

Autoprotección

Trata de Personas: Prevención y Conciencia Pública

Seguridad Ciudadana

Violencia Social y Castigos, de la teoría a la realidad

Seguridad Corporativa

Comunicación Interna en el Plan de Ajustes de Personal

Suscríbase en línea en la siguiente dirección:

<http://www.ipc.org.ec/phplist/>

FUNDACIÓN

IPC

Integrated protection
concepts

Creando Cultura de Seguridad

FUNDACIÓN



Una empresa del Grupo



Creando Cultura de Seguridad

Cumpla sus obligaciones de Capacitar...

**en Seguridad y Salud Ocupacional
a Comités Paritarios y Brigadas
sin mayores complicaciones**

Segundo Curso de especialización en

Seguridad y Salud Ocupacional Para Comités paritarios y brigadistas

Resolución CISHT # 013/06/12

Capacitación Modular Presencial

Inicio: 17 de Abril, 2009

MODULOS

- 1 Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo.
- 2 Riesgos generales y su prevención.
- 3 Actuación en emergencias.
- 4 Elementos de gestión en seguridad y salud ocupacional.

**Informes e Inscripciones: 292 3600 ext 122 -124
info@ipc.org.ec**



ANUNCIOS CLASIFICADOS

ADELCA busca profesional en Seguridad Industrial

Perfil del candidato: Título en ingeniería mecánica, industrial, química, o afines, formación de cuarto nivel en seguridad industrial (título o en proceso) y experiencia en seguridad industrial.

Contacto: jromero@adelca.com

Importante Empresa del Área de la Protección busca Médico Ocupacional

Perfil del candidato: Título profesional, calificada en el Ministerio de Trabajo, Conocimientos de Salud Ocupacional

Contacto: Dr. Carlos Tituana ctituana@protection-ecuador.com

CHARLA DE 5 MINUTOS

TOCANDO DE OÍDO

Algunas enfermedades avanzan sigilosamente sobre nosotros, sin síntomas ni advertencias. Se manifiestan de repente, cuando ya es demasiado tarde para actuar o procurar una cura.

La pérdida de la capacidad auditiva como resultado del ruido suele ocurrir de esa forma. Su avance es tan lento y sigiloso que apenas lo notamos, simplemente porque ajustamos o subimos el volumen a mitad que dejamos de oír bien.

En el tema de la protección auditiva abundan los mitos. Estas son las cinco excusas para no usar protección auditiva:

1. "No puedo escuchar a mis compañeros". La capacidad auditiva se satura ante altos niveles de ruido. Entonces, reducir los niveles de ruido en general permite que el oído funcione mejor, al igual que usar anteojos de sol permite una mejor visión en condiciones de alta luminosidad y deslumbramiento.

2. "mi máquina se oye de otra manera". Es cierto, pero podemos acostumbrarnos a este nuevo sonido, y monitorear el funcionamiento de nuestra máquina tanto al comenzar como al finalizar nuestro turno de trabajo.

3. "esto acostumbrado al ruido". La exposición al ruido no hace que tengamos oídos más resistentes. Nuestros oídos no se acostumbran al ruido, simplemente ensordecen.

4. "los protectores son incómodos". Al igual que un par de anteojos o de zapatos nuevos, un par de protectores auditivos recién estrenados también necesitan su tiempo de adaptación. Si la incomodidad continua, tenemos que cambiar el protector por uno de otro tamaño o diseño hasta no sentir ninguna molestia.

5. "Ya perdí parte de mi capacidad auditiva ¿Qué sentido tiene usar los protectores ahora?". El hecho de que hayamos perdido parte de nuestra capacidad auditiva no nos protege de seguir perdiéndola. Al Principio, las lesiones auditivas ocurren en las frecuencias más altas. Sin embargo, a medida que continúa la exposición sin protección auditiva, las lesiones comienzan a producirse en las frecuencias necesarias para entender lo que se nos dice. Si bien los protectores auditivos no pueden recuperar la pérdida de audición causada por el ruido, sí pueden prevenir futuras pérdidas de audición.

