

# MODALIDAD TALLERES



CONGRESOS PI  
by PSYCHOLOGY INVESTIGATION

**REAPRENDIENDO A VIVIR (REV)**

**INVESTIGACIÓN: RESILIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
UNIVERSITARIOS ANTE LA DISCAPACIDAD**

**Dra. Laura Padilla Castro<sup>1</sup>  
M. en D. Fanny Elizabeth Corral Carteño<sup>2</sup>  
Dra. Alma Janeth Moreno Aguirre<sup>3</sup>  
Universidad Autónoma del Estado de Morelos  
México**

La resiliencia es un proceso constante, que tiene su mayor fortaleza en los agentes estresores de los cuales te tienes que transformar para salir adelante<sup>2</sup>

**RESUMEN**

El Taller: “**Reaprendiendo a vivir**” (**REAV**) pretende compartir los resultados de su aplicación en la intervención del estrés o Síndrome de *Burnout* partiendo del reconocimiento que se trata de una de las principales enfermedades que aquejan en el siglo XXI. El taller **REAV** que se presenta forma parte de un proyecto macro que analiza la relación entre el nivel de estrés que pueden experimentar los trabajadores universitarios en el desempeño de sus labores y la influencia de indicadores de riesgo.

**PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

---

<sup>1</sup> Profesora-investigadora de tiempo completo, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México Perfil deseable Promep, SEP.

<sup>2</sup> Profesora interina, Universidad Autónoma del Estado de Morelos., México

<sup>3</sup> Profesora-investigadora de tiempo completo, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México Perfil deseable Promep, SEP

Las exigencias de las sociedades modernas promueven que el estrés o S. de *Burnout* sea identificado como uno de los trastornos psicológicos más virulentos en las organizaciones con y sin fines de lucro (Maslach y otros, 1997; Caramés, 2001).

Desde una perspectiva Psicosocial, el *Síndrome de Burnout*, no es considerado como un estado de ánimo, sino como un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo; como una respuesta a un tipo de estrés crónico que deriva de la interacción con otras personas, como actividad primordial.

El taller propone a la Resiliencia como el enfoque de referencia teórico y metodológico de carácter teórico-vivencial en donde los participantes adquieren y/o desarrollan herramientas y estrategias que les permitan mejorar su calidad de vida contribuyendo al campo de conocimiento de la Resiliencia y por ende, de la Psicología.

## INTRODUCCIÓN

**El taller: “Reaprendiendo a Vivir” (REAV)** busca compartir las experiencias derivadas de la aplicación de un Programa de Intervención teórico vivencial desde el paradigma de la Resiliencia; forma parte de un Proyecto macro titulado **Resiliencia Laboral de los Trabajadores Universitarios ante la Discapacidad**. El proyecto obtuvo un financiamiento Federal adscrito a la línea de Investigación: Aspectos Psicoafectivos en los trastornos de la comunicación, del Cuerpo Académico, Estudios transdisciplinarios sobre las Comunidades Sordas, adscrito a la Facultad de Comunicación Humana de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.

El financiamiento obtenido permitió un Estudio de caso micro regional que se orientó a la población adscrita a la Dependencia de Educación Superior (DES) de Salud y el Comportamiento de la UAEM, integrado por las Facultades de Comunicación Humana, Enfermería, Farmacia, Psicología, Ciencias del Deporte, Nutrición y del Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología. Posteriormente, y por medio de convenios establecidos, se tomaron muestras en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos



## **MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

(INEA-SEP-México), con la Facultad de Estudios Superiores de Iztacala de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y en la Unidad de Investigación en Neurodesarrollo del Instituto de Neurobiología. Campus Juriquilla, Querétaro-UNAM.

El estrés laboral o *Síndrome de Burnout* se atribuye al agotamiento o al “estar exhausto”, implica también una actitud hacia el trabajo, deprivada de ánimo; se manifiesta cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Se reconoce como uno de los trastornos psicológicos más virulentos en las organizaciones (Castro, 2016).

Además de ser considerado como uno de los riesgos emergentes del siglo XXI, su connotación lo ha llevado a posicionarse como uno de los principales retos para la seguridad y la salud a que se enfrentan las organizaciones, ya que las implicaciones lo sitúan a nivel biológico, psicológico y social. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2000) se refiere al estrés laboral como una: Enfermedad peligrosa para las economías industrializadoras y en vías de desarrollo perjudicando a la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores (OIT, 2000).

