

Procesos psicosociales percibidos entre los implementadores del Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral (PAPSIVI) en Córdoba y Bolívar

Psychosocial processes perceived among the implementers of the Psychosocial Care and Comprehensive Health Program (PAPSIVI) in Córdoba and Bolíva
Processos psicossociais percebidos entre os implementadores do Programa de Atenção Psicossocial e Saúde Integral (PAPSIVI) em Córdoba e Bolívar r



María Angélica **Aleán Romero**
Elsy Mercedes **Dominguez De La Ossa**
Lisey María **Mendoza Bolaño**



ID: [10.33881/2027-1786.rip.15205](https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.15205)

Title: Psychosocial processes perceived among the implementers of the Psychosocial Care and Comprehensive Health Program (PAPSIVI) in Córdoba and Bolívar

Título: Procesos psicosociales percibidos entre los implementadores del Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral (PAPSIVI) en Córdoba y Bolívar

Título: Processos psicossociais percebidos entre os implementadores do Programa de Atenção Psicosocial e Saúde Integral (PAPSIVI) em Córdoba e Bolívar

Alt Title / Título alternativo:

[en]: Psychosocial processes perceived among the implementers of the Psychosocial Care and Comprehensive Health Program (PAPSIVI) in Córdoba and Bolívar

[es]: Procesos psicosociales percibidos entre los implementadores del Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral (PAPSIVI) en Córdoba y Bolívar

[pt]: Processos psicossociais percebidos entre os implementadores do Programa de Atenção Psicosocial e Saúde Integral (PAPSIVI) em Córdoba e Bolívar

Author (s) / Autor (es):

Aleán Romero, Dominguez De La Ossa & Mendoza Bolaño

Keywords / Palabras Clave:

[en]: Psychosocial program, Psychosocial processes, Psychosocial care, Comprehensive health, Sense of community, Work environment

[es]: Programa psicosocial, Procesos psicosociales, Atención psicosocial, Salud integral, Sentido de comunidad, Clima laboral

[pt]: Programa psicossocial, Processos psicossociais, Atenção psicossocial, Saúde integral, Senso de comunidade, Ambiente de trabalho

Proyecto / Project:

Evaluación Estructural de la Implementación del Programa de atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas del Conflicto (PAPSIVI)

Submitted: 2021-03-25

Accepted: 2022-03-13

Resumen

El Estado colombiano creó el Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral (PAPSIVI) en busca de la reparación integral de las víctimas del conflicto armado colombiano. A través de diversos procesos psicosociales y comunitarios (empoderamiento psicológico, sentido de pertenencia y clima organizacional) se ha buscado implementar el programa de una forma efectiva, con garantías para las víctimas. De esta manera, en el presente trabajo se buscó evaluar y comparar los procesos psicosociales percibidos entre los implementadores del PAPSIVI en los departamentos de Córdoba y Bolívar, entre los años de 2013 hasta 2018, debido a que estos departamentos han sido fuertemente golpeados por la violencia. Se utilizó el método de estudio de caso múltiple de corte cuantitativo, con la participación de psicólogos, trabajadores sociales y promotores sociales; 34 implementaron el programa en Bolívar y 50 en Córdoba. Los resultados dan cuenta de aspectos positivos en la implementación del programa en ambos departamentos (Bolívar y Córdoba), tales como coordinación dentro de los equipos de trabajo, óptimas competencias de los profesionales, sentido de pertenencia y compromiso con la labor ejercida. Sin embargo los profesionales perciben que el programa tiene poco impacto, por lo que su trabajo no produce el efecto esperado al no generar cambios en las condiciones de vida de las víctimas. A su vez es importante señalar que estos departamentos comparten características socioeconómicas similares y la ejecución del programa es semejante en ambos.

Abstract

The Colombian State created the Psychosocial Care and Integral Health Program (PAPSIVI) in search of integral reparation for the victims of the Colombian armed conflict. Through various psychosocial and community processes (psychological empowerment, sense of community and organizational climate), the program has been implemented in an effective manner, with guarantees for the victims. Thus, the present investigation sought to evaluate and compare the psychosocial processes perceived among PAPSIVI implementers in the departments of Córdoba and Bolívar, between 2013 and 2018, because these departments have been hard hit by violence. The quantitative multiple case study method was used, with the participation of psychologists, social workers and social promoters; 34 implemented the program in Bolivar and 50 in Cordoba. The results show positive aspects in the implementation of the program in both departments, such as coordination within the work teams, optimal competencies of the professionals, sense of belonging and commitment to the work performed. However, the professionals perceive that the program has little impact, so that their work does not produce the expected effect as it does not generate changes in the victims' living conditions. It is also important to point out that these departments share similar socioeconomic characteristics and the execution of the program is similar in both.

Resumo

O Estado colombiano criou o Programa de Atenção Psicossocial e Saúde Integral (PAPSIVI) em busca da reparação integral das vítimas do conflito armado colombiano. Por meio de diversos processos psicossociais e comunitários (empoderamento psicológico, senso de comunidade e clima organizacional), o programa tem sido implementado de forma efetiva, com garantias para as vítimas. Assim, a presente investigação buscou avaliar e comparar os processos psicossociais percebidos entre os implementadores do PAPSIVI nos departamentos de Córdoba e Bolívar, entre 2013 e 2018, porque esses departamentos foram duramente atingidos pela violência. Foi utilizado o método quantitativo de estudo de casos múltiplos, com a participação de psicólogos, assistentes sociais e promotores sociais; 34 implementaram o programa em Bolívar e 50 em Córdoba. Os resultados mostram aspectos positivos na implementação do programa em ambas as áreas, como coordenação dentro das equipes de trabalho, ótimas competências dos profissionais, sentimento de pertencimento e comprometimento com o trabalho realizado. No entanto, os profissionais percebem que o programa tem pouco impacto, de modo que seu trabalho não produz o efeito esperado, pois não gera mudanças nas condições de vida das vítimas. Também é importante destacar que esses departamentos compartilham características socioeconômicas semelhantes e a execução do programa é semelhante em ambos.

Citar como:

Aleán Romero, M. A., Dominguez De La Ossa, E. M., & Mendoza Bolaño, L. M. (2022). Procesos psicosociales percibidos entre los implementadores del Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral (PAPSIVI) en Córdoba y Bolívar. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 15 (2), 45-57. Obtenido de: <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/1968>

María Angélica **Aleán Romero**, MA Psi
ORCID: [0000-0002-7591-2843](https://orcid.org/0000-0002-7591-2843)

BIO:
Profesional en Psicología. Maestranda en Psicología con profundización en investigación

City | Ciudad:
Cartagena [co]

e-mail:
amalean@uninorte.edu.co

Elsy Mercedes **Dominguez De La Ossa**, PhD
Psi
ORCID: [0000-0001-7918-9982](https://orcid.org/0000-0001-7918-9982)

Source | Filiacion:
Universidad Tecnológica de Bolívar

BIO:
Magister en Psicología Clínica y de la Familia.
Doctora en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud

City | Ciudad:
Cartagena [co]

e-mail:
edominguez@utb.edu.co

Lisey María **Mendoza Bolaño**, Psi sp
ORCID: [0000-0002-7169-886X](https://orcid.org/0000-0002-7169-886X)

BIO:
Profesional en Psicología y Especialista en Gerencia del Talento Humano

City | Ciudad:
La Estrella [co]

e-mail:
lmendoza@columbus.edu.co

Procesos psicosociales percibidos entre los implementadores del Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral (PAPSIVI) en Córdoba y Bolívar

Psychosocial processes perceived among the implementers of the Psychosocial Care and Comprehensive Health Program (PAPSIVI) in Córdoba and Bolívar
Processos psicossociais percebidos entre os implementadores do Programa de Atenção Psicossocial e Saúde Integral (PAPSIVI) em Córdoba e Bolívar

María Angélica **Aleán Romero**
Elsy Mercedes **Dominguez De La Ossa**
Lisey María **Mendoza Bolaño**

Introducción

La costa Caribe colombiana hace parte de las regiones más pobres y desiguales en todo el país, allí los departamentos de Córdoba y Bolívar han alcanzado niveles muy altos de pobreza, y adicional a eso han sido fuertemente golpeados por la violencia mediante toda una serie de prácticas que implicaron violaciones sistemáticas a los Derechos Humanos (**Tezón, Roa y Hernández, 2018**); ambos departamentos basan su economía en actividades agropecuarias y mineras, por lo que para los grupos armados son regiones importantes por los registros de minería ilegal y cultivos ilícitos (**Trejos, Badillo e Irreño, 2019**).

