



LA RESILIENCIA COMO MECANISMO PARA AFRONTAR LA DIVERSIDAD FUNCIONAL DE LOS SERVIDORES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOCIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE PORTOVIEJO

Mg. Ortiz Zambrano Jhon Kelvin
Ruiz Vaca Jandry Gabriel
Universidad Técnica de Manabí
yandry171994@gmail.com

Egresado de la Escuela de Psicología Clínica

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ortiz Zambrano Jhon Kelvin y Ruiz Vaca Jandry Gabriel (2020): “La resiliencia como mecanismo para afrontar la diversidad funcional de los servidores del departamento de Desarrollo Social del Gobierno Autónomo Descentralizado de Portoviejo”, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, ISSN: 1696-8352, (julio 2020). En línea: <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/07/resiliencia.html>

Resumen

El escenario de esta investigación fue en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) municipal del Cantón Portoviejo, donde el término resiliencia muchas veces es desconocido dentro de su contexto de lo que significa, y sobre cómo afrontar las múltiples adversidades que el ser humano enfrenta en su diario vivir. A través de un exhaustivo análisis se recogieron los criterios de los trabajadores y directivos, bajo qué circunstancias el término resiliencia es aplicado para la superación de dificultades en la diversidad funcional. En la investigación se aplicaron los métodos cuali-cuantitativo, la inducción-deducción, análisis – síntesis, hipotético-deductivo, y los instrumentos de recolección de datos como: encuesta que fueron dirigidos a los empleados y la entrevista a la respectiva autoridad, las cuales proporcionaron la información que determinó la trascendencia de los objetivos. Además, se evidenció el aporte que se le brindó a la institución haciéndoles reconocer que el término resiliencia puede considerarse un proceso de solución de forma directa para que el recurso humano para mostrarse siempre activos y decididos en sus acciones como servidores públicos en su atención a la ciudadanía en general. Los resultados de esta investigación fueron muy explícitos y concisos este detalló la importancia que generó conocer el término resiliencia en cada individuo dentro de su diversidad funcional, no deben ser excluidos, como conclusiones relevantes se evidenció una amplia integración, comprensión y

cooperativismo en su espacio de comunicación social, y así fundamentar también un buen servicio en forjar la confianza y la estabilidad que los directivos y servidores deben mostrar dentro y fuera de su ambiente laboral.

Palabras claves: resiliencia, diversidad funcional, comunicación social, servidores públicos, ambiente laboral.

RESILIENCE AS A MECHANISM TO ADDRESS THE FUNCTIONAL DIVERSITY OF THE SERVANTS OF THE DEPARTMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF PORTOVIEJO

Abstract

The setting for this research was in the municipal Governated Autonomous Government (GAD) the Portoviejo Canton, where the term resilience is often unknown within its context of what it means, and about how to face the multiple adversities that human beings face in their daily lives. Through an exhaustive analysis, the criteria of the workers and managers were collected, under what circumstances the term resilience is applied to overcome difficulties in functional diversity. In the research, qualitative-quantitative, induction-deduction, analysis-synthesis, hypothetical-deductive methods were applied, and data collection instruments such as: survey that were directed to the employees and the interview to the respective authority, which they provided the information that determined the significance of the objectives. In addition, the contribution that was given to the institution was evidenced by making them recognize that the term resilience can be considered a solution process directly so that the human resource to always be active and determined in their actions as public servants in their attention to the citizenship in general. The results of this research were very explicit and concise, this detailed the importance of knowing the term resilience in each individual within their functional diversity, they should not be excluded, as relevant conclusions, a broad integration, understanding and cooperativism was evidenced in their space of social communication, and thus also base a good service in forging the trust and stability that managers and servants must show inside and outside their work environment.

Keywords: resilience, functional diversity, social communication, public servants, work environment.

INTRODUCCIÓN

Hablar de resiliencia en un mundo globalizado es exponer los múltiples procesos de adaptación, donde específicamente hablando dentro del ámbito laboral, ocasionan un debilitamiento con la manifestación de daños crónicos, desgaste mental físico del cuerpo que muchas veces han permitido un retroceso en el dinamismo de las actividades para enfrentarse a las adversidades, y con aquello hacer de una dificultad pasarlo a convertir en un éxito al momento de afrontar confianza en las acciones diarias del ser humano.

La relevancia de esta concepción permite abrir campo y mente, donde su construcción va desde el nivel individual hasta su nivel colectivo como una herramienta de apoyo emocional solvente para afrontar el futuro con confianza. Bajo esta óptica, la resiliencia concerniente al ámbito laboral ha permitido distinguir sentimientos que pueden transformarse en situaciones altamente prolongadas como frustración agobio miedo o enfado que dentro de la producción del recurso humano pueden generar cambios negativos en su sistema de salud.

En el presente trabajo se da a establecer una construcción más conceptual y una forma más clara de cómo la resiliencia en la diversidad funcional, se desarrolla en las personas desde una manera articulada relacionadas con la identidad, creencias y la visión que se de uno mismo, es decir directivos departamentales, así como en los servidores públicos, que diario son susceptibles a la presión, al maltrato a sus condiciones de rendimiento en sus puestos de trabajo y más aún como enfrentarse a nuevos retos y conocimientos dentro de los roles que cumplen en sus acciones como funcionarios.

