L. & Santibáñez, J. (2008). Psicología Organizacional Humana. Vol. 1, N° 2, 7-26.
- Barret, F. & Fry, R. (2005). Appreciative inquiry: a positive approach to building cooperative capacity [Indagación apreciativa: un acercamiento positivo a la capacidad cooperativa]. Ohio, EE.UU.: The Taos Institute Publications.
- Bushe, G. (2006). The appreciative leader: an appreciative change process [El líder apreciativo: un proceso de cambio apreciativo].
- Cooperrider, D., Sorensen, P., Yaeger, T. & Whitney, D. (2001) Appreciative inquiry: an emerging direction for organizational development [Indagación apreciativa: una dirección emergente para el desarrollo organizacional]. Champaign, Illinois, EE.UU.: Stipes Publishing L.L.C..
- Cooperrider, D., Whitney, D. & Stavros, J. (2005). Appreciative inquiry handbook [Guía de indagación apreciativa]. Brunswick, Ohio, EE.UU.: Crown Custom Publishing, Inc.
- Dalziel, M., Cubeiro, J. & Fernández, G. (1996). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. España: Ediciones Deusto.

•Echeverría, R. (2003). La empresa emergente: la confianza y los desafíos de la transformación. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

•Echeverría, R. (2005). Ontología del lenguaje. Santiago, Chile: J.C Sáez.

•Fernández, I. (2007). Competencias personales para el alto desempeño. Manuscrito en preparación, Universidad Adolfo Ibáñez.

•Gendlin, E. (2004). Introduction to thinking at the edge [Introducción a pensando desde el borde]. [Versión electrónica]. The Folio, Vol. 19 N° 1.

•Goleman, D. (2005, noviembre). Liderazgo que obtiene resultados. Harvard Business Review (versión en español). Vol.83, N°1, 26-37.

•Heifetz, R. & Linsky, M. (2003). Liderazgo sin límites. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

•Hersey, P., Blanchard, K. & Jonson, D. (1998) Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional. Distrito Federal, México: Prentice-Hall.

•Lusier, R. & Achua, C. (2005). Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Distrito Federal, México: International Thomson Editores S.A. de C.V.

•Ricchiuto, J. (2005). Appreciative leadership [Liderazgo apreciativo]. [Versión electrónica], Cleveland, Ohio, EE.UU.: DesigningLife Books.

•Salazar, M. (2006, julio). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones

educativas que aprenden? [Formato electrónico], UNIrevista, Vol. 1, n°3.

•Schiller, M., Holland, B. & Riley, D. (2002). Appreciative leaders: in the eye of the beholder [Líderes apreciativos: en la mirada de quien contempla]. EE.UU.: The Taos Institute.

•Seligman, M. (2003). La auténtica felicidad. México: Ediciones B, S.A.

•Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. [Versión electrónica], Papeles de psicólogo, Vol. 27 (1), 3-8.

•Zaleznik, A. (2004, enero). Gerentes y líderes: ¿son diferentes? Harvard Business Review, Edición especial (versión en español). Vol.82, N°1, 64-71.



Las necesidades educativas especiales.

Si visualizamos los estudiantes que asisten a una escuela común, encontramos una gran variedad de niños, entre ellos, algunos pueden tener problemas para aprender y otros que no tienen dificultad alguna. Podemos encontrar niños con déficit atencional, niños con limitaciones visuales, niños con problemas para aprender a leer, a escribir, diferentes discapacidades intelectuales, dificultades de adaptación, etc. Todos estos niños y adolescentes, en la actualidad, pueden recibir apoyos en la escuela regular, para favorecer y contribuir al éxito escolar.

Las Necesidades Educativas Especiales (en adelante NNE) son condiciones de carácter dinámico que puede presentar una persona en el ámbito educativo, que se caracterizan por requerir ayudas y recursos adicionales, ya sean humanos, materiales o pedagógicos, para apoyar su proceso de desarrollo y aprendizaje, y contribuir al logro de los fines de la educación.

En esta línea, una NEE no siempre se relaciona con una dificultad para el aprendizaje, sino también puede ser representada por un alumno que aprende demasiado rápido, sin embargo y como se menciona al inicio, habitualmente las NEE se vinculan a dificultades en el aprendizaje de diversa naturaleza. Las NEE pueden ser transitorias, es decir, que precisa de apoyos pedagógicos durante un tiempo limitado y determinado, o permanentes, que lo requieren durante toda su permanencia en el sistema escolar.