En el Reporte general de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (**2020**), hay registradas 8.953.040 víctimas en Colombia, de las cuales en los departamentos de Bolívar y Córdoba hay 672.527 y 408.961, respectivamente. Estas son en su gran mayoría campesinos pobres y personas que pertenecen a comunidades étnicas, afrocolombianas e indígenas; es decir, personas excluidas históricamente, conocidas por la sociedad como resultado de la violencia (**Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2011**).

A raíz de esas violaciones a los Derechos Humanos en el territorio colombiano, se ha generado un impacto negativo para la salud física y mental de los individuos y las comunidades, con las consecuentes afectaciones físicas, psicológicas y emocionales no solo de forma inmediata, sino también a mediano y largo plazo (Niño y Pérez, 2020); siendo estos impactos complejos, ya que dependen de múltiples variables como: las características de los eventos sufridos, el tipo de victimario, las modalidades de violencia, las particularidades y los perfiles de las víctimas (edad, género, escolaridad, entre otros datos sociodemográficos), las adscripciones políticas y religiosas, el tipo de apoyo recibido, las respuestas sociales frente a los hechos, y las acciones u omisiones del Estado (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013).

De esta manera y como respuesta a las afectaciones físicas y psicológicas, el Estado colombiano creó el Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas del Conflicto (PAPSIVI), para afrontar el compromiso ético y político con respecto a la reparación integral a las víctimas. Surgió como una medida pertinente y necesaria en el proceso de implementación de la Ley de Víctimas y Restitución de Tierra 1448 de 2011, planteando como objetivo promover una atención integral con enfoque psicosocial y diferencial, teniendo en cuenta las particularidades de cada territorio y comunidad, y las características sociodemográficas de los usuarios. Por lo anterior y para efectos de este trabajo resulta fundamental conocer el funcionamiento de la atención psicosocial desde la perspectiva de los implementadores en los departamentos de Córdoba y Bolívar.

De acuerdo con El Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud) (2020) el PAPSIVI se define como un conjunto de actividades, procedimientos e intervenciones interdisciplinarias que le permite a los diferentes actores atender los impactos psicosociales y los daños en la salud de las víctimas ocasionados por o en relación con el conflicto armado, en los ámbitos individual, familiar y comunitario, con el fin de mitigar su sufrimiento emocional, contribuir a la recuperación física y mental, y a la reconstrucción del tejido social en cada una de sus comunidades.

Ahora bien, en términos logísticos y operativos el programa es puesto en marcha por un operador, una institución sujeta a presupuestos y proyectos que el Estado establece (Fernández, Gierhake y Martos, 2016). El operador dirige a los equipos que prestan la atención integral, los cuales se dividen en: equipo coordinador y equipo de trabajo territorial, quienes están encargados de los procesos de implementación, monitoreo y seguimiento (Minsalud, 2019). Al interior del equipo de trabajo territorial se encuentran los equipos de atención psicosocial, quienes para efectos de este trabajo cobran gran relevancia, en tanto reconocen la importancia de la recuperación y el fortalecimiento de la dignidad de las víctimas, las familias, las comunidades y los grupos étnicos. Sin embargo, las cuestiones descritas anteriormente no dan garantía de que los objetivos del PAPSIVI se cumplan, por lo que resulta importante realizar una evaluación de los factores relevantes en los programas de intervención psicosocial y comunitaria, que respondan de manera satisfactoria a las necesidades de las víctimas.

El interés por lo psicosocial se hizo evidente en la Segunda Guerra Mundial, la guerra de Vietnam y otros eventos violentos que ha vivido la humanidad; esto debido a las consecuencias negativas a nivel personal y social que cada uno de estos hechos produjo en la población y el medio natural. Bethelheim, psiquiatra sobreviviente de los campos de concentración nazi, plantea que el evento traumático es una constante sucesión de hechos dolorosos destinados a producir sensación de amenaza contra la vida, creando un clima psicosocial caracterizado por la existencia de un escenario de extremo riesgo vital para todos (Montañez, Bernal, Heredia y Puerto, 2007).

Sin embargo, no fue hasta la década de los 60 que la evaluación de programas psicosociales nace como disciplina científica. De acuerdo con Gambara y Trujillo (2007):

En esta época, en Estados Unidos se produce un crecimiento del sector público y se proclama una «lucha contra la pobreza» que conduce al desarrollo de importantes programas desde distintos servicios sociales. Comienza a hacerse imperativo recolectar información para conocer la eficacia y eficiencia de los servicios ofrecidos. Es en este contexto donde surge la evaluación de programas fundamentándose en las aportaciones que las ciencias sociales pueden hacer a las políticas públicas. (p.411)

Posteriormente, en Latinoamérica dada la situación de conflicto que viven varios países, sobresale la vinculación entre trauma individual y colectivo. Específicamente en Colombia, en los inicios de la década de los 80 se propone un marco de referencia para el diagnóstico y la intervención, con el fin de establecer las etapas de desarrollo psicosocial junto con estrategias de atención desde la perspectiva psicosocial (Montañez, Bernal, Heredia y Puerto, 2007).

En ese sentido, Ramos (2016), García, Pérez, Cruz, Ocaña y López (2019) plantean la existencia de unos procesos psicosociales comunitarios claves en la implementación y efectividad de los programas comunitarios desde una perspectiva psicosocial, relacionados con las capacidades, el comportamiento y las relaciones que se establecen entre los equipos que tienen a su cargo la ejecución efectiva e integral de una intervención (Ramos-Vidal, Holgado, Maya y Palacio, 2014); entre estos se encuentran el empoderamiento psicológico, el sentido de pertenencia en la comunidad y el clima organizacional.

Empoderamiento psicológico

La idea del empoderamiento surge en Estados Unidos, en un momento de exaltación del individuo, como una propuesta en el campo comunitario que toma consciencia del sentimiento de comunidad para representar el potencial motivador de la acción humana colectiva (Sánchez, 2013). De acuerdo con Contreras (2017) el empoderamiento es un proceso en que las personas marginadas social, política, cultural y/o económicamente, van adquiriendo colectivamente control sobre sus vidas, sobre los procesos y dinámicas en la sociedad, permitiendo alterar a su favor los procesos y estructuras de los diversos ámbitos contextuales que les mantenían en una condición de subordinación/marginación.

De esta manera, es un proceso que se construye en un contexto determinado, en donde las personas toman las riendas de su destino y los profesionales de lo comunitario establecen con ellos relaciones simétricas y se convierten en colaboradores (Alba, 2016). En el marco del trabajo psicosocial con víctimas de un conflicto, este concepto se centra en la búsqueda de las variables que influyen en el contexto y evita la culpabilización de las víctimas; en este sentido, el profesional que trabaja con comunidades tiene un rol de facilitador y de proveedor de recursos (Romero y Contreras, 2015). Así mismo, la evidencia empírica sugiere que los profesionales que tienen un alto grado de autonomía e independencia en la ejecución de tareas, presentan cotas superiores de efectividad y rendimiento (Morgan y Ogbonna, 2008).

Sentido de comunidad

Ahora bien, una de las propiedades más destacadas del empoderamiento es la intensa conexión que mantiene con otros

constructos como el sentido de comunidad (Ramos-Vidal y Maya-Jariego, 2014). Este conecta la implicación del individuo con su entorno meso-social inmediato, con las dinámicas de participación y potenciación comunitaria. La evidencia empírica sugiere que el sentido de comunidad y el empoderamiento psicológico se fortalecen y construyen mutuamente (Ramos-Vidal y Maya-Jariego, 2014); en la medida en que los sujetos incrementan el control percibido sobre su entorno, tienden a sentirse responsables de los miembros de la comunidad (Ramos-Vidal, Caballero-Domínguez, Suárez-Colorado, Villamil y Uribe, 2020).