La manifestación del estrés es silenciosa (Pereira, 2009) y lo que inicia con dolores de cuello, de cabeza y falta de apetito llega a empatarse con otras enfermedades (colitis, gastritis, hipertensión, etc.) a las que regularmente no se les toma la importancia necesaria, hasta que se vuelven crónicas y quienes se encuentran bajo la presión de estrés, difícilmente mantiene un equilibrio entre su vida laboral y su vida cotidiana.

Al respecto, el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) refiere que el 43% de los adultos padece estrés, (Román, 2016) y cifras del Instituto Nacional de Psiquiatría indican que México se sitúa en los primeros lugares con pacientes que sufren estrés laboral. Los empleados mexicanos ocupan el segundo lugar a nivel mundial con mayor índice de estrés laboral, únicamente superados por los trabajadores chinos, quienes ocupan el primer lugar. Su advenimiento provoca un impacto significativo pues el coste económico es elevado y las repercusiones provocan, que quienes lo padecen no rindan de manera eficaz afectando de manera significativa a las organizaciones.

En las organizaciones existen factores internos que desencadenan estrés laboral, entre los que más se reportan destacan: presión en la entrega de resultados, directivos exigentes, compañeros de trabajo desagradables, falta de apoyo social, malas relaciones, trabajo repetitivo, falta de complejidad en las tareas desempeñadas, poca participación en la toma de decisiones, estancamiento de la carrera, bajo salario, salario condicionado e inseguridad en la certeza laboral. A lo anterior, se suman factores externos a las organizaciones, entre otros a situaciones económicas, ambientales, sociales, de violencia, delincuencia, tránsito, problemas de pareja o familiares, divorcio, muerte del cónyuge, enfermedades de familiares, deudas, temporadas comerciales, entre otros). Cuando el estrés es muy intenso y se prolonga por mucho tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales con graves repercusiones.

## MÉTODO

Este siglo se ha manifestado por efectos globalizadores, con constantes cambios que incrementan la presión laboral, por supuesto este repercute en las prácticas laborales que demandan mejorar la productividad y por ende la calidad (Castells, 1996).

Las estadísticas reportan que las situaciones de estrés individual o colectivo ocasionan a los países y sus empresas, grandes pérdidas por fallas en la calidad y en la productividad de productos y servicios, ausentismos, cambios de cargos, deserción laboral, accidentes de trabajo, jubilaciones prematuras y en el panorama más oscuro, el deceso del trabajador. El trabajador se encuentra desvalorizado; tampoco se cuantifica el coste que repercute en la economía de la organización. Identificarlo no es tarea fácil, por ello la OIT se ha pronunciado para que: "las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente laboral en todos sus ámbitos, tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas".

Ante esta nueva necesidad, el Cuerpo Académico:, Estudios Transdisciplinarios sobre las Comunidades Sordas, desde su proyecto *Análisis de la resiliencia laboral de los trabajadores*

## **MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

*universitarios ante la discapacidad* ejecutando un diagnóstico con el objetivo de identificar las variables que vulneran al trabajador universitario.

En la muestra identificada participaron 301 trabajadores<sup>4</sup> de la DES de Salud,<sup>5</sup> El programa contempla a aquella población de trabajadores de la UAEM identificada como vulnerable, -entre ellas-, quienes poseen alguna discapacidad que involucre su comunicación y bienestar emocional susceptible de provocar algún impacto en su capacidad resiliente en el desempeño de sus labores.

La recogida de datos se realizó en el periodo de diciembre 2015 y marzo 2016, etapas en las que se presume más estrés en el trabajador por la sintonía de actividades que se realizan, al terminar e iniciar un año lectivo.

En el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS realizando un análisis de fiabilidad, diferencia de medias, correlaciones entre las variables objeto de interés y regresión lineal múltiple (stepwise). Para minimizar los efectos de la multicolinealidad en los análisis de regresión se transformaron las puntuaciones directas en puntuaciones típicas (Leona S. Alken, 1991). Se utilizó el tratamiento listwise para los datos perdidos.

Los trabajadores observados arrojan datos que tienen que ver con una diferencia del 4 % por lo que resulta necesario resaltar que esta variante se inclina por el personal administrativo y no así mismo el académico.

En referencia a la edad contamos con una población del 19 % de 31 a 35 años, el 16.5 % de 26 a 30 años, 14.6 % de 36 a 40 años, 14.2 % de 41 a 45, destacando entre estas las más significativas, por lo que se refiere contamos con una población predominante de mujeres con un 59 % contra un 41 % respectivamente.