En la actualidad, el Ministerio de Educación ha implementado el Decreto Supremo N°170/2010, que tiene por objetivo aportar un conjunto de estrategias y criterios para garantizar la calidad de los procesos educativos en los establecimientos escolares que cuentan con Programa de Integración Escolar (PIE).

Antes del Decreto Supremo N°170/2010, los PIE centraban su objetivo principalmente en los estudiantes que presentaban algún tipo de discapacidad a partir de generar condiciones en los establecimientos que permitieran su inclusión. Hoy en día, los PIE son una estrategia del sistema escolar que tiene el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la educación que se imparte en el establecimiento educacional, favoreciendo la presencia en la sala de clases, la participación y el logro de los aprendizajes esperados de “todos y cada uno de los estudiantes”, especialmente aquellos que presentan NEE, sean estas de carácter permanente o transitorio. Este cambio y amplitud del enfoque, se sustenta en la valoración de las diferencias individuales y en el respeto por la diversidad, en la perspectiva de una visión más inclusiva de la educación.

El fin de la educación es que todos/as los estudiantes, independientemente de sus condiciones personales, alcancen su máximo desarrollo y aprendizaje. Para conseguir este propósito, los establecimientos educacionales deben desarrollar diversas estrategias, siendo el PIE, una herramienta fundamental con la que la institución educativa podrá mejorar continuamente la calidad de la educación.



Servicios Gráficos

\$ 2 635 94 41

COPIAPÓ 326-B / SANTIAGO

en facebook: 1vision.cl



www.1vision.cl



Considerando que todos somos diferentes y que nuestra forma de aprender también lo es, los establecimientos educacionales que cuentan con PIE articulan una serie de estrategias específicas para cada NEE. Estas estrategias tienen como base común la vinculación de los profesores de aula con otros profesionales de educación especial, tales como Educadores Diferenciales, Psicólogos, Fonoaudiólogos, Terapeutas Ocupacionales, Psicopedagogos, Asistentes Sociales, Kinesiólogos, entre otros. Estos profesionales en conjunto y según la NEE del estudiante, trabajan colaborativamente para dar respuesta a las diferencias individuales de sus estudiantes, asegurando así el progreso en el currículo escolar y la disminución del riesgo de fracaso y deserción escolar.

La incorporación de estudiantes con NEE a los PIE, se realiza mediante un riguroso proceso de detección de necesidades educativas, que en lo práctico está altamente normado mediante los lineamientos que otorga el MIN-EDUC. Este proceso generalmente se inicia desde la figura del profesor de aula, quien es el que está más en contacto diario con sus estudiantes y visualiza dificultades de diversa índole durante sus clases. También la familia es la que puede aportar con información relevante sobre cómo ve el progreso escolar de sus hijos. Posteriormente los estudiantes detectados, son evaluados en lo referente a sus condiciones de salud general, por médicos especialistas, y en sus condiciones específicas de necesidad educativa por los profesionales pertinentes, con el objetivo de diagnosticar la NEE.

Una vez que este proceso ha concluido y se determina que el estudiante requiere apoyos educativos especiales, se incorpora al PIE y se diseña un plan de apoyo multidisciplinario. Este plan de apoyo puede incluir desde adapta-

ciones y modificaciones al currículo por parte del profesor (por ejemplo, adaptaciones en la metodología que utiliza en sus clases, diferentes formas de evaluación o modificación de los contenidos de sus clases), hasta orientaciones a la familia sobre cómo apoyar a su hijo/a con NEE; todo en el contexto de un trabajo colaborativo de profesores de aula, profesores especialistas en educación especial, profesionales de diferentes disciplinas y la familia.

Un aspecto fundamental de los apoyos a los niños con NEE es la familia. El núcleo familiar debe ser incorporado en este proceso de manera activa, partiendo de la escuela la promoción del compromiso de los padres con el aprendizaje de sus hijos, psico-educando en torno a lo que significa e involucra la presencia de la NEE en sus hijos y dando estrategias simples y sugerencias sobre cómo apoyarlos en la casa. Por ejemplo, si el niño presenta una NEE vinculada al déficit atencional, los profesionales de la educación saben que una ayuda es el establecimiento de rutinas y hábitos de estudio que le permitan al niño poder organizar su tiempo, o en el caso de la discapacidad intelectual, por ejemplo, vincular los aprendizajes con aspectos de la vida cotidiana para que puedan relacionar lo que aprenden con aspectos más cercanos a ellos. Los ejemplos anteriores pretenden reflejar que en ocasiones, para ayudar a los niños, no es necesario contar con demasiados recursos económicos o rotundas modificaciones en la rutina de una familia, sino más bien, apoyar con lo que se tiene.