Además, la resiliencia dentro del trabajo permite que un individuo o grupo colectivo se adapten a nuevos cambios que se puedan producir en él, es decir, está dispuesta a aceptar sugerencias que favorezcan mejor su rutina de acciones emprendidas en sus responsabilidades y roles emprendidos, es decir dispuesta a adaptarse a fortalecer su seguridad manteniendo estados de ánimo equilibrados que determinen la tranquilidad de su mente.

Como punto referencial de este interesante trabajo académico, es dejar en claro que el desarrollar eficaces estrategias, para el recurso humano inmerso en el departamento de desarrollo social del GAD de Portoviejo, se pueden afrontar y superar cualquier obstáculo y con ello lo más sugestivo es que

podrán crear un cerco de motivación y hermandad entre ellos mismos, el sentirse seguros ante sucesos y eventos desagradables no podrán detener su capacidad de entrega instantánea a su trabajo, por eso el término resiliencia que significa en que siempre logren superar, afrontar o crear una barrera que los haga sentir protegidos de sucesos desafortunados.

METODOLOGÍA

-Estudio descriptivo transversal, de enfoque cuali-cuantitativo, que utilizó como métodos la inducción-deducción, análisis – síntesis, hipotético-deductivo, se aplicaron instrumentos de recolección de datos como: encuesta y entrevista tanto a empleados como a autoridades.

El diseño cualitativo, se lo utilizó especialmente bien a las teorías sustantivas, ya que facilitaron una recogida de datos empíricos que ofrecen descripciones complejas de acontecimientos, interacciones, comportamientos, pensamientos que conducen al desarrollo o aplicaciones de categorías y relaciones que permitieron la interpretación de los datos.

POBLACIÓN

La población está conformada por 50 trabajadores y 5 autoridades que laboran en el departamento de Desarrollo Social del GAD de Portoviejo un total de 55.

MUESTRA

La muestra será aleatoria, y estuvo conformada por 35 personas que laboran en el departamento de Desarrollo Social del GAD de Portoviejo.

RESILIENCIA

Si recurrimos a una de las definiciones mayormente consensuadas de resiliencia, diremos que se trata de una capacidad que tiene un individuo o un grupo para superar grandes dificultades y crecer a partir de ellas. La diversidad de obstáculos que pueden interferir en el camino de un sujeto donde va desde situaciones permanentes y estructurales, como la pobreza, hasta situaciones puntuales y personales como una enfermedad grave o un duelo importante.

El término resiliencia define la capacidad que tienen las personas para desarrollarse psicológicamente con normalidad, a pesar de vivir en contextos de riesgo, como entornos de pobreza y familias disfuncionales, situaciones de estrés prolongado, centros de internamiento, etc. Se refiere tanto a los individuos en particular como a los grupos familiares o escolares que son capaces de minimizar y sobreponerse a los efectos nocivos de las adversidades y los contextos desfavorecidos y privados socioculturalmente (Uriarte, 2006, p.18).

El término resiliencia, define a las personas con ese grado de capacidad para enfrentarse a retos y situaciones extremas dentro de sus acciones cotidianas y que psicológicamente se debe estar preparado para poder minimizar los altos riesgos que pueda producir no sentirse preparados para enfrentarse a múltiples desafíos que la vida nos pone en juego.

A mediados del siglo pasado, las ciencias humanas comenzaron a utilizar el término para referirse a las pautas que permiten a las personas sobreponerse a las situaciones adversas y sacar provecho de ellas (Sánchez, 2003). En este sentido, ya desde hace mucho tiempo se comenzó a utilizar el término resiliencia cuando dentro de cada entorno o situación que la gente vivía, estos de una manera u otra sin el conocimiento de lo que representaba tomaban como ventajas las situaciones frustrantes y negativas convirtiéndolas en oportunidades que en el futuro se convirtieron en grandes ejemplos para la sociedad.

Grotberg (2003, p.23) en su libro expresa lo siguiente: “Las ciencias sociales han encontrado en este término una metáfora adecuada para referirse a la capacidad humana de enfrentar, sobreponerse y de ser fortalecido e incluso transformado por las experiencias de adversidad”. La resiliencia se considera un instrumento clínico muy significativo, que, bajo una óptica como referencia, se muestra la integridad de cada individuo, donde cada persona debe superar cada medio adverso dentro de los lineamientos y normas culturales de la sociedad en las que se desenvuelve. En este sentido, no cabe duda que cada situación que se presente sobre lo socialmente aceptable debe construirse en quienes son aquellos que definen las normas sea cual sea que fuesen la diversidad de opiniones y debates de lo que es aconsejable y aceptable.