Por último, es importante recordar que debemos controlar los protectores auditivos una vez que comenzamos a usarlos. Los protectores auditivos pueden aflojarse o salirse de su posición correcta, por lo que es necesario reajustarlos de vez en cuando para que sean efectivos.

Por eso, lo mejor que podemos hacer es seguir las instrucciones y normas de seguridad al pie de la letra.

Índice

DIRECTOR
Ing. Kevin Palacios, CPP, PSP, CPOI
e-mail: kpalacios@ipc.org.ec

EDITOR
Lic. María Fernanda Torres
e-mail: ftorres@ipc.org.ec

COMITÉ EDITORIAL
Ing. Kevin Palacios, CPP, PSP, CPOI
Roberto Varas, CPP, CPO
Lic. María Fernanda Torres

**DEPARTAMENTO
COMERCIAL**
info@ipc.org.ec

Roberto Varas, CPP, CPO
rvaras@protection-ecuador.com

Maritza González
mgonzalez@ipc.org.ec

**FUNDACIÓN IPC CONCEPTOS
INTEGRADOS DE PROTECCIÓN**

Av. Eloy Alfaro N 35 128 y Portugal
Quito – Ecuador – Sudamérica

Tel: (593 9) 9 5417 322
Fax: (593 2) 2275 075
info@ipc.org.ec

www.ipc.org.ec

TIRAJE: 32. 642 suscriptores
12 países

DISTRIBUCIÓN GRATUITA

Los contenidos de esta publicación pueden ser reproducidos previa comunicación al editor y haciendo referencia a la fuente. La Fundación IPC se reserva el derecho de aceptar o rechazar cualquier artículo o publicidad que se entregue para su publicación en la revista ARES.

Una organización del Grupo:



Autoprotección

**Trata de Personas:
Prevención y
Conciencia Pública**

Pág. 4



**Seguridad Corporativa
Comunicación Interna
dentro del Plan de
Ajustes de Personal**

Pág. 8



Seguridad Ciudadana

**Violencia Social
y Castigo, de la
Teoría a la Realidad**

Pág. 11



Psicosociología Laboral

**Importancia de la
armonía entre el
espacio laboral y
funciones**

Pág. 15



Protección Física

**Cultura de
Protección dentro de
prevención de
pérdidas**

Pág. 19



Seguridad Informática

**Clickjacking entra
en escena**

Pág. 24



Recursos Humanos

**Efecto Zeigarnik
y los objetivos cumplidos**

Pág. 26

ADEMÁS

**CHARLAS DE 5 MINUTOS
CURSOS Y EVENTOS**

Pág. 02

Pág. 29



Prevención y Conciencia Pública, la Trata de Personas

Los términos "trata de seres humanos" y "tráfico de migrantes" han sido usados como sinónimos pero se refieren a conceptos diferentes. El objetivo de la trata es la explotación de la persona, en cambio el fin del tráfico es la entrada ilegal de migrantes. En el caso de la trata no es indispensable que las víctimas crucen las fronteras para que se configure el hecho delictivo, mientras que éste es un elemento necesario para la comisión del tráfico, sin embargo, se relacionan cuando las condiciones de explotación desmerecen la calidad de vida de las personas.

Naciones Unidas estima que el tráfico de personas mueve anualmente entre 5 y 7 billones de dólares americanos, y unos cuatro millones de personas se ven desplazadas de un país a otro.

Las cifras son siempre bastante difíciles de obtener, pero el dinero procedente del tráfico de mujeres y niños a menudo nos revela lo que la demografía del tráfico no nos puede indicar con precisión - que las cifras de mujeres y niños traficados son horribles.