Finalmente, la reflexión apunta a considerar la educación especial y sus estrategias de apoyo como un todo, donde todos participan, donde todos tienen un rol, los que en sincronía favorecen el aprendizaje desde la diversidad y

diferencias individuales de nuestros niños. Si todos los que trabajamos para la educación hacemos el papel de protagonistas en la sensibilización de la comunidad frente a las NEE, es posible que estas puedan superarse.



Magister en Psicología Natalia Villagrán

Decreto Supremo 170 del Ministerio de Educación (2009)

Orientaciones Técnicas para la implementación del DS 170 del Ministerio de Educación (2013)

Cambios cognitivos en el envejecimiento normal y patológico.

En los últimos 30 años, la población del país ha experimentado un proceso de envejecimiento demográfico acelerado. Hasta 1970, las personas mayores de 60 años representaban un 8% de la población, en el Censo del año 2002 con una población total de 15.116.435 personas, los adultos mayores aumentaron a un 11,4% (1.717.478), de estas, 758.049 son hombres (10,2%) y 959.429 son mujeres (12,5%). Cuatro años después, de acuerdo a datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), (2006), las personas mayores de 60 años alcanzaban al 13% de la población total del país. Se estima En los próximos 20 años un crecimiento de 3,7% anual para este grupo etario, proyectándose una población de 3.825.000 personas de tercera edad para el 2025, lo que representará el 20% de los chilenos.

Las tasas de mortalidad de la población general descendieron desde 8,9 fallecimientos por cada mil habitantes entre los años 1970 y 1975 a 5,7 fallecimientos entre el 2000 y el 2005. Esta tendencia se revertirá según las previsiones que indican que en el quinquenio 2020-2025 la tasa de mortalidad será de 7.1, hasta alcanzar el número de 10 fallecimientos por cada mil habitantes entre 2045 y 2050.

Fig. 1. Porcentaje de defunciones por grandes grupos de edad.

El envejecimiento progresivo de la población de nuestro país demanda una importante atención de parte de la investigación, transformando en claves para generar procesos de investigación el envejecimiento patológico y normal, con el fin de limitar o retrasar en la medida de lo posible las afecciones que sufren y vivirán los adultos mayores, tanto a nivel físico,

psicológicos, sociales y en especial forma para nuestra investigación los componentes neurocognitivos transversales en el proceso de envejecimiento. Factores como el deterioro de la atención, por tanto comprenden un amplio campo de investigación frente a los datos estadísticos del progresivo y acelerado envejecimiento de nuestro país.

REGIONES DEL PAIS					
Region	TOTAL POBLACION	TOTAL ADULTOS MAYORES	HOMBRES	MUJERES	% ADULTOS MAYORES
Región de Tarapacá	429.594	39.572	18.402	21.170	9,2%
Región de Antofagasta*	493.994	42.982	19.370	23.612	8,7%
Región de Atacama	274.230	25.256	12.270	12.986	9,2%
Región de Coquimbo	603.210	71.258	32.810	38.448	11,8%
Región de Valparaíso*	3.539.832	269.872	119.200	150.672	7,6%
Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	790.627	87.814	41.870	45.944	11,1%
Región del Maipo	908.097	105.562	50.134	55.428	11,6%
Región del Bío-Bío	1.861.562	211.957	95.350	116.607	11,4%
Región de La Araucanía	869.535	107.843	49.370	58.473	12,3%
Región de Los Lagos	1.073.130	124.666	57.220	67.446	11,6%
Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	91.412	7.322	4.080	3.242	8,0%
Región de Magallanes y de La Antártica Chilena	170.820	17.020	7.900	9.120	10,0%
Región Metropolitana de Santiago	6.063.195	669.542	278.920	390.622	11,0%

* Mayor Porcentaje de Adultos Mayores
** Menor Porcentaje de Adultos Mayores

Tab.1 Total adultos mayores por región

Temuco	245.347	25.393	10.244	15.149	10,3%
Melipenco*	5.620	923	450	473	16,4%
Padre las Casas**	58.795	5.812	2.624	3.188	9,9%

* Mayor Porcentaje de Adultos Mayores
** Menor Porcentaje de Adultos Mayores

Tab.2 Porcentaje adultos mayores a nivel local

A modo de antecedentes teóricos respecto a la atención, Hasher y Zacks, (1988) y Zacks y Hasher, (1997), (en Veliz, Riffo & Arancibia, 2010) sostienen que en el envejeci-

miento se debilita procesos inhibitorios, reguladores de la atención, en torno a la memoria operativa, afectando procesos cognitivos como la comprensión y producción del lenguaje.