La resiliencia significa una combinación de factores que permiten a un ser humano, afrontar y superar los problemas y adversidades de la vida, y construir sobre ellos (Suárez, 1995). El significado resiliencia, es que las personas dentro de cualquier esfera de actividades en que se encuentren, lo más importante

es enfrentar cada situación con total sabiduría, y cada adversidad con madurez y responsabilidad, con un sentido de optimismo.

La resiliencia se sustenta en la interacción existente entre la persona y el entorno. Por lo tanto, no procede exclusivamente del entorno ni es algo exclusivamente innato. La separación que hay entre cualidades innatas e influencia del entorno es muy ilusoria, ya que ambos niveles necesitan crecer juntos, en interacción.

CUALIDADES DE UN SERVIDOR PÚBLICO RESILIENTE

La resiliencia siempre se desarrolla a través de la interacción con otros, es decir, ya sea que estén presentes, distantes o bien pertenezcan aun pasado. Bajo esta óptica, la manera de construir resiliencia es brindar sentimiento de afectividad y apoyo total, ya que dentro de la forma más importante de un servidor público resiliente, siempre está la capacidad de relacionarse creando vínculos más cercanos con las demás personas.

Como perspectiva a la importancia que genera en esta nueva sociedad el termino resiliencia, se ponen a consideración algunas cualidades interesantes de como una persona resiliente se demuestra ante las diversidades que puedan presentarse como múltiples factores generales que muchas veces limitan su productividad tanto en lo laboral como en lo laboral.

Dentro de las cualidades que destacan en un servidor resiliente están:

1.Autoestima. Fomentar la autoestima es esencial para convertirte en una persona resiliente. La autoestima es un sentimiento valorativo de nuestro conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que forman la personalidad. Dicho sentimiento puede cambiar con el tiempo: a partir de los cinco o seis años de edad, los niños comienzan a formar el concepto sobre cómo son vistos por el resto de la gente.

2. Proactividad. Para ser resiliente debes ser proactivo, es decir, debes usar el presente para cambiar el futuro. Esta es una excelente manera de superar una adversidad. Lo contrario de ser

proactivo sería la persona reactiva o tóxica. Este perfil de persona se caracteriza por usar el presente para hablar del pasado.

3. Aprendizaje del error. En una sociedad tan competitiva el error se ve como algo negativo. Yo, personalmente, pienso todo lo contrario. No hay aprendizaje sin proactividad y tampoco hay aprendizaje sin error. El error debe enfocarse como algo inherente a la persona, algo que te hará más fuerte, más resistente, en definitiva, más resiliente.

4. Optimismo. Tienes el deber y el derecho a ser feliz. Y buena parte de esa felicidad que desaparece ante una situación dolorosa, debe partir del fomento del optimismo. Es más, se puede ser optimista siendo realista.

5. Flexibilidad. Difícilmente se puede superar una adversidad si no se parte de una cierta flexibilidad. Soy consciente de que el dolor y la adversidad se tiñen en muchas ocasiones de un único color, pero, dibujando el dolor de un único color, te impide ver la perspectiva de una situación adversa. Ser flexible no es ser indulgente, sino que para mí se basa en tener perspectiva de la situación en la que vives. Ser resiliente precisamente te permite no sólo ser flexible, sino también fomentar la creatividad para potenciar dicha flexibilidad.

6. Conocimiento de los puntos fuertes y débiles. No se puede ser resiliente sin conocerse bien a uno mismo. Y cuando digo conocerse bien tanto en lo referente a los puntos fuertes como a los puntos débiles. El hecho de conocerse bien a sí mismo te permitirá explotar tus fortalezas y superar tus debilidades.

7. Asertividad. El asertividad, es la cualidad que más se valora en una persona. Ser asertivo es una cualidad que construye en la persona en una fortaleza para expresar lo que aprecia cuando se encuentre en situaciones negativas, bajo experiencias enmarcadas en un lado negativo. Hay que puntualizar, es que el ser una persona asertiva, es transmitir lo que siente y lo que piensa pensado sin vulnerar a nadie. Las personas no resiliente son, precisamente, personas que no son capaces de reaccionar o, si reaccionan, lo hacen de una manera agresiva.

8. Petición de ayuda. Conocer bien a ti mismo es lo que te permite saber tus fortalezas y debilidades. Pues bien, en muchas ocasiones tus debilidades necesitan de otras personas para que se conviertan en fortalezas. De ahí que una persona resiliente tenga la capacidad no sólo de descubrir dichas debilidades, sino de tener la determinación de pedir ayuda al otro para poder hacerles frente.

9. Verbalización de las emociones. Muchas personas, cuando experimentan una situación traumática o dolorosa, comenten el error de guardarse su dolor para ellos. Esto es un grave error. Y es un error porque el dolor compartido con y desde la palabra tiene un efecto tremendamente terapéutico. Hablar cura. Verbalizar tus sentimientos y emociones cura.

10. Bondad. La bondad parte de algo natural del ser humano, es decir lo que como persona uno genere ante los demás dentro de su forma de presentarse en ayudar a sus semejantes. Ese término es mucho para reflexionar.