La trata y el tráfico de personas son delitos que se han incrementado en forma alarmante en los últimos años, y a diferencia del tráfico de drogas y de armas, las penas previstas para el tráfico de seres humanos en muchos países son inferiores. Considerando que los traficantes son expertos en la globalización de la ilegalidad, el Protocolo sobre el tráfico de personas está llamado a "globalizar la legalidad" instaurando nuevas penas para combatir este delito, y promoviendo la cooperación

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Las actividades pueden incluir:

- Apoyar y empoderar a grupos en alto riesgo;
- Brindar actividades educativas para jóvenes vulnerables;
- Adaptar la educación a las necesidades del mercado laboral;
- Proteger los derechos de trabajadoras/es migrantes;
- Formalizar los sectores informales en los países de destino;
- Enfocar la cuestión de la demanda y proporcionar información sobre leyes laborales en esos países,
- Proteger, apoyar y empoderar a las víctimas del tráfico, entre lo cual está la inclusión social y el fortalecimiento del entorno protector para niñas y niños víctimas del tráfico.

policial y judicial transfronteriza. Así la respuesta mundial frente al crecimiento de esta forma de criminalidad fue la Convención contra la delincuencia organizada transnacional firmada en Palermo en el 2000 y los dos protocolos del mismo año: Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire; y Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.

Muchas investigaciones sobre la "trata de seres humanos", en buena medida, han mantenido un enfoque que tienden a equiparar el tráfico con la prostitución. Y eso explicaría el motivo porque muchos estudios están limitados a la prevención y acción exclusivamente en los clientes de las trabajadoras del sexo.

Sin embargo, la definición de tráfico es más amplia y lo describe como captación o traslado de personas

(incluidos hombres, niñas y niños), recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción con fines de explotación. Aquí, la explotación incluye no sólo la de la prostitución ajena y otras formas de explotación sexual, sino también los **trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a ésta, la servidumbre o la extracción de órganos.**

Por lo tanto, la investigación sobre la demanda de servicios/trabajo de personas traficadas debería ser vista en un contexto más amplio de explotación laboral y tendría que implicar toda clase de investigaciones acerca de la demanda de trabajo barato sin protección, especialmente el de trabajadoras/es migrantes en los países de destino.

Si nos basamos en el informe "**Tráfico de Personas en Europa Suroriental: Enfoque en la Prevención**", de Barbara Linonowka, consultora para la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos



La Trata de Personas incluye otras formas de explotación, como el mercado de órganos

Humanos, en Bosnia, no basta que ejecutar **“estrategias represivas”** que si bien son legítimas, necesarias para proteger la seguridad del Estado y están diseñadas para frenar actividades ilegales o inde seables; a menudo resultan ser contraproducentes para la protección de víctimas del tráfico. Es importante generar **“estrategias que empoderan”**, que se centran en habilitar a las personas, sobre todo a las víctimas potenciales de la trata, a fin de que puedan protegerse contra ésta, enfocando las causas de raíz del crimen, es decir, incluir medidas para superar la pobreza, enfocar la discriminación y marginación en el proceso de búsqueda de empleo y/o migración laboral, así como otras que propicien que las personas tomen decisiones y hagan elecciones informadas que podrían ayudarlas a superar los problemas y prevenir el tráfico.



El trabajo doméstico se ha convertido en otro medio de explotación de mujeres

ACCIONES PREVENTIVAS

Acciones desde la responsabilidad social del ciudadano común

Toda sociedad organizada crea órdenes jurídicos para asegurar el bienestar de los ciudadanos y la supervivencia de sus valores, estos se plasman a través de declaraciones genéricas de principios conocidos como la constitución.

Debemos entender y aceptar el hecho que para que exista este orden, los ciudadanos comunes debemos tomar conciencia de que el solicitar al estado la garantía de todos nuestros derechos fundamentales también nos impone una serie de obligaciones recíprocas, con las cuales contribuimos a la generación del bienestar común.

En virtud de lo anterior si queremos contribuir a la construcción de un estado incluyente y equitativo, todos los ciudadanos comunes y corrientes sin distinción de raza, credo, cultura y



Muchos niños autorizados por sus padres trabajan clandestinamente

condición socioeconómica, estamos obligados a aportar en la búsqueda del bienestar.