---

<sup>4</sup> Profesor Investigador de Tiempo completo, Profesor de Tiempo completo, Sindicalizado, Personal de confianza, personal administrativo.

<sup>5</sup>Facultad de Enfermería, Facultad de Farmacia, Facultad de Nutrición, Facultad de Psicología, Facultad de Ciencias del Deporte, Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología y la Facultad de Comunicación Humana de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

El estado civil es del 42 % de casados, 6 % de divorciados, 34 % solteros, 9 % en unión libre y el resto no contestó; por lo que respecta a los hijos el 50 % tiene hijos y el 50 % no, el 60 % tiene dependientes económicos.

El 19 % tiene al cuidado o sufre una discapacidad, de ese porcentaje el 88 % es por discapacidad visual, la alternancia entre personal discapacitado es del 39 % los horarios de trabajo matutino con un 49 %, 36 % mixto, 8 % vespertino y el resto no contestó, el sueldo predominante con un 21 % es el de \$ 3000 a \$ 6,000 pesos mensuales, con jornadas de trabajo reflejadas de 10 a 20 horas predominantemente, el 34 % concluyó una licenciatura contra un 21 % que solo cuenta con nivel de preparatoria y los porcentajes de posgrado son de un 19 %.

El sufrimiento que las personas señalan tiene que ver con; situaciones que generan frustración en el trabajo, insatisfacción con el patrón, y sobre todo las relaciones interpersonales inadecuadas, considerando significativamente que no tiene que ver el género ya que el agente estresor afecta de igual manera a un hombre que a una mujer.

Se considera como factor importante la incertidumbre de la percepción del salario (Miranda, 2017), atenuándose este, más por factores de organización, que por el tipo de actividad que se desempeña. El estrés se fortalece con el aspecto social y el entorno violento que se vive en el Estado de Morelos.

Actitudes que provocan un estado de descontrol a la organización, pues los trabajadores pueden invocar prerrogativas laborales (incapacidad) para dejar de manera momentánea la fuente de trabajo, en este sentido, las funciones que desempeña el trabajador, administrativamente hablando, no es sujeto de que sea suplido por otro trabajador. Este coste se duplica e impacta de manera significativa a la organización y por supuesto a la economía del trabajador derivado de los tratamientos clínicos y médicos a los que se tenga que someter.

Si es el caso de trabajador de confianza, que tiene un alto grado de responsabilidad y como consecuencia implica de manera inmediata jornadas dobles de trabajo, presión por la entrega de resultados de manera oportuna, exceso de responsabilidades, ritmos acelerados, nuevas



## **MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

metas, y dificultad con los subalternos, estos trabajadores son los que se identifican con altas incidencias en su salud (prolongados tratamientos, cirugías, entre otras).

El *Síndrome de Burnout* refiere que una incidencia de padecerlo es por tener profesionales que se dedican a la salud, sin embargo en este estudio, se cambia el paradigma, toda vez que el trabajador administrativo, académico y de confianza mantiene una absoluta y constante relación con alumnos, padres, maestros, docentes y autoridades, por lo que queda asentado el planteamiento hipotético “el trabajador universitario posee estrés provocado por su entorno laboral.”

### **REAPRENDIENDO A VIVIR “REAV”**

No existe una fórmula sencilla e infalible que pueda curar el estrés. Se requieren acciones diversas que permitan reducir las situaciones de sobrecarga. En este sentido, en la UAEM desde la resiliencia<sup>6</sup> se propone un cambio de paradigma respecto al enfoque del marco teórico de la Psicología Positivista proponiendo la construcción de competencias y estrategias preventivas.

**PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

---

<sup>6</sup> Deriva del latín *resilio*, término que significa volver atrás, volver de un salto, resaltar y rebotar. Al principio el término fue utilizado en el ámbito de las ciencias físicas y de las matemáticas, donde hace referencia a la capacidad de un material o de un sistema de volver al estado de equilibrio después de una deformación. En psicología, la resiliencia hace referencia a un proceso dinámico que abarca la adaptación positiva en entornos adversos. Condiciones imprescindibles, para que dicho proceso se manifieste son la exposición a amenazas o adversidades intensas y el logro de una adaptación positiva (Luthar, Cicchetti y Becker, 2000).