LA RESILIENCIA EN EL TRABAJO

La resiliencia en el trabajo es esa capacidad que permite asumir de manera flexible las situaciones límites que se den en el entorno laboral. Hablamos de situaciones que producen grandes momentos de estrés, porque ponen a prueba nuestras capacidades. Por otro lado, esta ansiedad también es alimentada por otra idea: tenemos que superar estas situaciones si queremos sobrevivir en el marco laboral en el que nos encontramos.

En las situaciones que se ponen en marcha bajo un contexto generalizado, es imprescindible crear entornos sociales que permitan establecer en el puesto de trabajo no dar a notar sus problemas o causas que impidan su productividad, al contrario se debe darle sentido a la vida y en una persona resiliente este debe ser decidido, capaz de transformar siempre lo negativo en lo positivo dando ejemplos de confianza con sus subalternos al servicio que se brinda, que puede ser en una empresa, construir un campo de oportunidades con estrategias sólidas para enfrentarse a los retos que cada día la sociedad exige en los nuevos contextos del conocimiento.

A menudo, muchas de estas llamadas situaciones límites asociadas crean un fuerte impacto emocional y se dan en el ámbito personal a lo largo de nuestra vida, por ejemplo, con la muerte de un

familiar cercano o un gran amigo, una ruptura de pareja o una enfermedad grave. Sin embargo, estas situaciones también pueden aparecer en el ámbito laboral, de manera que hablaríamos de resiliencia en el trabajo.

Para Vanistendael (1994), la Resiliencia distingue dos componentes: la resistencia frente a la destrucción, esto es, la capacidad de proteger la propia integridad bajo presión; por otra parte, más allá de la resistencia, la capacidad para construir un conductismo vital positivo pese a circunstancias difíciles.

La resiliencia es tener la suficiente capacidad y empoderamiento tanto de una persona, empresa o servicio social ante las dificultades y en especial en situaciones laborables, a las responsabilidades asignadas para enfrentar aquellos conflictos donde logran adaptarse apropiadamente al medio que los rodea

LA FACILITACIÓN DE RESILIENCIA GRUPAL

La resiliencia grupal es la combinación de una capacidad innata de resistir la destrucción, tanto en personas individuales como en sistemas sociales, complementada por la habilidad de aprender de lo sucedido y buscar, conjuntamente, como convertir la crisis en oportunidad para el crecimiento. Es una serie de procesos sociales que posibilitan tener una vida sana viviendo en un medio insano.

Hay que manifestar que el mundo de hoy, las múltiples situaciones envueltas con el día a día en la parte institucional, se ve enfrentada a situaciones imposibles que aunque no se quisieran enfrentar hay que darles el tratamiento sugerido, es decir que no se debe reaccionar desde el punto negativo, sino más bien antes de contribuir, es necesario potenciar y desarrollar estrategias bajo mentes individualistas y grupales armando equipos de trabajos sólidos con un alto grado de elocuencia para salir airoso y triunfantes ante los innumerables retos que se presenten en el medio laboral.

Afortunadamente para nosotros y el resto de la humanidad, los mismos estudios que descubrieron este fenómeno, también dedicó varios años para analizar cómo ciertas personas y grupos lograron desarrollar la resiliencia, mientras otros no sabían cómo hacerlo o no querían comprometerse a hacerlo.

Ser capaz no describe algo que ha hecho previamente o se hace, sino que significa estar en condiciones de hacer algo si se da la oportunidad o la circunstancia. (Ribes, 2011; p. 37) En este sentido hay que entender que toda persona es capaz de mostrar sus destrezas y habilidades, ya que ningún ser puede considerarse no capaz de cumplir responsabilidades establecidas, porque todo ser humano es útil en hacer o construir oportunidades que denoten un futuro siendo un individuo resiliente y seguro.

RESILIENCIA EN ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES

Una organización con la obtención de seguridad confianza dentro del ambiente laboral, siempre tendrá el don de resistir a las múltiples incertidumbres crisis, a los cambios que denoten un sentido conflictivo que como experiencia deben ser aprovechadas como el camino hacia un nuevo enfoque de mejorar bajo una conexión de un nuevo progreso, es decir que, como elemento fundamental con la resiliencia, se debe emerger transformada con una orientación mucho más innovadora y de constancia que sirva para corregir y aprender cada experiencia encontrada y vivida ante la adversidad.

Como resultado de este hecho ellas podrán restaurar su vitalidad después de sufrir sacudidas traumáticas y emerger con un mayor grado de eficiencia, como resultado de la experiencia obtenida (Nemeth ,2009, p.39).

El autor manifiesta que, si una organización pasa por situaciones que ponen en peligro la productividad y la vitalidad de las personas, estas múltiples caídas ayudarán a levantarse con mayor fuerza y lo mejor a reinventarse con nuevas ideas y desafíos con mayor eficacia y con ello experiencias positivas como parte del círculo de aprendizaje de nuestra vida.