Del mismo modo, Binotti, Spina, de la Barrera y Donolo (2009) mencionan que aspectos como la atención sostenida y selectiva son parte de la base fundamental para la estimulación de las funciones ejecutivas, en tareas que comprendan estos procesos.

Es importante mencionar que en los adultos mayores la atención sostenida

voluntariamente disminuye, ya que la atención presenta cambios con el paso de la edad manifestándose en un descenso en la eficacia en la detección de señales, es

decir una disminución en el grado de vigilancia (García, 2001). Además, Sánchez & Pérez (2008) señalan que en los adultos mayores que se enfrentan a condiciones ambientales desfavorables, la atención sostenida se ve disminuida, en cambio enfrentarse a ambientes estimulantes, genera una optimización de la atención del adulto mayor.

Existen evidencias de que en las demencias la atención comienza a deteriorarse junto con la memoria a corto plazo, y en la medida en que la enfermedad avanza, se presenta una mayor dificultad en la concentración y la mantención de la atención en las actividades diarias.

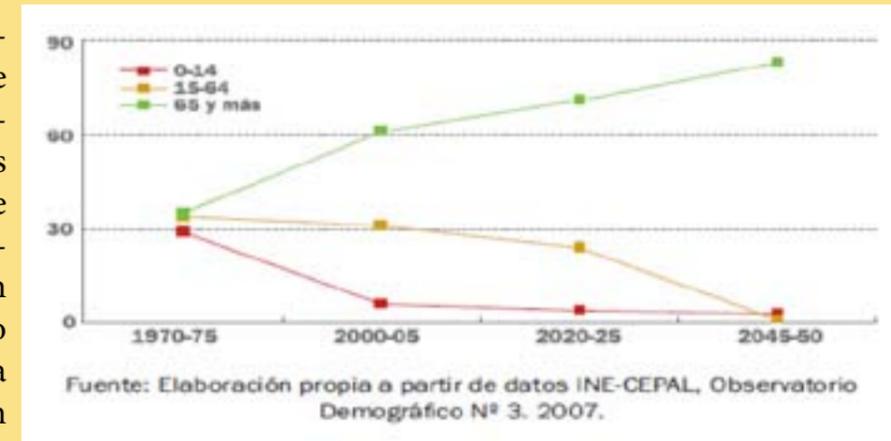
Como resultado la selección de los estímulos al realizar una tarea, se va alterando progresivamente llegando al ensimismamiento (Sánchez & Pérez, 2008).

Jara (2007) menciona que la atención y orientación son esenciales para realizar y utilizar las funciones cognitivas, pero resulta difícil definir sus características específicas. Menciona que en casos de alteración de la atención se presenta la falta de persistencia, distracción, vulnerabilidad a la interferencia y la presencia de respuestas inmediatas inapropiadas. En los casos de deterioro más avanzado la capacidad atencional presenta desorientación temporal y luego espacial.

García (2001) indica que en la demencia tipo Alzheimer el deterioro más claro es el uso de la atención en

la supervisión de tareas. Se mantiene la capacidad selectiva sensorial, cuando no hay distractores. La atención selectiva se ve afectada sobre todo si el adulto mayor inhibe una respuesta automática o sobre aprendida (dado en pruebas como Stroop). La lentitud cognitiva afecta a la posibilidad de compatibilizar la ejecución de diversas tareas en estos pacientes. En relación a la atención sostenida no se encuentra gran evidencia.

En el afán de obtener en las investigaciones resultados comparables García (2001) describe la necesidad de evaluar diferenciadamente los distintos mecanismos atencionales. Describe



que ha sido frecuente en la investigación la comparación de resultados de diversas investigaciones en variados alcances, en un mismo tipo de grupo experimental empleando distintas pruebas de atención que dan énfasis a diversos componentes, y no necesariamente específicos a la identificación real del componente atencional que pueda ser eje central de la investigación.

Por tanto el generar investigaciones en las cuales la evaluación de mecanismos específicos y la comparación de resultados, entreguen mejores conclusiones a resultado de investigaciones entregando en los instrumentos el alcance real que poseen estos, y los componentes directos que miden, permitirá generar conclusiones con mayor fuerza de los alcances de los instrumentos. De esta forma al observar que test como los de tachado por ejemplo Letras, dígitos y Toulouse Pieron, miden la atención selectiva visual, agregando componente de velocidad perceptiva, podría permitir ser más específicos en la selección e incorporación de las pruebas a las investigaciones (García, 2001).