Desde este punto de vista buena parte de la prevención de los delitos hace parte de nuestra responsabilidad social como simples ciudadanos y nos coloca en la posición de veedores y/o previsores de conductas que nos hagan daño a todos, dentro de ellas el delito de Trata de Personas.

Parte de nuestra responsabilidad social como ciudadanos nos implica el conocer lo bueno y lo malo de nuestro entorno, promulgar y vivir valores para la auto conservación y mejoramiento continuo de la sociedad y para ello usar las herramientas jurídicas que nos ofrece el Estado Social de Derecho, es decir, todos debemos conocer la Ley, tratar de cumplirla, utilizarla, en todos los órdenes administrativos y muy especialmente enseñar a otros el manejo de estas herramientas que construyen equidad y justicia.



Acciones desde la educación

Sin lugar a dudas el papel del educador debe ser repensado ante la existencia de delitos atroces y de lesa humanidad conocidos bajo el concepto de Violencia en todas sus formas.

Un buen sistema educativo, incluyente, responsable y por sobre todo proactivo ante el desarrollo del bienestar comunitario, debe buscar que sus actores más connotados: maestros, directivos académicos, coordinadores de convivencia, comités de padres de familia, comités de líderes comunitarios, sin distinción de raza y religión, estén concientes y plenamente comprometidos con lo que pueden hacer para prevenir las distintas formas de agresión al ser humano, que como en el caso del delito Trata de Personas, hacen vulnerables a nuestros hijos y familiares sin distinción



de edad y condición. La mala interpretación de los efectos de las sociedades globalizadas, tales como los sistemas de penalización para construir competitividad y riqueza material, hacen que nuestra sociedad esté expuesta a muchos delitos y especialmente dispuesta a obtener víctimas fáciles a través del delito de Trata de Personas en poblaciones juveniles y de escasos recursos.

En la anterior perspectiva, todos los ciudadanos comunes de los países en vías de desarrollo, demandan de sus cuerpos elite genéricamente conocidos como EDUCADORES, las mejores acciones de prevención ante delitos tan nocivos a una sociedad como lo constituye la Trata de Personas.

Acciones desde la autoridad

La responsabilidad de la protección de las víctimas, frente a su integridad física y a la asistencia integral, tiene que ser asumida por el Estado, que decidirá cuáles son las instituciones competentes y les asignará las funciones y recursos correspondientes.

Dicha protección a la víctima debe ser integral. Se considera protección integral aquella que incluya la seguridad física de la víctima y de su

entorno familiar, la asistencia médica, psicológica, social y legal. En el caso de Colombia, la protección integral estará acorde con el nuevo Sistema Penal Acusatorio, y en especial lo relativo al delito de Trata de Personas lo referente a la Ley 985 de 2005.

Es necesario fortalecer la estrategia de trabajo que permite la coordinación intersectorial e interinstitucional de los organismos del Estado, para así superar las estrategias de las redes internacionales de delincuencia organizada de Trata de Personas. Con relación a la inexistencia de claridad y de recursos para proteger a las víctimas de forma rápida y eficiente, es necesario precisar las responsabilidades y los conductos de cada institución a través de un protocolo de investigación sobre el caso, de protección y atención a la víctima, que individualice las responsabilidades de cada institución.

REGLAS DE ORO DE AUTOPROTECCION

- CULTIVE BUENOS HABITOS DE SEGURIDAD.
- ADMITA QUE EXISTEN RIESGOS EN SU ENTORNO
- HABITÚESE AL COMPORTAMIENTO PREVENTIVO
- MANTENGA UNA ACTITUD DE ALERTA
- EVITE LAS RUTINAS, EN TODO
- DESCONFIE DE SITUACIONES INUSUALES
- COMPARTA INFORMACIÓN SOSPECHOSA
- ORGANICE A SU FAMILIA

Fuente:

http://www.acnur.org/index.php?id_pag=2038

La prevención como un nuevo enfoque a la trata de personas
ACCIONES DE PREVENCIÓN: Compromiso y Responsabilidad de Todos los Ciudadanos, www.cali.gov.co

A photograph of a person in a blue shirt sitting on a large rock, looking towards the left. A large hand in a dark suit sleeve reaches out from the right side of the frame, pointing towards the person. The background is a cloudy sky.