En consecuencia, la organización resiliente presenta dentro de su inventario de capacidades estratégicas un diverso y complejo conjunto de formas compuestas a la aplicación rápida, flexible y ágil, de un comportamiento dinámico. Estos atributos de la organización comparten raíces comunes y están contruidos a partir de los recursos complementarios, las capacidades y las competencias. De manera concomitante con la agilidad estratégica se presenta la capacidad de resistencia o recuperación en las organizaciones y, así, éstas consiguen estar preparadas para enfrentar las condiciones cambiantes de su entorno.

DIVERSIDAD FUNCIONAL

El término “diversidad funcional” cada día tiene más defensores, que observan en esa nomenclatura una nueva visión no peyorativa y más positiva, porque no se asocia a enfermedades, deficiencias o retrasos.

Además, el término “diversidad funcional” no niega la evidencia de que se trata de personas que pertenecen a un colectivo minoritario que realiza algunas de sus funciones de manera distinta a la mayoría de la población.

La diversidad funcional la entendemos como una construcción social que parte del no reconocimiento de las diferencias del otro. Es decir, del cómo la sociedad aborda el tema de la diferencia, comparable con todas las formas de discriminación que han existido (Romañach y Lobato, 2005).

Lo referido por los autores, la diversidad funcional ha sido tomada desde hace mucho tiempo como una construcción social, pero en muchos pasajes y situaciones a los que mucha gente con determinadas capacidades se expone, han tratado de excluir su potencial de forma discriminatoria comparando muchas veces su forma de desenvolverse, pero más aún hasta por sus diferentes costumbres ancestrales han sido objetos de distanciamiento social, es decir, descriando del resto del grupo.

Por ello, el término “diversidad funcional” busca un enfoque social, entendiendo a cada individuo como un ser único, con capacidades diferentes y dejando de lado los déficits y las carencias. Se trata de aportar una visión general, en la que entendemos a las personas no solo por su condición física, sino por el entorno y el contexto en el que están y por las barreras y facilitadores para su inclusión de las que disponen.

La discapacidad debe ser entendida como el resultado de las condiciones de la persona y del entorno. De modo que, al hablar de personas con diversidad funcional, hacemos referencia a aquellos individuos que tienen una forma diferente de llevar a cabo determinadas tareas.

DIVERSIDAD FUNCIONAL COMO PARADIGMA

El cambio de concepto es importante porque el lenguaje crea pensamiento y por ende realidades, por tanto, lo que decimos influye en como interpretamos la visión del mundo. Este cambio implica otra

dirección en las políticas públicas, los programas y proyectos, que han de ser reformulados pensados y ejecutados nuevamente, incorporando la autonomía, la autodeterminación y el empoderamiento de la propia persona, como filosofía y metodología de intervención para alcanzar, la inclusión y equidad social.

De esta forma, todas las personas podrían optar a una vida independiente, que no significa hacer todo sin ninguna ayuda, se utiliza para indicar que las personas deben tener el control sobre sus vidas, que pueden acceder a las mismas oportunidades y enfrentarse a las mismas elecciones en la vida diaria, tener autonomía para tener una vida activa en igualdad de condiciones, para participar equitativamente en la sociedad y lograr ejercer los derechos con posibilidad de elección y decisión del rumbo y del propio destino. Para argumentar no se debe confundir autonomía moral con autonomía funcional. Una persona puede necesitar ayuda para realizar una tarea (autonomía funcional), pero tener la capacidad de decidir qué tarea, cuándo y cómo quiere realizarla (autonomía moral).

Entendiendo empoderamiento como el proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente destrezas y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos. (Montero, 2003, p.72).

Lo manifestado por el referido autor, es que las personas o instituciones a manera generalizada implementan estrategias que les permita mejorar su calidad de vida, y con aquello complementar dentro de cada área de desarrollo sus habilidades, experiencias satisfactorias que sean tomadas de ejemplos como base referencial de transformación en el control de sus vidas.

Así mismo, es posible que exista una situación de dependencia que no esté relacionada con una discapacidad, sino que puede ser debido a las características propias del envejecimiento que es, únicamente, una etapa más de la vida. De tal forma, se puede entender que discapacidad no es sinónimo de dependencia.

TIPOS DE DIVERSIDAD FUNCIONAL

En general, se tiene la idea de que las discapacidades son una condición extremadamente grave y permanente. No obstante, el grado en el que una persona sufre este tipo de condición puede ser muy variado e incluso se puede llegar a superar. (Saavedra, et al, 2015)

Para los referidos autores en esta cita, existen elementos que consideran que una discapacidad es una condición que debe tomarse como grave o extrema, pero, lo que a veces suele pasar es que aquellas personas que tengan un tipo de diversidad no impide que en su total resultado logren evidenciar un mejor desarrollo y superar a los demás.

No únicamente la ceguera o problemas de tipo intelectual son ejemplos de diversidad funcional. El romperse un brazo, tener miopía o problemas de coordinación, entre otras situaciones más comunes, entran dentro del concepto de diversidad funcional.

A continuación, se detallan los diferentes tipos de diversidad funcional, explicándose algunos ejemplos.

FÍSICA O MOTRIZ

La discapacidad física implica una dificultad para realizar movimientos, lo cual afecta en la capacidad para desplazarse, en el equilibrio, manipulación de objetos o incluso para poder hablar y respirar.