<sup>6</sup> (Villalba) Pintor Mexicano, exposición “El sueño del Estímulo” en café la Maga Cuernavaca Morelos, junio del 2017, “Es esta exposición todo refiere al cuerpo humano y a la creación de la pintura que es una extensión de lo que la corporeidad construye. Las manos medios de expresión fortalecen los trazos del desnudo cambiante bordean las sombras bosquejadas e iluminan los pliegues de una femineidad fragmentaria.



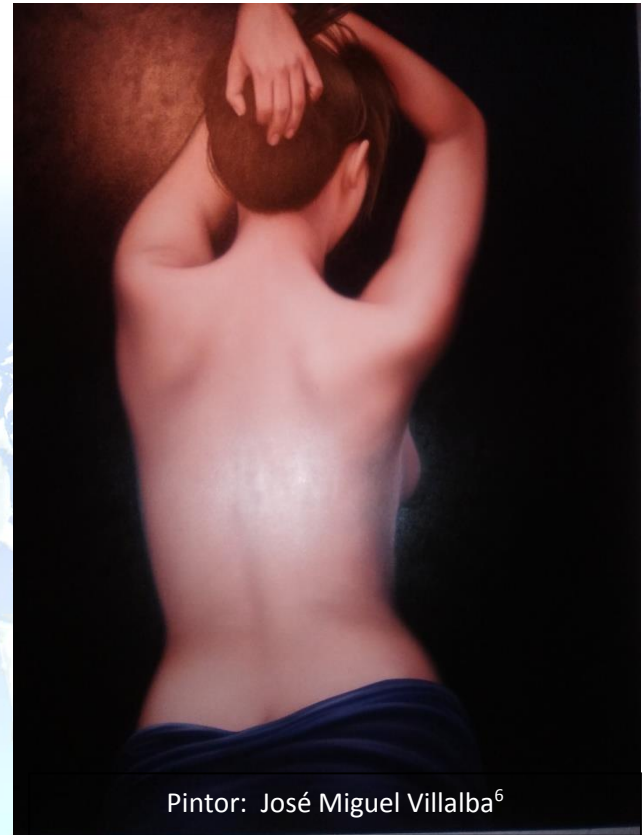
Esta se caracteriza por proponer y ayudar a desarrollar estrategias de enfrentamiento y adaptación positiva frente a riesgos o adversidades significativas reconociendo la necesidad de flexibilidad, adaptación e improvisación en situaciones caracterizadas por el cambio y la incertidumbre, buscando y encontrando significado, a pesar de entornos que no se prestan a la planificación, la preparación, la racionalización o a interpretaciones lógicas (Teresa García Merino, 2015).

Asimismo, la resiliencia (Becoña, 2006) se propone como una variable con altas posibilidades de atribuir valor positivo a factores de riesgo que, de otra manera, serían interpretados sólo como amenazas que incrementan la probabilidad de resultados negativos o de decrementos en la probabilidad de resultados positivos.

De acuerdo con Bonanno (2008), es importante distinguir la resiliencia de la recuperación: mientras esta última está caracterizada por un retorno gradual a la normalidad después de un periodo de crisis más o menos prolongado en el tiempo, la resiliencia refleja la habilidad de mantener una trayectoria estable en las funciones vitales en el tiempo.

Por lo antes descrito resulta necesario programar las actividades a desempeñarse en corto y mediano plazo, evitando así que estas se acumulen y se conviertan en un problema de mayor magnitud.

El término de ergonomía (Vedder, 2016) es trabajado por los Europeos en el ámbito de las ciencias humanas, lo que representa un punto de equilibrio entre la Fisiología y la Psicología, que se enfoca a estudiar problemas tales como la presentación de la información