Comunicación Interna dentro del Plan de Ajustes de Personal

En el actual escenario de crisis, uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las empresas es el de los ajustes de personal. Para minimizar sus efectos negativos es imprescindible una buena comunicación interna que dé a entender la decisión y que motive a la plantilla que continúa

A principio de año, todo el aparato económico mundial se ha estado enfrentando una situación de crisis sin comparación y en la que nadie sabe lo que deparará el futuro. Y, como vaticinarían los "grandes gurús de la futurología económica", el inmobiliario, que empezó como una crisis de hipotecas subprime, traspasó las líneas de frontera económica, contagiando a la economía real con la capacidad de provocar una recesión económica en toda regla. Así, los precios de la vivienda cayeron y están provocando lo que se conoce como 'efecto riqueza': el gasto realizado por los consumidores depende de lo ricos que estos son o creen que son; de tal forma que cuando el precio de sus viviendas baja, perciben que se

han empobrecido y dejan de comprar comida o ropa por lo que las empresas de comida o ropa pierden dinero, despiden a sus trabajadores, quienes recurren a los paros... y el círculo vicioso vuelve a empezar.

Los males son grandes y no podemos ignorarlos, pero el vaso puede estar, al menos, no vacío del todo. Y las crisis siempre han existido y han sido momentos de depuraciones necesarias, de detenerse y ver el horizonte, de volver a construir sobre nuevas bases.

En este escenario de crisis, uno de los mayores problemas a los que se enfrenta una empresa, o al menos de los humanamente más dolorosos, es el de los ajustes de

personal. Traducidos éstos en despidos, suspensión laboral, cierres de fábricas. Lo malo de los ajustes de personal es que son, al menos, dos situaciones que deben considerarse:

- 1. Cuando la empresa tiene que contar que despide a una parte de su plantilla, y**
- 2. Cuando los que se marchan se han ido y queda una plantilla desmotivada y llena de miedos al futuro, es decir poco apta para competir.**

Un estudio realizado, en España, por la revista económica CincoDías y Estudio de Comunicación, entre trabajadores afectados por la crisis laboral, mostró datos relevantes: más del 65% de los encuestados creen que se les ha comunicado mal la crisis y más del 70% se quedan afectados y desmoralizados. Otro dato a tener en cuenta es que los líderes empresariales se esconden a la hora de afrontar las malas noticias, ya que tan sólo el 32% de los trabajadores dicen haber recibido la noticia por directivos de su compañía.

Es evidente que resulta más cómodo protagonizar las buenas noticias que las malas y que a los empresarios y a los expertos en comunicación les gusta más trabajar en un escenario bueno que en uno malo. Pero no es menos cierto que la comunicación juega un papel más decisivo, si cabe, en momentos difíciles que en momentos fáciles. Y que una buena comunicación interna es imprescindible en procesos de crisis laboral.