Las causas detrás de este tipo de diversidad funcional pueden ser variadas, pudiendo haber problemas óseos, musculares, en la formación de miembros o se puede dar el caso de haber sufrido algún accidente que perjudicó a la integridad física.

También, una de las causas detrás de este tipo de discapacidad es el hecho de tener problemas en la corteza motora, estructura cerebral que se encarga de los movimientos.

Para apoyar a las personas que sufren de este tipo de discapacidad es importante detectar las barreras que pueda haber en su día a día, como por ejemplo escaleras, ascensores no adaptados para sillas de ruedas o lugares de difícil acceso.

Algunas condiciones en las que se da diversidad motriz:

- Esclerosis múltiple
- Lesión medular
- Mal de Parkinson

- Espina bífida
- Parálisis cerebral
- Distonía muscular
- Acondroplasia

VISUAL

Puede englobar tanto la ceguera como problemas de visión más leves. La ceguera implica que la persona no ve nada en absoluto o, como mucho, puede percibir siluetas de luz. El necesitar llevar gafas para ver es en cierta manera, aunque pueda sorprender, un tipo de deficiencia que entraría dentro del concepto de diversidad funcional visual.

EMPODERAMIENTO Y DIVERSIDAD FUNCIONAL

El empoderamiento hace referencia al potencial de cada persona para alcanzar objetivos y metas por ellas mismas. El proceso de empoderamiento significa vencer una situación de impotencia y adquirir control sobre la propia vida a través de las capacidades y recursos del individuo.

La diversidad funcional puede ser definida como la diferencia de funcionamiento de una persona al realizar las tareas habituales (desplazarse, leer, agarrar, ir al baño, comunicarse, relacionarse, de manera diferente a la mayoría de la población, repercutiendo la situación de forma diferente en la calidad de vida en función de multitud de variables que incluyen factores contextuales, personales y propios de la tipología de diversidad funcional que se tenga.

La resiliencia es un tema que ha adquirido creciente relevancia e interés en la comunidad científica donde ya se la denomina como la capacidad que posee el individuo para afrontar situaciones de adversidad o experiencias de vida negativas permitiéndoles salir airosos con un alto grado de espíritu positivo y más aún fortalecido en situaciones muy extremas, permitiéndole con ella desarrollar competencias sociales, académicas, y vocacionales, pese a estar expuestos a situaciones de estrés y dificultad grave.

El empoderamiento y la resiliencia guardan una estrecha relación, reflejándose en la aceptación de uno mismo y de la vida y de la competencia social, que son las dimensiones que mayor peso o preeminencia cobran en el desarrollo de la mayoría de los factores que conforman el empoderamiento.

AUTOESTIMA Y DIVERSIDAD FUNCIONAL

La autoestima es una variable psicológica de enorme importancia que se la vincula a las características propias del individuo, quien hace una valoración de su propia valía, sus atributos, virtudes y debilidades, y configura una autoestima positiva o negativa, dependiendo de los niveles de consciencia que exprese sobre sí mismo.

La autoestima se considera en una persona como un proceso de apreciación en sí misma, basado dentro de su experiencia da a da donde se ve influenciado sus estados anímicos dentro de periodos de tempos continuos y duraderos (Silva, 2015).

Los atributos cualidades y valor potencial generalizado que poseen las personas, son su mayor carta de presentación ante la sociedad, es decir sus atributos exponentes donde como elementos se identifican por sus múltiples valores y cualidades que se presentan ante la sociedad.

La autoestima afecta a todas las etapas de nuestra vida, con independencia del sexo, la cultura, la profesión, la religión o el país en el que se vive. El término autoestima es el sentimiento que surge en nosotros después de la captación de la persona que somos. Comprendemos, pues, a la autoestima como una valoración, y como tal es un acto combinado de conocimiento y afectación.

El término autoestima es el sentimiento que surge en nosotros después de la captación de la persona que somos, pues, la autoestima como una valoración, y como tal es un acto combinado de conocimiento y afectación, estado afectivo consecuente de estima o rechazo. (Lannizzotto, 2009, p.81)

AUTONOMÍA Y DIVERSIDAD FUNCIONAL

Autonomía es darse a uno mismo una ley o norma propias. El sujeto que es capaz, que no necesita que le indiquen lo que tiene que hacer, que sea capaz de dirigir su propia vida, que tenga poder de

decisión y que, participando de un contrato social, sabe darse a sí mismo sus propias normas, ejerce el máximo de libertad posible dentro de las restricciones que ha aceptado para su propia protección.

Las habilidades de autonomía personal incluyen todos los comportamientos relacionados con el autocuidado, el aseo, la alimentación, el vestido, la higiene, la apariencia física, el realizar tareas del hogar, hacer recados, desplazamientos, etc.

La sociedad debe ofrecer oportunidades a las personas con diversidad de poder trabajar las habilidades de autonomía personal y social en situaciones reales para favorecer que estas personas puedan llegar a lograr su derecho a la independencia. Ofrecer un ambiente lo más normalizado posible y con apoyos requeridos, no sobreimpuestos (Soto, 2009).