Del mismo modo tareas de trazado o Trail-Making y pruebas de alternancia contribuyen a la evaluación de selección de respuesta y supervisión, pruebas como Stroop y clasificación de tarjetas de Wisconsin implican aspectos de atención, planificación, aprendizaje entre otros. (García, 2001).

Por tal motivo es relevante realizar pruebas atencionales más eficaces para identificar problemas atencionales específicos, que permitan entregar resultados equiparables generando investigaciones que puedan dar cuenta de componentes asociados directamente con patologías tanto a nivel infantil, adulto y en es-

pecial para esta investigación en paciente con diagnósticos de demencia, lo que ofrecerá alcances en la mejora de diagnósticos y criterios de patologías en trastornos de la atención.

Es por todo lo mencionado anteriormente que nuestro interés radica en realizar una investigación respecto a los procesos atencionales en la población adulta mayor de Temuco, por medio de instrumentos de evaluación neuropsicológica que permitirán conocer los procesos atencionales en personas que cursan un envejecimiento patológico y con deterioro cognitivo leve. Por eso, bajo la dirección de la profesora Diana Martella, con la que estamos realizando la tesis de grado, utilizaremos una prueba llamada Flicker, la cual entrega información con respecto a las variables del estudio. Cabe destacar que esta tarea se ha utilizado en diferentes contextos y grupos de estudio y siempre ha dado el mismo tipo de resultado lo que da cuenta de su fiabilidad, además se caracteriza por ser de muy fácil y de corta administración, siendo muy atractiva para la persona a la que se le aplica. Por medio de esta se pretende identificar los tipos de atención que se ven afectadas en el envejecimiento, basándonos en teoría de las redes atencionales de Petersen y Posner. Además se emplearán una serie de instrumentos los que nos permitirán clasificar los participantes de este estudio, tales como: Minimental, test del reloj, fluidez verbal, cuestionario EFAM, escala de Yesavage abreviada y finalmente K.bit. La finalidad de nuestro estudio además, es permitir la generación y puesta en marcha de programas de estimulación y rehabilitación cognitiva de ancianos y como menciona García, (2001) ayude en la diferenciación de los mecanismos atencionales afectados en distintos síndromes clínicos en el envejecimiento tanto patológico como normal.

Para llevar a cabo este experimento se plantea el siguiente objetivo general: detectar las variaciones de la atención automática y sostenida en adultos mayores institucionalizados que tengan diagnóstico de demencia y deterioro cognitivo específico de algún tipo de patología asociada al envejecimiento. Basándonos en una fundamentación cuantitativa, ya que utiliza preferentemente información cuantificable para describir o tratar de explicar los fenómenos que se estudian. (Briones, 2002)

Bibliografía

- Briones, G. (2002). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social. Pp 1-219.
- CASEN. (2011). Caracterización de Adultos Mayores por Género. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/Araucan%C3%ADa_final_50e1b569a1954.pdf
- García, O. (2001). Mecanismos atencionales y síndromes neuropsicológicos. *Revista de Neurología*. 32 (5). Pp 463-467. Recuperado de <http://www.ual.es/~lfuentes/sindromes.pdf>
- Jara, M. (2007). La estimulación cognitiva en personas adultas mayores. *Revista Cúpula*. 22(2). Pp 4-14. Recuperado de <http://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v22n2/art1.pdf>
- Sánchez, I & Pérez, V. (2008). El funcionamiento cognitivo en la vejez: atención y percepción en el adulto mayor. *Revista Cubana de medicina general integral*. 24(2). Pp 1-7. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v24n2/mgi11208.pdf>.

Veliz, M., Riffo, B & Arancibia, B. (2010). Envejecimiento cognitivo y procesamiento del lenguaje: cuestiones relevantes. *RLA, Revista de Lingüística Teórica y Aplicad.* 48 (1). Pp 75-103. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-48832010000100005&script=sci_arttext

Isabel Luengo, Tomas Silva,
Pamela Aguilera

EL ENCUENTRO

TU REVISTA CORPORATIVA "UN ESPACIO PARA CRECER"



SEDE TALCA



Desde enero a julio tuve la oportunidad de vivir en la ciudad de Sevilla, en el sur de España, dicha experiencia se generó a través del programa de intercambio al extranjero de nuestra Universidad y la concrete con ayuda de una beca otorgada por el Banco Santander, en reconocimiento a mi rendimiento y trabajo durante los tres primeros años de carrera.