Pintor: José Miguel Villalba<sup>6</sup>

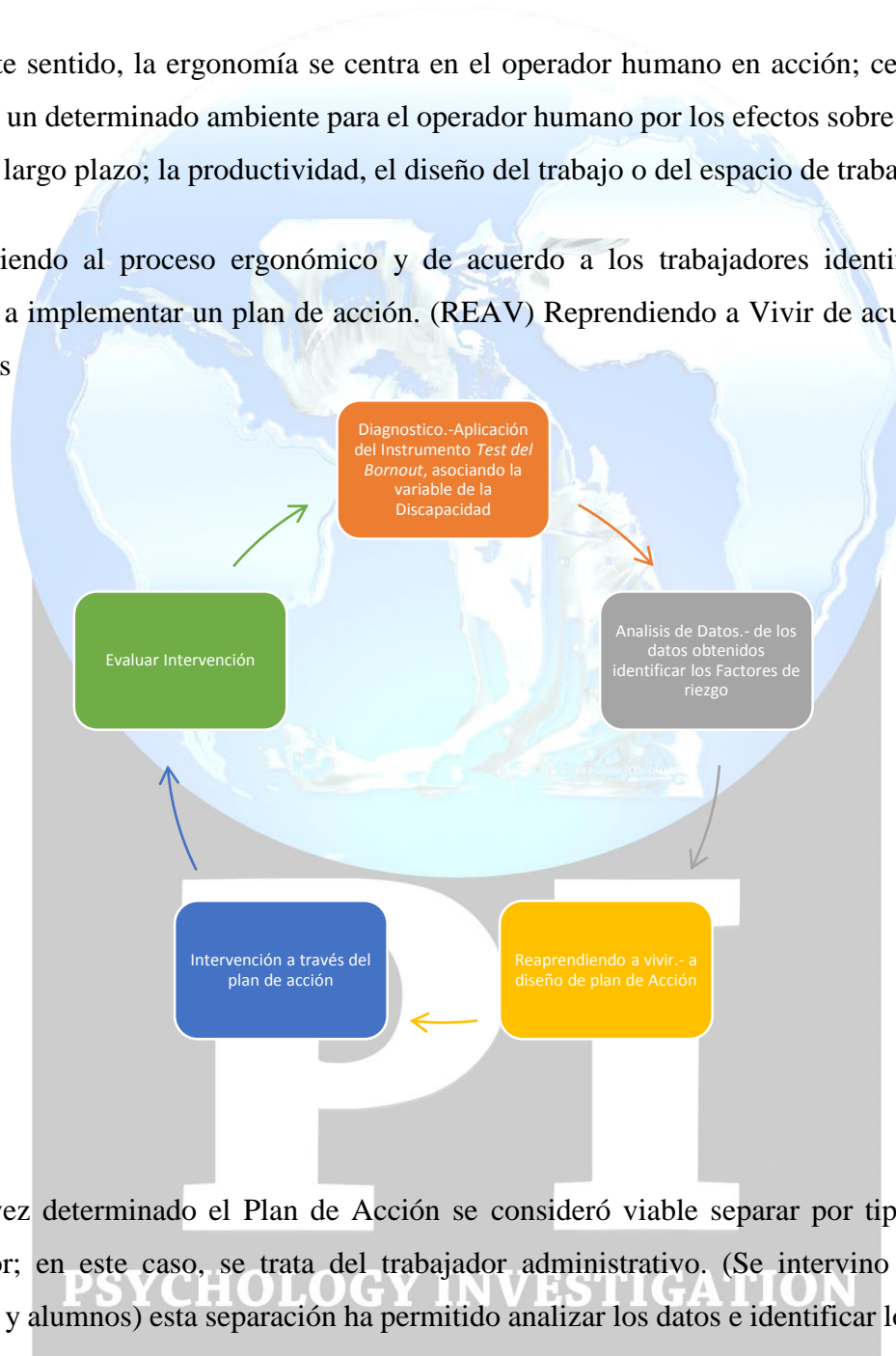
PSYCHOLOGY INVESTIGATION

## MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

y el grado de satisfacción en el trabajo y de manera natural a aquellos que tengan que ver con el estrés.

En este sentido, la ergonomía se centra en el operador humano en acción; centrando el riesgo de un determinado ambiente para el operador humano por los efectos sobre la salud, a corto o a largo plazo; la productividad, el diseño del trabajo o del espacio de trabajo.

Atendiendo al proceso ergonómico y de acuerdo a los trabajadores identificados se procedió a implementar un plan de acción. (REAV) Reaprendiendo a Vivir de acuerdo a las siguientes fases:



Una vez determinado el Plan de Acción se consideró viable separar por tipología del trabajador; en este caso, se trata del trabajador administrativo. (Se intervino además a maestros y alumnos) esta separación ha permitido analizar los datos e identificar los factores de riesgo para intervenir con el Taller Reaprendiendo a Vivir, REAV (Castro, 2016).

A través de una serie de ejercicios, estrategias y técnicas derivadas de la psicológicas, el trabajador identifica sus condiciones de trabajo, sus características individuales, haciendo una diferenciación específica entre las tareas: del trabajo, las cotidianas, las del hogar, las de relaciones interpersonales y familiares. La tarea le permite identificar el detonante y predisposiciones al estrés y a la ansiedad promoviendo un significativo índice de autoconocimiento.

El trabajo grupal permite identificar, prácticas, actitudes, emociones, limitaciones, problemas a afrontar, que ayudan a organizar la estrategia necesaria para afrontar la adversidad.