ENFRENTANDO LA REALIDAD

- » **Tomar la iniciativa de comunicación.** La comunicación inicial debe ser realizada por la empresa y, de ser posible, protagonizada por el líder o por alguno de los directivos clave. No se debe permitir que los rumores sean la fuente informativa de una decisión tan sensible como ésta.
- » **Dar la cara, no esconderse.** Si la noticia se filtra hay que dar la cara y explicar con rigor y seriedad la decisión y consecuencias.
- » **Dar explicaciones congruentes.** Es importante explicar las causas y que éstas se entiendan. No vale decir que existe una crisis, porque muchos trabajadores están seguros de que sus empresas usan la crisis como tapadera para tomar medidas que no son realmente necesarias.
- » **Informar decisiones tomadas.** Hay que mantener informado al conjunto de los trabajadores durante el proceso negociador. La empresa no debe ceder su derecho a explicar de manera directa su postura a todos los afectados y a los que no lo están.
- » **Trabajar en la Imagen Interna de la Empresa.** Una vez cerrado el proceso y cuando los afectados hayan causado baja, es vital recuperar la confianza y motivar a los que se quedan. Y eso pasa por dejar claro cuál es el nuevo horizonte de futuro.
- » Es imprescindible tener en cuenta que estamos en un proceso de comunicación donde, más que nunca, el factor humano cuenta y donde tenemos que ponernos en la piel del receptor antes de emitir cualquier mensaje.
- » No sabemos cuándo tocará fondo esta crisis, pero estamos pagando ya sus consecuencias. Empleemos la comunicación interna para que las decisiones que nos veamos obligados a tomar sean entendidas y para que la empresa demuestre que realmente es responsable y está comprometida con la sociedad y con sus trabajadores.

Fuente:

Gerencia y Supervisión de la Protección
-CSSM-, Unidad II, cap.8. Fundación IPC,
2008
[http://mouriz.wordpress.com/2009/02/08/
a-grandes-males-comunicacion-interna/
Benito Berceuelo. Consejero delegado de
Estudio de Comunicación, Publicado en:
Cinco Días](http://mouriz.wordpress.com/2009/02/08/a-grandes-males-comunicacion-interna/)

**¿SU EMPRESA HA SIDO VÍCTIMA DE
CRIMEN, EXTORSIÓN ?
¿ESTÁ GASTANDO DEMASIADO DINERO
EN SEGURIDAD Y PROTECCIÓN?
¿NO CUMPLE SUS OBLIGACIONES
LEGALES?**



**Necesita Asesoría en Protección
Integral**



Hacemos del Mundo un lugar más Seguro

Grupo PROSEC Internacional
<http://www.protection-ecuador.com>

Maritza González
mgonzalez@ipc.org.ec
Telf. (593 2) 2923 600 | 601
ext. 122 - 124

Av. Eloy Alfaro N35-144 y Portugal
QUITO - ECUADOR

VIOLENCIA SOCIAL Y CASTIGO, DE LA TEORÍA A LA REALIDAD

Charles-Louis de Secondat, Barón de Montesquieu, escribió en sus *Cartas Persas*: "En un Estado las penas más o menos crueles no logran que se obedezcan más a las leyes"; igual aseveración se manifiesta en su libro *Carta LXXX*, al expresar la conveniencia de disminuir las penas severas, y regular el castigo de acuerdo al delito cometido. Así, es evidente lo que el juzgador debería hacer: desentrañar el espíritu de la ley, y no dedicarse a aplicarla a rajatabla, y hacer de la ley un instrumento o herramienta la corrupción.

En nuestro país, como en muchos otros de Latinoamérica, se han presentado ponencias que buscan dar solución al problema de la seguridad pública, corroborando la función del Estado sobre la obligación de dictar medidas articuladas y con orientación humanista para combatir el delito y la delincuencia.



Para que una sociedad pueda responder racionalmente a fenómenos delictivos que preocupan en la actualidad, como son, entre otros, la violencia doméstica, la delincuencia juvenil o los delitos de cuello blanco, robos, asaltos, es necesario que se conozcan las teorías globales que explican el fenómeno delictivo. El conocimiento de las diversas teorías criminológicas si bien no pueden evitar el delito, sí puede ser la base que permitan articular respuestas efectivas y justas

para prevenir la criminalidad y evitar la reincidencia de los infractores.

Una política integral contra el delito y la delincuencia debe partir de un diagnóstico adecuado, que contemple los matices y las particularidades de cada situación, y debe dejar de lado la dicotomía entre coerción y prevención. Desde el punto de vista penal y penitenciario, es necesario evitar la judicialización de cualquier conflicto o acto de

violencia, que solo conduce a desbordar al Poder Judicial y agravar el problema de la superpoblación en las cárceles. La creación de ciudadanía es el mejor antídoto para enfrentar la violencia social, cuyo efecto más pernicioso es, precisamente, la destrucción de la confianza ciudadana.