Por consiguiente en la evaluación de programas, este constructo puede ser evaluado analizando la medida en qué el nivel de identificación que los profesionales experimentan hacia los objetivos del programa, determinan el nivel de implicación en el mismo y el grado de efectividad en la ejecución de tareas; *“los profesionales que se identifican con las metas de los programas en los que se involucran, participan de forma activa en las iniciativas, se sienten más satisfechos con su trabajo y están dispuestos a invertir más esfuerzos”* (Ramos-Vidal, Caballero-Domínguez, Suárez-Colorado, Villamil y Uribe, 2020, p. 45).

Clima organizacional

Por otro lado en la investigación de Ramos-Vidal y Maya-Jariego (2014), se hace referencia a que determinadas dinámicas en la organización median la implicación de los trabajadores; por ejemplo, las cotas más altas de empoderamiento, sentido de comunidad y participación se observan en las organizaciones con mejor dinámica interna. El clima organizacional ha sido definido como un conjunto de características del medio ambiente de trabajo que tienen repercusiones en el comportamiento (Segredo, García, León y Perdomo, 2017), la satisfacción y la motivación de los trabajadores (Charry, 2018). Segredo (2015) considera que este involucra: a) factores relacionados con el liderazgo y prácticas de solución de conflictos; b) participación y trabajo en equipo; y c) estructura de la organización y las consecuencias de los comportamientos de los trabajadores.

Así mismo, Koyts y Decottis (1991) definen ocho dimensiones del clima organizacional: 1) autonomía: autodeterminación y responsabilidad con respecto a procedimientos laborales, metas y prioridades; 2) cohesión: relaciones interpersonales entre los trabajadores; 3) equidad: políticas y reglamentos equitativos; 4) presión: estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea; 5) innovación: ánimo para asumir riesgos, ser creativos y adoptar nuevas áreas de trabajo; 6) reconocimiento: recompensa recibida como consecuencia al aporte positivo; 7) confianza: libertad para comunicarse con los superiores, con el fin de tratar temas sensibles y personales con la confianza absoluta; y 8) apoyo: respaldo y tolerancia en el comportamiento, y aprendizaje de errores, sin temor a represalias o consecuencias negativas.

Los procesos psicológicos comunitarios mencionados, resultan ser aspectos claves para mejorar las intervenciones sociales de proyectos con el fin de demostrar su sustentabilidad e impacto, optando por crear una estrategia focalizada dirigida a grupos vulnerables, entre los que se encuentran las personas víctimas del conflicto histórico de Colombia (Berroeta, Reyes, Olivares, Winkler y Prilleltensky, 2019). En consecuencia, con el presente trabajo se buscó evaluar y comparar los procesos psicosociales percibidos entre los implementadores del PAPSIVI en los departamentos de Córdoba y Bolívar debido a la importancia de considerar lo que genera una óptima atención psicosocial en el bienestar mental y emocional de las víctimas, sus familias y sus comunidades. Así mismo, fueron estos dos departamentos escogidos

debido al gran impacto que ha tenido el conflicto armado en ellos, por la constante presencia de actores armados, sobre todo en el sur de cada uno.

Método

Participantes

En Bolívar participaron 34 profesionales que implementaron el programa en distintas vigencias, distintos periodos de tiempo y con distintos operadores, entre estos estaban la Gobernación de Bolívar, Comfenalco y Pastoral Social. Se trabajó con un muestreo intencional en el cual se identifican participantes clave y se agregan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que puedan proporcionar más datos o ampliar la información y una vez contactados, se incluyen también (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Los tiempos de duración de los implementadores en cada programa fueron divididos en tres partes: el 41.17% participó durante 5 a 12 meses, el 32.35% de 13 a 23 meses, y el 26.47% de 24 a 54 meses. Por su parte, en Córdoba participaron 50 profesionales que implementaron el programa en un periodo de tiempo entre seis meses y dos años, operado por la Secretaría de Desarrollo de la Salud de la Gobernación de Córdoba (Tabla 1).

Se tuvieron en cuenta como criterios de inclusión: las profesiones de los participantes (psicólogos, trabajadores sociales y promotores sociales), la participación como implementadores del PAPSIVI entre los años de 2013 a 2018 y la implementación del programa en los departamentos de Bolívar y Córdoba. Así mismo, como criterios de exclusión se determinaron: profesionales que trabajaran en otros departamentos de Colombia y profesionales que no hubiesen tenido contacto directo con las víctimas del conflicto armado.

Tabla 1. Datos descriptivos

		Bolívar	Córdoba
Sexo	Mujeres	27	47
	Hombres	7	3
Profesión	Psicólogos	21	18
	Trabajadores sociales	10	22
	Promotores sociales	3	10
Operador		Gobernación de Bolívar Comfenalco Pastoral social	Secretaría de Desarrollo de la Salud

Fuente: elaboración propia

Diseño

El proyecto realizado utiliza el método del estudio de caso múltiple de corte cuantitativo para comparar el desarrollo en la implementación del PAPSIVI en los departamentos de Bolívar y Córdoba, entre los años 2013 hasta el año 2018. Se evalúan la percepción sobre la efectividad de los factores importantes en la implementación, el clima organizacional, el empoderamiento psicológico y el sentido de comunidad.

Cabe destacar que el método de estudio de caso múltiple se lleva a cabo cuando se pretende estudiar varios casos únicos a la vez para estudiar la realidad que se desea explorar, describir, explicar, evaluar o modificar (González, 2013). Frente al diseño de caso único, se considera que el diseño de caso múltiple es más robusto al basarse en la replicación; es decir, los casos son tratados como una serie de experimentos, y cada caso sirve para confirmar o negar las inferencias aportadas por los demás o las perspectivas conceptuales emergentes (Yin, 1994).

Instrumentos

Se utilizaron los instrumentos que miden las variables de los procesos psicosociales en los implementadores del PAPSIVI, tomados del proyecto “Evaluación estructural de la implementación del Programa de Atención Psicosocial a Víctimas del conflicto (PAPSIVI)” de Ignacio Ramos-Vidal (2018).

El primer instrumento creado por Ramos-Vidal (2018) se ha denominado factores que repercuten en la efectividad del programa, y tiene como objetivo conocer la importancia que los profesionales le dan a diversos factores que la literatura considera efectivos para la coordinación del programa. En cada una de las preguntas los participantes debían puntuar en una escala tipo Likert de 10 puntos el nivel de importancia atribuida a cada una de estas dimensiones, donde 1= Nada importante (es decir, no produce efectos en los resultados del programa, 5= Algo importante (puede tener algún efecto en los resultados del programa) y 10= Totalmente importante. Además, la escala completa presentó una fiabilidad óptima de ($\alpha = .83$).

El segundo instrumento utilizado fue el de Empoderamiento Psicológico, propuesto por Spreitzer (1995). Este está compuesto por 12 ítems que los profesionales evaluaron en una escala tipo Likert de 1 a 4 en función del grado de acuerdo (donde 1= nada de acuerdo hasta 4= completamente de acuerdo). Todos los ítems de la escala están formulados en positivo de modo que los valores próximos a 1 indican bajos niveles de empoderamiento y las puntuaciones próximas a cuatro señalan niveles elevados de empoderamiento.

Las cuatro dimensiones que evalúa son Significado: indica el nivel de centralidad que los profesionales conceden a las actividades que realizan en el marco del programa de intervención psicosocial; Competencia, evalúa la capacidad que los profesionales perciben para ejecutar de manera efectiva las tareas; Autodeterminación: grado en que los implementadores pueden decidir la manera de llevar a cabo su trabajo e Impacto, examina si los profesionales perciben que mediante su trabajo consiguen generar un efecto significativo en los beneficiarios del PAPSIVI. La fiabilidad de la escala original presentó un valor satisfactorio de $\alpha = .72$ (Spreitzer, 1995, p. 1453). Por su parte, Ramos-Vidal (2018) en su investigación encontró que la escala completa presentó una fiabilidad óptima ($\alpha = .80$); esta última empleada para la presente investigación.