La parte conceptual básica a tratar se esquematiza de la siguiente manera:



La siguiente parte es socializar parte de la Legislación universitaria así como el rol (Misión y visión, Manual de políticas y Procedimientos) a seguir, pues se ha detectado la invasión de funciones. Se propone realizar un inventario de acciones de manera individual con la

## **MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

intención de dar soluciones posibles a los problemas encontrados; una vez conceptualizado, se socializa para ofrecer estrategias de mejora a nivel grupal.

Esta dinámica ha coadyuvado a fomentar los pilares resilientes en REAV, que los podemos identificar como: autoestima colectiva, que involucra la satisfacción personal y la identidad como profesionales universitarios, y es que el pertenecer al desarrollo del recurso humano en sí mismo es valioso pues a diferencia de las empresas lo que se le regresa a la sociedad es precisamente los profesionales que desde diferentes áreas contribuirán a la producción en México.

La identidad Cultural: como pilar de los valores morales (Gonzalez, 2014) colectivos que te permitirán desarrollar un acto consiente, eficiente al brindar el servicio; Carisma: consistente en desarrollar la empatía y buena disposición para “contar con la capacidad de dar a los demás lo mejor de ti”, Honestidad: este valor que se encuentra muy desvirtuado en nuestras instituciones y que hoy por hoy peyorativamente cataloga a nuestro país como uno de los más corruptos a nivel Latinoamérica (Casar, 2015), por supuesto la solidaridad: fruto del constructo social solido que le dará fortaleza a los otros pilares.

Finalmente, la forma en que se percibe la resiliencia, fortalece las actividades propuestas del trabajador, quien se reafirma con los recursos personales con los que cuenta, hacia un mejor afrontamiento del estrés. Esta adaptación positiva fortalece la salud mental del ser humano, los participantes han encontrado excelentes resultados atendiendo a las siguientes recomendaciones:

- Desarrollar técnicas de respiración profunda y de relajamiento.
- Visualizar imágenes, situaciones, personas, frases, recuerdos, experiencias significativas.
- Identificar y cultivar aquellas características propias o ajenas valoradas.
- Identificar y atender situaciones como el sueño, la alimentación, ejercicio.
- Cultivar la amistad de personas positivas, entre otras. Las cuáles dependerán de las características de los grupos con los que se trabaja.



**CONCLUSIONES:**

El agotamiento, la decepción y la pérdida de interés por las actividades que se realizan, principalmente cuando se interactúa de manera directa con otras personas, se identifican como síntomas o consecuencias del síndrome de *Burnout*, considerado, desde la perspectiva Psicosocial, no como un estado de ánimo, sino como un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo. La importancia que ha cobrado en la mayoría de los países y sus organizaciones obedece a las crecientes repercusiones en la productividad organizacional e institucional.

Las propuestas para la atención del estrés o Síndrome de *Burnout* son diversas en cuanto a enfoques teóricos y metodológicos del campo de la salud, principalmente de la salud mental. En este sentido el paradigma de la resiliencia permite desarrollar estrategias de intervención orientadas a identificar los disparadores de ansiedad, angustia y estrés como constructos sociales y culturales Ponce de León, O., (1997).

Se propone a la resiliencia como el marco de referencia que permita adquirir y/o desarrollar habilidades y estrategias efectivas orientadas hacia una mejor calidad de vida, tanto en los aspectos personales, de interacción, como en el ejercicio de sus actividades laborales contribuyendo al campo de la Resiliencia y por ende al de la Psicología.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Aladro, P.D. (2005). Taller de intervención para la construcción de habilidades de una autoestima positiva. (Tesis inédita de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F.
- Alonso, J. Y Román, J.M. (2005). Prácticas educativas familiares y autoestima. Revista Psicotema. 17 (1). Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3067>.
- Becoña, E. (2006). Resiliencia, Definición, Características y utilidad del Concepto. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica , 22.
- Casar, M. A. (2015). México Anatomía de la Corrupción. México : CIDE.
- Castells, M. (1996). La era de la información, Economía Sociedad y Cultura . México: Siglo XXI.

## **MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

Castro, L. P. (2016). Resiliencia VS Agotamiento Emocional (efectos de la Globalización). Mexico: Acacia .

Gonzalez, A. G. (2014). La Axiología Jurídica en los Estudiantes de Derecho. México : Porrúa.