Cuando ingrese a la Universidad en el año 2012, jamás pensé en postular a un programa de intercambio. Nací en la ciudad de Linares y desde pequeño crecí observando la Cordillera de Los Andes como un gran muro, imposible de saltar. En la medida que fui avanzando en la carrera, me fui involucrando en actividades, ayudantías, centro de estudiantes y otro sin fin de actividades, que me permitieron ir empapándome con la disciplina de estudiar Psicología, más allá de obtener un título para poder vivir y ejercer.

Asimismo, fui conociendo las oportunidades que daba la Universidad y contando con el apoyo económico de mis padres, por lo que no dude en postular a esta oportunidad de un semestre en el extranjero, específicamente en la Universidad de Sevilla, que actualmente es una de las cuatro Universidades más prestigiosas de España, donde la educación que se me entregó en esta casa de estudio fue de primer nivel, con un cuerpo do-

cente especializado en cada una de sus áreas, además de una infraestructura acorde con las necesidades del alumnado. No obstante, la formación académica obtenida en Chile, me permitió enfrentar dicho desafío con las herramientas necesarias para que fuera un paso exitoso para mi carrera, e incluso en muchas áreas en las cuales implicaba una reflexión y un pensamiento crítico, fui destacado, ya que en nuestra malla, asignaturas como Desarrollo Personal, nos permite entrenar en la capacidad de auto-conocernos y hacer un insight en los procesos que vivimos y enfrentamos como seres humanos.



No negare que durante estos 179 días en España, existieron momentos dolorosos y complejos, que me hicieron dudar y permanecer allí, sin embargo, estuvieron acompañándome dos grandes amigos en la actualidad, mis compañeros de departamento durante mi estancia en Sevilla, un Brasileño y un Mexicano, los cuales no solo fueron mis roomies (Compañeros de cuarto en inglés coloquial), si no que también se transformaron en mis hermanos, donde aprendí a valorar Latinoamérica, aprendí que Europa no es lo que nos vende el Cine, que a veces el trato puede ser duro, pero que esa situación no debe ser en ningún caso, un obstáculo para que mis compañeros de carrera y Universidad se rindan ante la oportunidad de conocer el mundo.

Finalmente, invito a todo aquel interesado en

el Programa Un Semestre en el Extranjero, que cuente con los recursos, a vivir esta experiencia, a conocer los muchos países y convenios a los cuales pueden acceder, becas internas de la Universidad y becas externas. El paso es atreverse, descubrir que hay más allá de La Cordillera de Los Andes y que se puede saltar esta gran muralla.

Por Nicolás Cisternas
Estudiante de Psicología
Cuarto año, Sede Talca
Universidad Autónoma de Chile

Agradecimientos



EQUIPO EDITOR

Dirección :

Ana María Fredes R.

Corrector de Estilo Dirección Facultad de Psicología :

Mg. Pablo Gutiérrez

Equipo Editor :

Astorga Fabián
Fuentes Netty
Fredes Santiago
Isamit Scarlett
Montecinos Enrique
Rojas Jorge
Romo Oscar
Sazo Guido
Alfredo Fredes Ramírez

Correctora de estilo:
Diseño Gráfico y Web:

Natalia Parada
Jorge Rojas

Equipo Enlaces Sede Temuco:

Coordinadora Equipo Enlace:
Docentes:

María Loreto Reckmann Cárdenas
Danniela Iturriaga y Natalia Villagran

Alumnos editores:

Yussef Nagib Ali
Shelsy Camila Alvarez Riquelme
Camila Cofre
Pablo Morales Araya
Camila Ricardi
Constance Thielemann Silva
Ana María Aros
Diego Narvaez
Nicolas Rodriguez

Equipo Enlaces Sede Talca:

Coordinadores:

Albornoz Cristián

Alumno editor:

Cisternas Nicolás

Alumnos Colaboradores:

Centro de Alumnos Diurno Vespertino Sede el Llano UAS.

Alumnos Sede Talca Carrera de Psicología UAS.

Alumnos Carrera de Derecho Sede el Llano UAS.

Agradecimientos especiales a el Sr. Decano Rodrigo Ubilla y a la directora de Carrera de psicología sede Santiago Jessica Morales.



EL ENCUENTRO

REVISTA CORPORATIVA "UN ESPACIO PARA CRECER"



www.1vision.cl