La tercera técnica usada es la denominada **SCI-II (Sense of Community Index-II)**, cuya finalidad es evaluar el sentido de pertenencia relativo a las metas y objetivos del PAPSIVI. Las dimensiones de esta escala incluyen: pertenencia, influencia, satisfacción de necesidades y conexión emocional compartida. La escala fue originalmente propuesta por Chavis, Lee y Acosta (2008). Incluye 24 ítems que los profesionales debían puntuar en una escala Likert de 1 a 4 en función del grado de acuerdo que manifestaban ante diferentes afirmaciones. Ramos-Vidal (2018) encontró que la escala completa presentó una fiabilidad óptima ($\alpha = .82$).

Por último, se empleó la escala sobre Clima Organizacional, la cual incluye la dimensión de Inclusión en los equipos que implementan el PAPSIVI; el Compromiso con la finalidad del programa y el nivel de Satisfacción en relación al trabajo desempeñado en el PAPSIVI. Estas forman parte de una escala más amplia diseñada para evaluar el clima organizacional. El instrumento del que han sido extraídas estas dimensiones se denomina Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COP-SOQ) validado y traducido al castellano por Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005). Los autores de la versión española hallaron puntuaciones que oscilaron entre moderado $\alpha = .65$ hasta óptimo $\alpha = .92$; en comparación Ramos-Vidal (2018) para la escala completa presentó una fiabilidad óptima ($\alpha = .83$). Para evaluar cada ítem se empleó una escala tipo Likert de cuatro puntos, donde 1 significa nada de acuerdo y 4 significa que el entrevistado está muy de acuerdo con cada afirmación contenida en los ítems. Puntuaciones próximas a cuatro reflejan un clima de trabajo altamente positivo entre los implementadores del programa.

Procedimiento

En Córdoba se contactó a los participantes mediante una entrevista inicial con el equipo coordinador del programa y se realizaron las entrevistas con los profesionales en los encuentros de coordinación periódicos. Por su parte en Bolívar, se contactó a la coordinadora del programa quien suministró información relacionada con el grupo de profesionales que implementaban el PAPSIVI en el año 2018; ya que en 2019 cuando inicia la ejecución de la presente investigación, hubo demoras en la contratación de los profesionales. Por tanto, se decidió contactar a los primeros profesionales a través de una reunión, en donde estos fueron suministrando nombres de otros colegas de los equipos de trabajo, para así terminar de conformar la muestra.

Así mismo, los participantes de ambos departamentos firmaron el consentimiento informado, en donde se les explicaba los objetivos del proyecto y la confidencialidad de sus datos personales. Luego se procedió a aplicar las cuatro escalas en el siguiente orden: 1. Factores que repercuten en la efectividad del programa; 2. Empoderamiento psicológico; 3. Sentido de comunidad y 4. Clima organizacional.

Estrategia de análisis de datos

Para el análisis de los datos sociodemográficos de los participantes y las escalas estandarizadas de procesos psicosociales se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26. Como estadísticos descriptivos, se utilizaron la media y la desviación estándar de cada variable y de sus respectivas dimensiones, para los dos departamentos. Posteriormente, en el análisis de los resultados se trabajó con las medias más altas y más bajas y se compararon entre los dos departamentos; esto debido a que los extremos de las medias representan las variables a las que los implementadores les otorgaron mayor o menor importancia. Para lo anterior, primero se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks de cada escala de cada departamento, con el fin de contrastar la normalidad del conjunto de datos. Segundo, se recurrió a la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis para comparar medias, como consecuencia del resultado en la prueba de normalidad.

Por otro lado, se realizó una regresión logística ordinal con el fin de explicar el comportamiento de las categorías de los totales de las escalas como una variable dependiente, en función del comportamiento de las categorías de un conjunto de variables independientes

como el sexo, el departamento y el puesto ocupado por los profesionales. Allí se tomaron en cuenta los valores de estimación o coeficientes y la significancia de cada uno.

Consideraciones éticas

Los participantes del estudio firmaron el consentimiento informado presentado, en donde se indicó los objetivos del estudio y la confidencialidad del mismo; se especificó que la información recibida sería usada únicamente para fines académicos y de manera confidencial, donde los datos personales de los participantes no serían publicados. Así mismo, se aclaró que la participación era voluntaria y que no implicaba ningún tipo de repercusión la no participación o el retiro en algún punto del proceso. Se mantuvo acompañamiento durante todo el proceso de recolección de información, se respondieron preguntas y así mismo se brindó información de contacto a los implementadores en el transcurso del estudio.

Resultados

Factores que repercuten en la efectividad del PAPSIVI

En este apartado se presentan los resultados obtenidos de los procesos psicosociales evaluados en los 34 y 50 participantes de los departamentos de Bolívar y Córdoba, respectivamente. Inicialmente se muestran los resultados descriptivos en relación a los factores que repercuten en la efectividad del programa desde la perspectiva de los profesionales que participaron en este estudio. En la tabla 2 se muestran los resultados por departamento.

En términos generales, se observa que ambos departamentos le dan mayor importancia a la coordinación dentro de un mismo equipo de trabajo y a la predisposición de la comunidad para recibir la atención psicosocial; sin embargo, difieren un poco en cuanto, Bolívar le otorga mayor importancia a la falta recursos humanos necesarios para el correcto desarrollo del programa, mientras que para Córdoba el intercambio de experiencias entre los equipos de trabajo es fundamental. Por otra parte el factor comparativamente (**Bolívar: $M=7,38$; Córdoba: $M=6,76$**).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos del cuestionario Factores que Repercuten en la Efectividad del Programa.

Factores que repercuten en la efectividad		Bolívar		Córdoba	
No	Enunciado del ítem	M	DT	M	DT
1	La coordinación dentro de un mismo equipo de trabajo (TS, promotor y Psicólogo, médico...)	9,44	1,21	8,66	1,97
2	La coordinación entre distintos equipos de trabajo	8,79	1,88	7,88	2,23
3	La dispersión geográfica (distancia) que separa a los municipios que atiende cada equipo	7,35	2,94	7,86	2,73
4	La pérdida de autonomía derivada de colaborar con otros equipos de trabajo	7,38	2,49	6,76	2,58

Factores que repercuten en la efectividad		Bolívar		Córdoba	
No	Enunciado del ítem	M	DT	M	DT
5	La falta de recursos materiales para la implementación del Programa	8,76	2,20	7,43	2,84
6	La falta de recursos humanos necesarios para el correcto desarrollo del programa	9,21	1,91	8,24	2,36
7	Las diferentes orientaciones técnicas entre los miembros del equipo (TS, Psicólogo/a, Promotor/a...)	8,74	2,67	8,57	1,59
8	La predisposición de la comunidad para recibir la atención psicosocial (a nivel individual, familiar y comunitario)	9,18	1,81	8,88	1,56
9	La falta de información disponible sobre buenas prácticas de intervención psicosocial	8,94	1,87	8,71	1,47
10	El intercambio de experiencias entre los equipos de trabajo	8,50	1,97	8,82	1,92
Total (Sumatorio/nº de ítems)		8,77		8,40	

Fuente: elaboración propia

Empoderamiento psicológico en los profesionales del PAPSIVI

En esta sección se presentan los resultados en relación al empoderamiento psicológico por parte de los profesionales que han implementado el PAPSIVI, permitiendo observar cómo perciben ellos el significado que le dan a su trabajo, las competencias y habilidades que poseen, su autonomía y el impacto generado. En la tabla 3 se muestran los estadísticos descriptivos en relación a las variables mencionadas.