ISSSTE. (2016). Guía para el Estrés Causas, Consecuencias y Prevención. México: Gobierno de la República.

Leona S. Alken, S. G. (1991). Multiple Regresión Testing ans interpreting interactions. EE.UU: Sage Publications.

Miranda, J. (16 de 05 de 2017). El Universal. Urge rector apoyo rescate financiero de la UAEM.

OIT. (2000). S.O.S. estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. ¡Auxilio Estrés! Salud Mental en el Trabajo, 4.

Pereira, M. L. (2009). Una Revisión Teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. Revista Educación, 21.

Román, M. d. (2016). En México, hasta el 60 % de Trabajadores de la Salud padece Estrés Laboral. Boletín UNAM DGCS-283.

Teresa García Merino, H. a. (2015). La formación del concepto de resiliencia empresarial analisis cualitativo para el caso de las/los percebeiros/as de la cofradía de Baiona (España). Forum: Qualitative Social Research Sozialforschung, 34.

Vedder, W. L. (2016). Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo. U.S.A.: OIT.

Villalba, J. M. (s.f.). El Sueño del Estimulo. El Sueño del Estimulo. Pintura, Cuernavaca Morelos México.

### **RESEÑA**

**LAURA PADILLA CASTRO (PONENTE)**

## **PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

Doctora en Educación con Maestría en Psicología Clínica Infantil y Licenciada en Psicología; Profesora Investigadora de Tiempo Completo, Definitiva, de la Facultad de Comunicación Humana, de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México; Miembro del Sistema Estatal de Investigadores; Cuenta con Perfil de calidad reconocido por el Programa de Desarrollo del Profesorado; Pertenece a la Red Nacional e Internacional de

Investigación y Comunicación Humana en coordinación con la Fundación Universitaria María Cano (Medellín Colombia), ha participado como ponente a nivel nacional e internacional en diferentes congresos, Autora y coautora en diversas publicaciones con ISBN; Integrante del Cuerpo Académico Estudios Transdisciplinarios de las Comunidades Sordas; Desarrolla dos líneas de investigación: 1. Aspectos Psicoafectivos en los trastornos de la comunicación, Proyectos derivados: Proyecto 1: Programa de intervención psicoafectiva y social dirigido a escolares con trastornos en la comunicación y de autoestima, Proyecto 2: Resiliencia laboral de los trabajadores universitarios ante la discapacidad (Financiamiento del Programa de Fortalecimiento de Cuerpos Académicos/Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) adscrito a mi línea de investigación). Proyecto 3: Resiliencia de los estudiantes universitarios ante el estrés que les genera su formación. 2. Línea de Investigación: Vinculación de la Universidad Pública con la Sociedad.

#### **FANNY ELIZABETH CORRAL CARTEÑO (COAUTORA)**

Maestra en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos **Doctora** en Ciencias Políticas y Sociales. del Colegio Morelos (Candidatura Presentada en Agosto del 2017). Catedrática de la interina de la Facultad de Comunicación Humana, y de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos; Miembro del Sistema Estatal de Investigadores, pertenece a la Red Nacional e Internacional de Investigación y Comunicación Humana en coordinación con la Fundación Universitaria María Cano (Medellín Colombia), ha participado como ponente a nivel nacional e internacional en diferentes congresos, Autora y coautora de diversas publicaciones con ISBN; pertenece al cuerpo académico estudios transdisciplinarios de las comunidades sordas con intervención en el área sociológica y jurídica, su línea de investigación es el estudio de grupos vulnerables e inclusión, actualmente participa en los siguientes: Proyectos de Investigación: Estrés Universitario UNAM-UAEM, Análisis de la resiliencia laboral de los trabajadores de la UAEM ante la discapacidad, Bienestar Psicosocial de la mujer en el ejercicio del poder “alexitimia y resiliencia”, “Programa de detección y prevención del maltrato infantil” en colaboración con el Gobierno Federal, y el H. Ayuntamiento de Cuernavaca Morelos,

## **MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

Proyecto para la Prevención social de la Violencia y la Delincuencia, SUBSEMUM 2013”en colaboración con el Gobierno Federal, y el H. Ayuntamiento de Cuernavaca.