Las personas con diversidad deben obtener las mismas oportunidades en condiciones de igualdad, ya que estas aquellas personas pueden desenvolverse con un amplio sentido de autonomía y destreza dentro de su entorno laboral, social y dentro de su hogar con un amplio sentido de independencia y sin ayuda.

Las personas con diversidad funcional, como ya se ha mencionado, necesitan apoyos en la vida diaria para realizar sus tareas. Pero hay que tener en cuenta que la primera condición de estos apoyos es que sean requeridos, solicitados, no impuestos, porque si no, los apoyos podrían utilizarse para controlar y manipular la voluntad de la persona. Si son pedidos por la persona con diversidad, en uso de su libertad, y gestionados por ella misma, con poder de decisión y elección, no hay objeción ética a un sistema de apoyos equilibrado y promotor de autonomía

RESULTADOS

Dentro del marco de la investigación realizada sobre la resiliencia como mecanismo en la diversidad funcional, la muestra representativa de los 33 servidores, presenta el siguiente análisis bajo el desarrollo de las interrogantes propuestas para conocer los criterios de cada servidor público encuestado, y a la vez la entrevista a la respectiva autoridad que funge como director en el departamento de desarrollo social.

1. ¿Qué tanto usted conoce acerca del término resiliencia?

ANÁLISIS

Según el análisis de esta pregunta el 95% contestó que conoce mucho del tema y un 5% desconoce su significado. En la interpretación de este resultado pues indica que la mayoría de los servidores del departamento conocen sobre el termino resiliencia.

2. ¿Según su criterio ¿En qué medida se aplica aquí la resiliencia a las personas con diversidad funcional?

ANÁLISIS

La pregunta realizada a los trabajadores determinó que 32 trabajadores que representa el 95% contestaron que la resiliencia se aplica en muy poca medida y el 5% restante que representa 1 trabajador contestó en cierta medida. Este resultado hace entender que falta socializar más información del tema para su respectiva aplicación en el contexto laboral de sus funciones.

3. ¿Qué mecanismos según su análisis se podrían implementar para que los trabajadores conozcan más acerca del termino resiliencia?

ANÁLISIS

Los resultados que determinaron esta pregunta la mayoría en un 33 % contestaron que deben emplearse como mecanismo realizar charlas informativas. En este sentido todos los trabajadores manifiestan la importancia de generar charlas informativas no solo a ellos sino también a la sociedad colectiva en general.

4. ¿En el departamento de desarrollo social como son las relaciones con las personas con diversidad funcional?

ANÁLISIS

De los 33 trabajadores que se encuestaron el resultado fue total en un 100% las relaciones con las personas con diversidad funcional son muy buenas. Es importante el grado de respeto con las personas con diversidad funcional haciendo entender que todos ellos son valores importantes para el desarrollo de la institución.

5. Las autoridades que conforman o guían el departamento de desarrollo social. ¿En qué porcentaje aplican mecanismos para la utilización del término resiliencia en la diversidad funcional?

ANÁLISIS

Los resultados son totales. El porcentaje que se derivó de esta pregunta todos los 33 trabajadores manifiestan que tienen una relación muy buena. Bajo esta óptica se demuestra que las relaciones en el departamento son muy buenas lo que hace que esto genere mayor confianza y dinamismo en el trabajo.

6. *¿Cuál de estas opciones considera usted que deben mejorar como mecanismo aplicando el término resiliencia en la diversidad funcional?*

ANÁLISIS

Correspondiendo al análisis de esta interrogante: 23 trabajadores que corresponde al 75% manifestaron que como mecanismo es fundamental promover la lucha y el restante 25% correspondiente a 10 servidores contestaron la desventaja social ante la sociedad. Como resultado a esta interrogante es importante establecer el valor intangible de una persona con diversidad funcional.

ENTREVISTA

1. *Usted como principal directivo de su departamento. ¿Qué es la resiliencia y en que niveles de conocimiento se desarrolla dentro de la diversidad funcional con sus trabajadores?*

Es fundamental fomentar actividades laborales de trabajo en equipo, que generen confianza y conocimiento de las capacidades de todos y entre todos, la Resiliencia de esta forma no sólo sería una característica individual sino colectiva.

2. *¿Qué mecanismos el GAD Municipal establece para afrontar la diversidad funcional con todos sus trabajadores?*

El modelo de gestión del GAD es transversal considerando todas las capacidades y situaciones diversas cognitivas y funcionales de sus trabajadores, desde la gestión de espacios y accesos a servicios hasta la generación de planes de capacitación y trabajo en inteligencia emocional

3. *Como autoridad ¿Organizan charlas o capacitaciones sobre la importancia de la resiliencia en la diversidad funcional?*

Está dentro del plan de salud ocupacional de la Institución

4. *Para usted ¿Qué relación establece los niveles de resiliencia para afrontar la diversidad funcional?*

Es fundamental sino se establece la convicción de recuperarse ante una pérdida que te enfrenta a una nueva realidad en el estilo de vida y hasta la calidad de vida, ¡no se puede considerar la diversidad funcional como una oportunidad de vida.