Los datos registrados muestran que para el departamento de Bolívar resulta más importante el nivel de competencia, es decir que los profesionales se sienten seguros de sus capacidades y habilidades para ejercer de manera efectiva su trabajo (**$M=3,96$**); mientras que, en Córdoba, los profesionales le dieron mayor valor al significado que tiene el PAPSIVI para ellos y las actividades realizadas dentro del programa (**$M=3,82$**). No obstante, en los dos departamentos los profesionales le dieron una valoración baja al impacto del programa (**Bolívar: $M=2,61$; Córdoba: $M=2,82$**), lo que quiere decir que perciben que su trabajo no produce el efecto esperado al no generar cambios en las condiciones de vida de las víctimas.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de la escala de Empoderamiento Psicológico

Empoderamiento psicológico		Bolívar		Córdoba	
No	Enunciado del ítem	M	DT	M	DT
Significado					
1	El trabajo que realizo en PAPSIVI es muy importante para mí	3,91	,38	3,80	,44
2	Las actividades de mi trabajo tienen sentido para mí	3,88	,41	3,84	,41
3	El trabajo que hago en el programa PAPSIVI es significativo para mí	3,91	,29	3,84	,37
Media de la dimensión Significado		3,90	,36	3,82	,35

Empoderamiento psicológico		Bolívar		Córdoba	
No	Enunciado del ítem	M	DT	M	DT
Competencia					
4	Tengo confianza en mi capacidad para hacer mi trabajo	4,00	,00	3,82	,38
5	Estoy seguro de mí mismo sobre mi capacidad para hacer mi trabajo	4,00	,00	3,86	,34
6	Domino las habilidades necesarias para hacer bien mi trabajo	3,88	,32	3,56	,50
Media de la dimensión Competencia		3,96	,20	3,75	,31
Autodeterminación					
7	Tengo una autonomía significativa determinando cómo voy a hacer mi trabajo	3,32	,87	3,37	,59
8	Puedo decidir por mí mismo/a cómo actuar para llevar acabo mi trabajo	3,18	,86	3,49	,54
9	Tengo oportunidades de independencia y libertad sobre cómo hacer mi trabajo	3,03	,87	3,43	,57
Media de la dimensión Autodeterminación		3,17	,87	3,43	,46
Impacto					
10	Me afecta mucho todo lo que pasa en mi equipo de trabajo	2,59	,98	2,66	,88
11	Tengo un alto grado de control sobre lo que sucede en mi equipo de trabajo	2,53	,89	3,01	,73
12	Tengo una influencia importante sobre lo que sucede en mi equipo de trabajo	2,74	,79	2,78	,75
Media de la dimensión Impacto		2,61	,89	2,82	,60
Media de la escala de Empoderamiento completa		3,41	,86	3,45	,31

Fuente: elaboración propia.

Sentido de Comunidad de los profesionales del PAPSIVI

En el sentido de comunidad se evaluaron la satisfacción de las necesidades de los implementadores del PAPSIVI, su sentido de pertenencia, influencia y la conexión emocional compartida. De esta manera en la tabla 4 se presentan los estadísticos descriptivos en donde se aprecian los ítems y los valores asignados por los profesionales, en cada departamento.

Los resultados presentados indican que, en ambos departamentos, Bolívar y Córdoba, los profesionales del PAPSIVI muestran un elevado sentido de pertenencia (**Bolívar: M= 3,33; Córdoba: M= 3,29**), es decir que sienten que hacen parte del equipo de atención, y que pueden influenciar y ser influenciados por la población a la que le brindan la atención. Por otro lado, para Bolívar una de las dimensiones menos valoradas fue la satisfacción de necesidades (**M= 3,15**), mientras que para Córdoba fue la de Influencia (**M= 3,05**).

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de la escala de Sentido de Comunidad

Sentido de comunidad		Bolívar		Córdoba	
No	Enunciado del ítem	M	DT	M	DT
Satisfacción de necesidades					
1	Consigo satisfacer mis necesidades porque soy parte de este equipo de profesionales	3,12	,84	3,33	,84
2	Los miembros de mi equipo de trabajo y yo valoramos las mismas cosas.	2,68	,80	3	,74
3	Esta comunidad ha sido exitosa en satisfacer las necesidades de sus miembros.	2,97	,79	3,3	,54
4	Ser miembro de este equipo me hace sentir bien	3,59	,60	3,72	,45
5	Cuando tengo un problema, puedo comentarlo con los miembros de mi equipo.	3,47	,74	3,23	,73
6	Las personas de este equipo de trabajo tienen necesidades, prioridades y metas similares.	3,09	,90	3,13	,69
Media de la dimensión Satisfacción de necesidades		3,15	,84	3,28	,39
Pertenencia					
7	Puedo confiar en las personas del equipo	3,26	,71	3,11	,68
8	Reconozco a la mayoría de los miembros que participan en la implementación del PAPSIVI	3,38	,77	3,09	,75
9	La mayoría de los miembros que participan en PAPSIVI me conocen	3,12	,88	2,94	,78
10	Este equipo de profesionales tiene símbolos y expresiones de pertenencia (p.ej., uniforme de trabajo) que la gente puede reconocer	3,50	,92	3,8	,44
11	Invierto mucho tiempo y esfuerzo en la implementación del programa PAPSIVI.	3,41	,74	3,72	,49
12	Ser miembro del equipo que implementa PAPSIVI es una parte de mi identidad.	3,32	,84	3,09	,75
Media de la dimensión Pertenencia		3,33	,82	3,29	,32
Influencia					
13	Sentir que pertenezco a este equipo de profesionales es importante para mí	3,68	,53	3,62	,552
14	Este equipo de profesionales puede influenciar a otras comunidades	3,56	,56	3,17	,68
15	Me importa lo que otros miembros del equipo de PAPSIVI piensen de mí	2,82	,86	2,49	,83
16	Tengo influencia sobre el equipo de profesionales que integran PAPSIVI	2,82	,75	2,34	,87
17	Si surgen problemas en las actividades del programa los miembros los pueden resolver.	3,32	,68	3,17	,62
18	El programa PAPSIVI tiene buenos líderes.	3,44	,78	3,49	,70
Media de la dimensión Influencia		3,27	,78	3,05	,44

Sentido de comunidad		Bolívar		Córdoba	
No	Enunciado del ítem	M	DT	M	DT
Conexión emocional compartida					
19	Es muy importante formar parte del equipo de profesionales que implementa PAPSIVI	3,56	,61	3,6	,56
20	Paso mucho tiempo con otros miembros del equipo y disfruto estando con ellos.	3,00	,92	3,03	,79
21	Espero formar parte de este equipo de trabajo por mucho tiempo.	3,32	,80	3,56	,67
22	Los miembros de este equipo de profesionales han compartido eventos importantes juntos, tales como días de fiesta, celebraciones o desastres.	3,18	,99	2,68	,88
23	Soy optimista sobre el futuro del equipo de profesionales que forman parte de PAPSIVI.	3,21	,88	3,43	,57
24	Quienes participan en la implementación PAPSIVI se preocupan los unos por los otros.	3,29	,83	3,04	,75
Media de la dimensión Conexión emocional compartida		3,26	,86	3,21	,42
Media de la escala de Sentido de comunidad completa		3,25	,82	3,19	,31

Fuente: elaboración propia.

Clima Organizacional de los profesionales del PAPSIVI

Las preguntas de clima organizacional se refieren al clima de trabajo que existe entre los profesionales que implementaron el PAPSIVI en los departamentos de Bolívar y Córdoba, y evalúa específicamente: la inclusión, el compromiso y la satisfacción. En la tabla 5 se presentan los estadísticos descriptivos de las variables. Los resultados de clima organizacional indican que los profesionales en Bolívar valoran más la inclusión dentro del equipo de trabajo, en donde todos participan y toleran los desacuerdos que puedan surgir ($M=3$); en el departamento de Córdoba valoran más el compromiso, demostrando el orgullo que sienten por que hacen y lo comprometidos que están con los objetivos del programa ($M=3,72$). Sin embargo, los profesionales en Córdoba le dieron el valor más bajo a la inclusión ($M=2,88$) y Bolívar al compromiso ($M=2,08$).