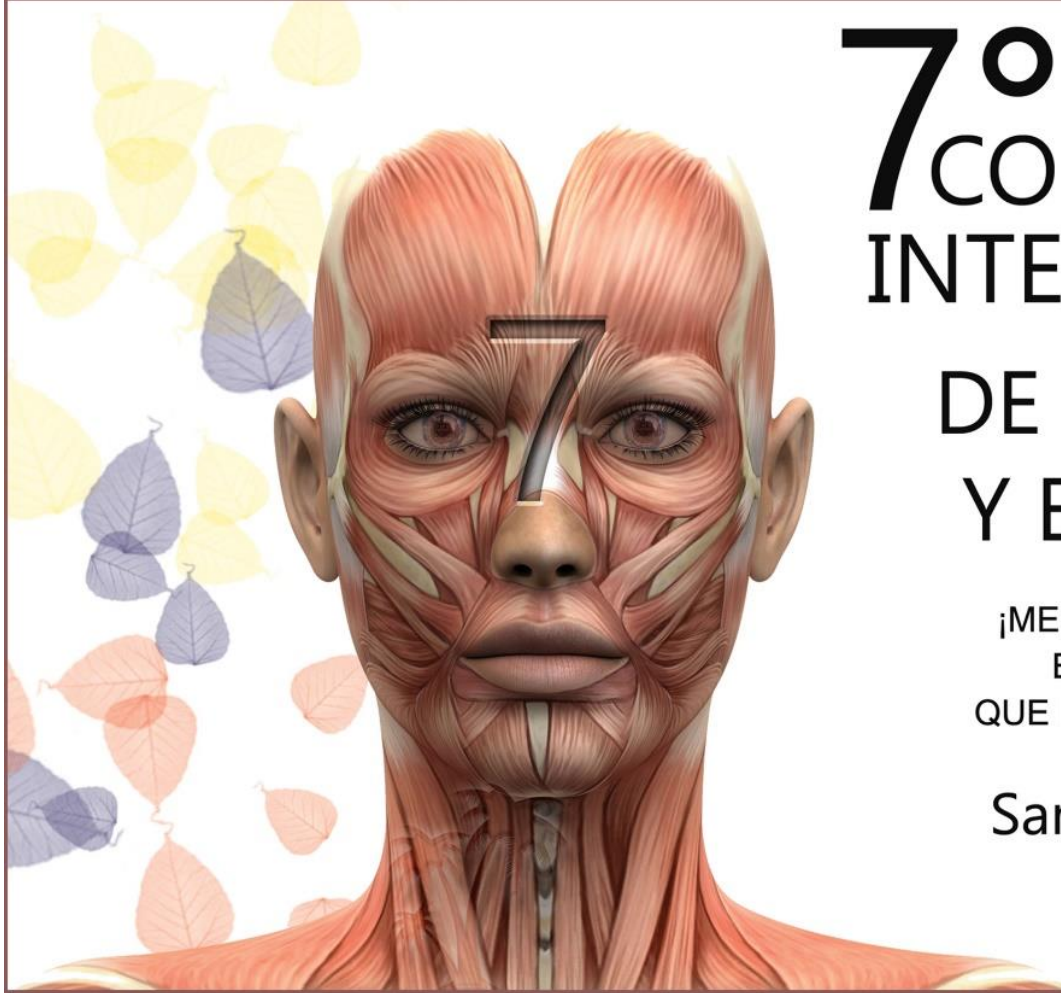
### **ALMA JANETH MORENO AGUIRRE (COAUTORA)**

Doctora en Ciencias Biomédicas por el Instituto de Neurobiología de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Campus Juriquilla, Querétaro. Realizo una estancia Posdoctoral en la Facultad de Comunicación Humana de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. Cuenta con una especialidad en Comunicación, Audiología y Foniatría por el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) y la UNAM. Cursó un posgrado en Genética Aplicada a la Audiología. Actualmente es Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Comunicación Humana, de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México; Miembro del Sistema Estatal de Investigadores; Cuenta con Perfil de calidad reconocido por el Programa de Desarrollo del Profesorado; Pertenece a la Red Nacional e Internacional de Investigación y Comunicación Humana en coordinación con la Fundación Universitaria María Cano (Medellín Colombia), ha participado como ponente a nivel nacional e internacional en diferentes congresos, Autora y coautora en diversas publicaciones con ISBN; Líder del Cuerpo Académico Estudios Transdisciplinarios de las Comunidades Sordas.



**PI**  
**PSYCHOLOGY INVESTIGATION**





# 7<sup>o</sup> CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGIA Y EDUCACION

¡ME MIRAS PERO NO ME VES  
ENTONCES QUE ES LO  
QUE REALMENTE QUIERES VER!

Santa Marta Colombia  
2018



CONGRESOS PI  
by PSYCHOLOGY INVESTIGATION