DISCUSIÓN

La resiliencia como mecanismo en la diversidad funcional, es un tema para proponer una amplia gama de preguntas y respuestas. La importancia de establecer parámetros de reflexión acerca de este interesante contenido, se ha constituido como innovador, por el sentido de que muchos servidores se ven expuestos a situaciones que a manera generalizada sintieron la negatividad y el desorden de sus estados de ánimos, para enfrentarse con grandes dificultades donde el fortalecer esos problemas deben resolverse bajo ese enfoque positivo de esa innata naturaleza para levantarse y reinventarse para nuevos desafíos.

A través de las facilidades presentadas de parte de las autoridades, han abierto el abanico a buscar las mejores estrategias para generar charlas de información sobre el término resiliencia algo fundamental para conocer y aplicar en el diario vivir de las personas y más aún en los servidores públicos, y dentro de las competencias que manejan en el área social, mostrar relevancia desarrollando nuevas innovaciones

con experiencias que trasciendan para que sean expuestas como motivación a mejorar la calidad de vida en cada esfera de trabajo mancomunados con la colectividad.

CONCLUSIONES

Como conclusión a esta investigación, es fácil deducir que en el departamento de desarrollo social se cuenta con políticas de implementación de charlas para el recurso humano existente, es decir, dentro del plan de acción se contemplan todas aquellas políticas de desarrollo social en estar siempre transformando construyendo un mundo de posibilidades hacia una persona resiliente, que a pesar que mantienen un estado de diversidad funcional su creatividad su habilidad y destreza es el mismo para enfrentar y manejar estrategias de motivación y estímulos como aprendizaje en las demás personas.

Esta investigación ha demostrado una vez más, que el término resiliencia antepone varias situaciones que puede manejar un ser humano, es decir, que a pesar de que esta es ordinaria no escatima que el ser resiliente no experimentan situaciones extremas que a lo largo de los roles que desempeña cada persona, en problemas y angustias. Para dejar establecido y discutido los resultados, estos arrojaron grandes criterios de respuestas positivas, que hacen entender que hay que seguir en la lucha para que las personas con diversidades funcionales mantengan esa lucha activa siempre en el cumplimiento de su rol y derecho a estar en armonía y convivencia ante lo laboral y ante la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Saavedra, E, Salas, G, Cornejo, P, Morales, P (2015) *Resiliencia y calidad de vida*. Primera Edición: Universidad Católica del Maule.

Grotberg, E. (2003). Nuevas tendencias en Resiliencia. Recuperado de <http://www.addima.org/Documentos/Nuevas%20tendencias%20en%20resiliencia%20Grotberg.pdf>.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista, M. P. (2010). Metodología de la investigación (Quinta edición). Ciudad de México: McGraw-Hill.

- Lannizzotto, M. E. (2009). *Hacia una genuina valoración del sí mismo de la persona*. Información Filosófica, 1 (13), pp. 79-110.
- Monjas, M. I. (1999) Programa de enseñanza de habilidades de interacción social (PEHIS). Para niños/as y adolescentes, 4.ª ed. (Madrid, CEPE).
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria*. Buenos Aires: Paidós. p.72.
- Nemeth, Ch., Erik Hollnagel y S. Dekker (2009), *Resilience engineering perspectives: Preparation and restoration*, t. 2. Reino Unido, Ashgate.
- Quecedo, R, Castaño, C. (2002) Introducción a la metodología de investigación cualitativa Revista de Psicodidáctica, (14), pp. 5-39 Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Vitoria-Gazteis, España.
- Ribes, E (2011) *El concepto de competencia: su pertinencia en el desarrollo psicológico y la educación* Revista Bordón63 (1), pp 33-45.
- Romañach J, y Lobato M. (2005). *Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Foro de Vida Independiente; P 5.
- Sánchez, S. (2003). *Resiliencia. Como generar un escudo contra la adversidad*. Diario El Mercurio. En red. Recuperado www.resiliencia.cl/investig/.
- Silva, E, Mejía, O (2015) Autoestima, adolescencia y pedagogía. *Revista Electrónica Educare* Vol. 19(1), pp. 241-256. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-1.13>.
- Soto, M. P. (2009). Habilidades básicas de desarrollo personal y social en personas con discapacidad intelectual: autonomía personal. *Revista innovación y experiencias educativa*, N° 14, p.162.
- Suárez Ojeda. (1995). El enfoque de riesgo y su aplicación a las conductas del adolescente: Una perspectiva psico-social. Publicación Científica No. 552, OPS/OMS. Washington, D.C., EE.UU.
- Uriarte, J. (2006). Construir la Resiliencia de la Escuela. *Revista de Psicodidáctica*, 11 (1). Recuperado el 29 de abril de 2013, de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=17514747002>.

Vanistendael, S. (1994). *Resilience: a few key issues*. Malta: International Catholic Child Bureau.