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la escala de Clima Organizacional

Clima Organizacional		Bolívar		Córdoba	
No	Enunciado del ítem	M	DT	M	DT
Inclusión					
1	Entre las personas que implementamos PAPSIVI hay espíritu de equipo	3,35	,60	3,19	,72
2	Todo el mundo se implica en discusiones relacionadas con la implementación de PAPSIVI	2,82	,80	2,70	,85

Clima Organizacional		Bolívar		Córdoba	
No	Enunciado del ítem	M	DT	M	DT
3	Todo el mundo participa en la toma de decisiones sobre acciones a seguir	2,65	,77	2,62	,80
4	Se es tolerante con las diferencias y desacuerdos surgidos durante la implementación	2,85	,61	3	,67
5	Se emplean las habilidades de todas las personas que participan en PAPSIVI	3,32	,64	2,9	,58
Media de la dimensión Inclusión		3	,74	2,88	,46
Compromiso					
6	Me interesa el futuro del equipo de trabajadores que implementa PAPSIVI	3,29	,63	3,42	,57
7	Estoy orgulloso de decir a otras personas que estoy participando en PAPSIVI	3,68	,53	3,84	,36
8	Me siento muy comprometido con este programa de atención psicosocial	3,85	,36	3,84	,41
9	Me siento orgulloso de los logros conseguidos a través de la implementación del programa	3,85	,44	3,80	,52
Media de la dimensión Compromiso		2,08	,55	3,72	,33
Satisfacción					
10	Me encuentro satisfecho con el proceso de planificación del programa PAPSIVI	2,79	1,04	3,24	,74
11	Estoy satisfecho con sus estatutos y con su normativa interna	2,82	,87	3,05	,70
12	Estoy satisfecho con las acciones desarrolladas para conseguir los objetivos marcados	3,21	,73	3,13	,66
13	Estoy satisfecho con el grado de implicación de las personas en el desarrollo de las actividades que comprende el programa PAPSIVI	3,18	,63	3,25	,65
14	En general estoy satisfecho con el funcionamiento del programa PAPSIVI	2,97	,80	3,43	,60
Media de la dimensión Satisfacción		2,99	,83	3,21	,54
Media de la escala de Clima Organizacional		3,19	,79	3,24	,36

Fuente: elaboración propia.

Comparación de los procesos psicosociales en los departamentos de Bolívar y Córdoba

En este apartado se muestran los estadísticos descriptivos de cada variable de los procesos psicosociales comunitarios, por cada

departamento. Los nombres de las escalas fueron abreviados de esta manera: factores que repercuten en la efectividad del programa como Factores; empoderamiento psicológico como Emp; sentido de comunidad como SCI; y clima organizacional como Clima (Ver tabla 6).

Tabla 6. Estadísticos descriptivos de los procesos psicosociales

Variable	Media Bolívar	DT	Media Córdoba	DT
Factores	8,77	2,09	8,40	2,12
Emp.	3,41	0,60	3,45	0,53
SCI	3,25	0,77	3,19	0,67
Clima	3,22	0,65	3,24	0,61

Fuente: elaboración propia

Posteriormente, se realizó una comparación estadística de las medias de las variables en cada departamento, para determinar si la diferencia entre estas era significativa o no. Primero se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks, con el fin de determinar si los datos tenían una distribución normal, dando como resultado que la mitad de las variables tenían una significancia menor de 0,05, lo que quiere decir que no hay una distribución normal de los datos en estas (Ver tabla 7). En consecuencia, se recurrió a la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis para comparar medias, teniendo en cuenta que eran más de tres variables independientes; señalando que no hay diferencias significativas entre los grupos de Bolívar y Córdoba, con un valor p mayor a 0,05 en las distintas variables (Ver tabla 8).

Tabla 7. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk (Sig.)	
	Bolívar	Córdoba
Total Factores	,012	,017
Total Emp	,007	,136
Total SCI	,033	,202
Total Clima	,384	,062

Fuente: elaboración propia

Tabla 8. Prueba Kruskal – Wallis

Prueba Kruskal-Wallis				
	Factores	Emp	SCI	Clima
Chi-cuadrado	1,698	,154	1,024	,196
Gl	1	1	1	1
Sig. asintót.	,193	,694	,312	,658

Fuente: elaboración propia

Modelos de regresión logística ordinal

En esta sección se muestran diversos modelos de regresión logística ordinal, para lo cual se tuvieron en cuentas los totales de las escalas de empoderamiento psicológico, sentido de comunidad o pertenencia, clima organizacional y factores que repercuten en la efectividad del programa, como variables dependientes; sexo, departamento y puesto del profesional como variables independientes.

Modelo 1: Empoderamiento psicológico

El primer subconjunto de variables que se consideraron para integrarse fueron: empoderamiento psicológico, sexo, departamento y puesto de los profesionales.

La variable de sexo fue la única con un p-valor de los coeficientes menor a 0,07, lo cual asegura que, estadísticamente, es significativo sobre las respuestas de empoderamiento al **10%**. Específicamente, para los profesionales hombres, la razón de probabilidad de tener un empoderamiento más alto es un **68,65%** más baja que la de las mujeres. Por el contrario, para las profesionales mujeres, la razón de probabilidad de tener un empoderamiento psicológico más alto es un **219%** mayor que la de los hombres (Ver tabla 9).

Por otro lado en relación a los departamentos, para los profesionales en Córdoba, la razón de probabilidad de tener un empoderamiento más alto es un **4,58%** menor que la de los trabajadores de Bolívar, pero el efecto no es significativo. De la misma manera, para los psicólogos y los trabajadores sociales, las razones de probabilidades de tener un empoderamiento más alto son **54,93%** y **23,35%** respectivamente, menores que la de los promotores sociales; sin embargo la diferencia no es significativa (Ver tabla 9).

Tabla 9. Regresión logística ordinal, empoderamiento

Variables independientes	Coefficientes	Razón de probabilidad	Sig.
Sexo Hombre	-1,16	68,65%	,070
Sexo Mujer	1,16	219%	,070
Departamento Córdoba	-0,047	4,58%	,908
Departamento Bolívar	0,047	4,81%	,908
Puesto Psicólogo/a	-0,797	54,93%	,181
Puesto Trabajador/a Social	-0,266	23,35%	,664

Fuente: elaboración propia

Modelo 2: Sentido de comunidad o pertenencia

Para este modelo intervienen las mismas variables independientes pero la variable dependiente es la de sentido de comunidad o pertenencia. Las variables de sexo y puesto de psicólogo/a obtuvieron un p-valor de los coeficientes menor a **0,07**, lo cual indica que son significativos sobre las respuestas de sentido de comunidad al **10%**; y la variable de puesto de trabajador/a social tuvo una significancia de **0,05%**. En este caso para los profesionales hombres, la razón de probabilidad de tener un sentido de comunidad más alto es un **68,36%** más baja que la de las mujeres. Por el contrario, para las profesionales mujeres, la razón de probabilidad de tener un sentido de comunidad más alto es un **216%** mayor que la de los hombres (Ver tabla 10).

De la misma manera se analizaron los departamentos y los resultados fueron los siguientes: para los profesionales en Córdoba, la razón de probabilidad de tener un sentido de comunidad más alto es un **48,57%** menor que la de los profesionales en Bolívar, pero el efecto no es significativo. A su vez, para los psicólogos y trabajadores sociales las razones de probabilidades de tener un sentido de comunidad más alto son **67,79%** y **71,17%** respectivamente, menores que la de los promotores sociales; lo que quiere decir que los promotores son los que más sentido de comunidad presentan (Ver tabla 10).

Tabla 10. Regresión logística ordinal, sentido de comunidad

VARIABLES INDEPENDIENTES	COEFICIENTES	RAZÓN DE PROBABILIDAD	SIG.
Sexo Hombre	-1,151	68,36%	,071
Sexo Mujer	1,151	216%	,071
Departamento Córdoba	-0,665	48,57%	,111
Departamento Bolívar	0,665	94,44%	,111
Puesto Psicólogo/a	-1,133	67,79%	,060
Puesto Trabajador/a Social	-1,244	71,17%	,047

Fuente: elaboración propia

Modelo 3: Clima Organizacional

En este modelo se aplican las mismas variables independientes (sexo, departamento, puesto) y la variable dependiente es Clima organizacional. De esta manera los resultados son los siguientes:

Las variables de sexo y puesto de psicólogo/a obtuvieron un p-valor de los coeficientes menor a **0,05**, lo cual asegura que, estadísticamente, son significativos sobre las respuestas de clima organizacional. Para los profesionales hombres, la razón de probabilidad de tener un clima organizacional más alto es un **79,11%** más baja que la de las mujeres. Por el contrario, para las profesionales mujeres, la razón de probabilidad de tener un clima organización más alto es un **378%** mayor que la de los hombres (Ver tabla 11).

Por otro lado, para los profesionales en el departamento de Córdoba, la razón de probabilidad de tener un clima organizacional más alto es un **15,30%** menor que la de los profesionales en Bolívar, pero el efecto no es significativo. Para los psicólogos y trabajadores sociales las razones de probabilidades de tener un clima organizacional más alto son **68,90%** y **55,43%** respectivamente, menores que la de los promotores sociales; no siendo significativa la diferencia entre trabajadores sociales y promotores (Ver tabla 11).

Tabla 11. Regresión logística ordinal, clima organizacional

VARIABLES INDEPENDIENTES	COEFICIENTES	RAZÓN DE PROBABILIDAD	SIG.
Sexo Hombre	-1,566	79,11%	,016
Sexo Mujer	1,566	378%	,016
Departamento Córdoba	-0,166	15,30%	,686
Departamento Bolívar	0,166	18,06%	,686
Puesto Psicólogo/a	-1,168	68,90%	,052
Puesto Trabajador/a Social	-0,808	55,43%	,190

Fuente: elaboración propia

Modelo 4: Factores que repercuten en la efectividad del PAPSIVI

Para este modelo ninguna de las variables independientes (sexo, departamento y puesto) obtuvo un p-valor de los coeficientes menor a **0,05**, lo cual quiere decir que las diferencias no fueron estadísticamente significativas sobre las respuestas de los factores que repercuten en la efectividad del programa. Sin embargo, se exponen a continuación los coeficientes y la razón de probabilidad de cada una.

Para los profesionales hombres, la razón de probabilidad de tener factores que repercuten en la efectividad del programa más alto

es un **29,74%** más baja que la de las mujeres. Para las profesionales mujeres, la razón de probabilidad de tener factores que repercuten en la efectividad del programa más alto es un **42,33%** mayor que la de los hombres (Ver tabla 12).

Por otra parte, para el departamento de Córdoba, la razón de probabilidad de tener factores que repercuten en la efectividad del programa más alto es un **50,29%** menor que la de los profesionales en Bolívar, pero el efecto no es significativo. A su vez, para los psicólogos y trabajadores sociales las razones de probabilidades de tener factores que repercuten en la efectividad del programa más alto son **43,84%** y **14,27%** respectivamente, menores que la de los promotores sociales. (Ver tabla 12).

Tabla 12. Regresión logística ordinal, factores que repercuten en la efectividad del PAPSIVI

VARIABLES INDEPENDIENTES	COEFICIENTES	RAZÓN DE PROBABILIDAD	SIG.
Sexo Hombre	-0,353	29,74%	,576
Sexo Mujer	0,353	42,33%	,576
Departamento Córdoba	-0,699	50,29%	,100
Departamento Bolívar	0,699	101,17%	,100
Puesto Psicólogo/a	-0,577	43,84%	,351
Puesto Trabajador/a Social	-0,154	14,27%	,808

Fuente: elaboración propia

Discusión y conclusiones

Bolívar y Córdoba son departamentos de la región costera del norte de Colombia que comparten características socioeconómicas importantes a tener en cuenta para analizar los resultados encontrados en este estudio. Inicialmente, es clave reconocer que estos dos departamentos además de haber sido golpeados por el conflicto armado, también son departamentos pobres históricamente y a su vez han estado abandonados por el Estado colombiano; cuestiones que justifican la selección de estos para la evaluación de programas de atención psicosocial, en este caso el PAPSIVI.

La evaluación e implementación de programas apunta a conocer diversas dimensiones de carácter psicosocial que ejercen un efecto importante en la efectividad de las iniciativas, y que tienen el propósito de analizar lo siguiente: (a) la relación que los sujetos mantienen con su comunidad (sentido de comunidad); y (b) el nivel de empoderamiento que los usuarios experimentan a consecuencia de su participación en el programa (empoderamiento psicológico) (**Ramos-Vidal, Caballero-Domínguez, Suárez-Colorado, Villamil y Uribe, 2020**). En líneas generales las variables de procesos psicosociales comunitarios mostraron resultados similares, ya que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre cada departamento. Lo anterior se confirma con la realización de la regresión logística ordinal, sin embargo, este análisis dio paso a que sí se encontraran algunas diferencias en función de variables como el sexo y el puesto de los profesionales (psicólogos, trabajadores sociales y promotores comunitarios).

Para el caso del empoderamiento psicológico es posible decir que los implementadores del PAPSIVI se sienten empoderados con su trabajo, ya que experimentan seguridad con relación a sus capacidades y habilidades, y le otorgan gran significado a las actividades que

realizan dentro del programa; cuestiones que les permiten ejercer un rol de facilitadores y proporcionar los recursos necesarios para el bienestar de las víctimas (Romero y Contreras, 2015). Sin embargo queda faltando en ambos departamentos, la generación de mayor impacto en los beneficiarios del programa; esto puede suceder por dos razones principales: 1) problemas en el diseño de la evaluación del programa, que dificultan que los profesionales adquieran consciencia del impacto de sus actividades en la mejora de la calidad de vida de la población, y 2) la escasa retroalimentación que reciben los profesionales sobre los resultados de la evaluación (Ramos-Vidal, Caballero-Domínguez, Suárez-Colorado, Villamil y Uribe, 2020).

De la misma manera es importante resaltar que las profesionales mujeres son quienes presentan un mayor empoderamiento psicológico en comparación con los profesionales hombres. Speer, Peterson, Armstead y Allen (2013) señalan que existen diferencias en el mecanismo de participación que se desarrolla de acuerdo al género, de tal forma que los puntajes de empoderamiento altos del sexo femenino se asocian con el compromiso con otros, en los procesos de toma de decisiones a nivel organizacional.

Por otro lado, los participantes manifiestan sentimientos de pertenencia hacia el equipo de atención y así misma confianza en la influencia que pueden ejercer en las comunidades; expresando de esta manera que se identifican con los objetivos y metas del programa, y por consiguiente pueden ejecutar de mejor manera sus tareas. Es importante resaltar que los promotores sociales son quienes presentan mayor sentido de pertenencia en comparación con los psicólogos y trabajadores sociales; esto puede deberse a que son los promotores sociales o comunitarios los intermediarios entre el agente externo y la comunidad, lo que los convierte en actores claves en el proceso de intervención (Andrade, 2013).

Finalmente, el PAPSIVI cumple con un gran clima organizacional en la medida en que los profesionales le dan mayor importancia al trabajo en equipo y al compromiso frente a las actividades realizadas; cuestiones que repercuten en el comportamiento (Segredo, García, León y Perdomo, 2017), la satisfacción y la motivación de los trabajadores (Charry, 2018).

En cuanto a las limitaciones, se considera pertinente ampliar las comparaciones entre otros departamentos de Colombia para tener una idea más completa del funcionamiento del PAPSIVI a nivel del país, y así poder analizar el aspecto cultural y las necesidades de adaptación para cada territorio. Lo anterior es importante, ya que considerar la cultura y las necesidades de cada comunidad en las intervenciones, va a facilitar el enriquecimiento personal de las personas participantes, a la vez que el conocimiento de otros individuos que pueden ser de edades, procedencias y características distintas a las propias, y generar un impacto directo sobre la cohesión social, reforzando las identidades colectivas, los valores compartidos y promoviendo la inclusión social (González, 2013).

Por último, dentro de las recomendaciones se sugiere reflexionar con relación al diseño de programas desde las políticas públicas donde se considere el nivel de complejidad para implementar estrategias de intervención tomando en cuenta que existen comunidades con características de mayor complejidad y que, por ende, la intervención debiera poseer características particulares. Al no reconocer estas particularidades, se corre el riesgo de realizar grandes esfuerzos e inversiones de recursos económicos y humanos, con bajo nivel de resultados, y con el consiguiente desgaste para las familias, los profesionales y las instituciones (Alvear, Domínguez y Espinoza, 2019).

Referencias

- Andrade, R. R. (2013). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. *Psicología para América latina*, (25), 57-76. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1870-350x2013000200005
- Alba, M. V. (2016). Lo comunitario en las representaciones sociales de la violencia. *Psicología & Sociedad*, 28(3), 494-504. <https://doi.org/10.1590/1807-03102016v28n3p494>
- Alvear, M. E. J., Domínguez, A. X. S., & Espinoza, M. C. A. (2019). Familias en situaciones de crisis crónicas: características e intervención. *Cuadernos de trabajo social*, 32(1), 165. <https://doi.org/10.5209/CUTS.56461>
- Berroeta, H., Isabel Reyes, M., Olivares, B., Inés Winkler, M., & Prilleltensky, I. (2019). Psicología comunitaria, programas sociales y neoliberalismo: la experiencia chilena. *Revista Interamericana de Psicología*, 53(2). Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Hector_Berroeta2/publication/341767771_Psicologia_Comunitaria_Programas_Sociales_y_Neoliberalismo_La_experiencia_chilena/links/5ed2efd9458515294521e160/Psicologia-Comunitaria-Programas-Sociales-y-Neoliberalismo-La-experiencia-chilena.pdf
- Centro Nacional de Memoria Histórica. (2013) *¡Basta ya! Colombia: memorias de guerra y dignidad*. Bogotá: Imprenta Nacional. Recuperado de <http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/micrositios/informeGeneral/descargas.html>
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext
- Chavis, D. M., Lee, K. S., & Acosta, J. D. (2008). The Sense of Community (SCI) Revised: The Reliability and Validity of the SCI-2. *2nd International Community Psychology Conference. Society for Community Research and Action*.
- Contreras, R. (2017). Empoderamiento campesino y desarrollo local. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (4), 55-68. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2000.n4-03>
- Fernández-Jardón, C. M., Gierhake, K., & Martos, M. S. (2016). *Innovación social y conocimiento local en Latinoamérica*. Vigo: Universidad de Vigo. https://www.researchgate.net/profile/Regina-Pagani/publication/309476731_El_contexto_de_la_innovacion_social_en_Latinoamerica/links/5a637c5ea6fdccb61c54c201/El-contexto-de-la-innovacion-social-en-Latinoamerica.pdf#page=50
- Gambara, H., & Trujillo, E. V. (2007). *Evaluación de programas de intervención psicosocial. Intervención psicosocial*, 405-456. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4cd5f06c868876d9423787e65f95adfa44997694.pdf#page=410>
- García, G; Pérez, C; Cruz, O; Ocaña, J & López, C. (2019). Sentido de comunidad y fortalecimiento en jóvenes que difunden la cultura popular. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 6 (11). <http://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/810/1179>
- González, A. M. (2013). La cultura como agente de cambio social en el desarrollo comunitario. *Arte, individuo y sociedad*, 25(1), 95-110. http://dx.doi.org/10.5209/rev_ARIS.2013.v25.n1.41166
- González, W. O. L. (2013). El estudio de casos: una vertiente para la investigación educativa. *Educere*, 17(56), 139-144. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35630150004.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. MacGrawHill.
- Koyts, D., & Decottis, T. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*. 44(3)265-385. <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>

- Maton, K. I., & Salem, D. A. (1995). Organizational characteristics of empowering community settings: A multiple case study approach. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 631–656. <https://doi.org/10.1007/BF02506985>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). **ANEXO TÉCNICO PROPONENTE PAPSIVI**, 25 de abril de 2019. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/anexo-tecnico-proponentes-papsivi-2019.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). **Evaluación programa de atención psicosocial y salud integral a víctimas – PAPSIVI. Informe final**. Bogotá, Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/informe-final-evaluacion-resultados-papsivi-ps.pdf>
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 8(1), 18-29.
- Montañez, M. V. M., Bernal, B. L., Heredia, M. D. P. G., & Puerto, C. L. (2007). Lo psicosocial desde una perspectiva holística. *Revista Tendencias & Retos*, (12), 177-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4929306>
- Morgan, P.I., & Ogbonna, E. (2008). Subcultural dynamics in transformation: A multi-perspective study of healthcare professionals. *Human Relations*, 61(1), 39-65. <https://doi.org/10.1177/0018726707085945>
- Niño, J. D., & Pérez, C. L. (2020). El arte como mecanismo de regulación emocional en jóvenes víctimas de conflicto armado. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(2). <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/1770/1586>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2011). **Afro descendientes en Colombia se enfrentan a pobreza y exclusión**. <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/presscenter/articles/2011/11/28/afrodescendientes-en-colombia-se-enfrentan-a-pobreza-y-exclusi-n/>
- Ramos-Vidal, I. (2018). Dinámicas comunitarias en desplazados y no desplazados residentes en zonas de exclusión social en Barranquilla (Colombia). *Revista de Estudios Sociales*, (60), 49-61. <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n60/0123-885X-res-60-00049.pdf>
- Ramos-Vidal, I., Caballero-Domínguez, C. C., Suárez-Colorado, Y., Villamil, I. C., & Uribe Urzola, A. (2020). **La evaluación estructural de programas de intervención psicosocial: la experiencia del Programa PAPSIVI en Colombia**. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. <http://doi.org/10.18566/978-958-764-680-1>
- Ramos Vidal, I., Holgado Ramos, D., Maya Jariego, I., & Palacio Sañudo, J. E. (2014). Evaluación de procesos comunitarios y análisis de redes inter-organizativas: elementos para mejorar la efectividad de las intervenciones comunitarias. *Pensando Psicología*, 10 (17), 135-148. <http://dx.doi.org/10.16925/pe.v10i17.798>
- Ramos-Vidal, I., & Maya-Jariego, I. (2014). Sentido de comunidad, empoderamiento psicológico y participación ciudadana en trabajadores de organizaciones culturales. *Psychosocial Intervention*, 23(3), 169-176. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psi.2014.04.001>
- Romero Acosta, K., & Contreras Banques, E. M. (2015). Revisión teórica sobre el post-conflicto: una oportunidad para empoderar a mujeres víctimas de desplazamiento. *Cultura Educación y Sociedad* 6(1), 79-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823267>
- Sánchez, A. (2013). ¿Es posible el empoderamiento en tiempos de crisis? Repensando el desarrollo humano en el nuevo siglo. *Universitas psychologica*, 12(1), 285-300. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/3690/3981>
- Segredo Pérez, A. (2015) Construcción y Validación de un Instrumento para Evaluar el Clima Organizacional en el Ámbito de la Salud Pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4), 603-619. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400004
- Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. *INFODIR*, (24), 86-99. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
- Speer, P. W., Peterson, N. A., Armstead, T. L., & Allen, C. T. (2013). The influence of participation, gender and organizational sense of community on psychological empowerment: The moderating effects of income. *American journal of community psychology*, 51(1), 103-113. <https://doi.org/10.1007/s10464-012-9547-1>
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1441-1465. <https://doi.org/10.5465/256865>
- Tezón, M. I., Roa, M. A. G., & Hernández, M. E. M. (2018). Reparación colectiva y el aporte del enfoque psicosocial al desarrollo sostenible: el papel de la Cooperación Internacional para el Desarrollo en el departamento de Bolívar. *Revista Internacional de Cooperación y Desarrollo*, 5(2), 177-196. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Cooperacion/article/download/3920/3180/>
- Trejos Rosero, L., Badillo Sarmiento, R., & Irreño Quijano, Y. (2019). El caribe colombiano: entre la construcción de paz y la persistencia del conflicto. *JURÍDICAS CUC*, 15(1), 9-46. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.01>
- Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. (2020). **Registro Único de Víctimas. Bogotá, Colombia**. <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>
- Yin, R.K. (1994). Case Study Research – *Design and Methods, Applied Social Research Methods* (Vol. 5, 2nd ed.), Newbury Park, CA, Sage.