En 1764, Ceasare Beccaria publicó un ensayo llamado Crímenes y Castigos, fue uno de los primeros alegatos contra la pena de muerte, e inspiró reformas en los códigos penales de muchos países europeos. En él, especificó tres mecanismos para castigar: severidad (sistema judicial); celeridad (sentencia); y certeza (publicación de la sentencia). Para Beccaria, "la finalidad del castigo es asegurarse de que el culpable no reincidirá en el delito y lograr que los demás se abstengan de cometerlo". La intención del castigo y hacerlo público es provocar la mayor impresión en el resto de los ciudadanos, para evitar la previsión de los delitos.

Los sistemas correccionales frecuentemente usados en los Estados Unidos son un gran ejemplo de esta situación. **Primero**, porque estas crean una disuasión específica ya que en teoría, los convictos no disfrutaban de su permanencia en prisión y no que



El castigo público en algunas sociedades suele ser una herramienta disuasiva para la población en general. Desde Oriente Medio hasta comunidades indígenas, lo han incorporado en su repertorio de métodos para el control social

rán tomar acciones que pudieran resultar en otras sentencias. **Segundo**, porque los ciudadanos están conscientes de lo poco placentero de su prisión y también del deseo de evitar perder el tiempo tras las rejas, así pues se crea una disuasión general.

En este sentido el castigo se enfoca en la función de las penas, las mismas que se le impone a un sujeto cuando ha cometido un delito. Esta consiste en la privación de un derecho, ya sea privación de libertad o una pena pecuniaria, y que están contempladas en la ley (Código Penal).



Recordemos que la finalidad de la imposición de una pena es la protección del bien jurídico como fin último. Sin embargo, también persigue dos fines inmediatos: prevenir y castigar (retributiva).

En Ecuador, de alguna manera, se debaten las políticas de Estado, Fiscales, Económicas, Educativas o de Salud, incluyendo reformatorias Jurídicas que esbozan los procedimientos para manejar una política criminal, que nos diga cómo el estado va a enfrentar el delito, sus causas, su investigación, prevención, sanción, rehabilitación al delincuente, etc., de tal forma que se rompa ese pensamiento erróneo que considera que al delito solo se lo debe enfrentar con endurecimiento de penas y más represión.

Así cuando el Pleno de la Asamblea Constituyente aprobó la Ley Reformatoria al Código de Ejecución de Penas y Código Penal para la Transformación del Sistema de Rehabilitación Social, que en su parte sustancial, establece la nueva integración del Consejo Nacional de Rehabilitación Social y así mismo, estableció un sistema de méritos para la reducción de penas de los internos de las cárceles del país, marcó el inicio de un acierto al romper la visión simplista de que los conflictos sociales más graves (delitos) pueden ser resueltos básicamente por una sola vía (delitos de acción pública) y con una sola respuesta (cárcel).

Este proyecto introduce un adecuado conjunto de salidas que responden a la diversa naturaleza de los casos, logrando así respuestas efectivas de la Fiscalía y también la reparación de víctimas y ofendidos.

Se determinan procedimientos especiales más expeditos y efectivos. La reforma regula, además del principio de oportunidad, la conversión y los acuerdos reparatorios. Sin embargo, para estos casos se exceptúan expresamente los delitos que comprometan de manera seria el interés social, los delitos contra la administración pública, de violencia sexual, intrafamiliar o crímenes de odio, de lesa humanidad y aquellos delitos cuya pena máxima es superior a cinco años de prisión.

PREVENIR

Aquí se entiende que la pena está destinada a prevenir futuros delitos y no a castigar al sujeto.

• **Prevención general:**

Negativa: es la mayoritaria. Aquí la finalidad de la pena es la de servir como amenaza para el colectivo social y se abstenga de cometer delitos. Sin embargo, la realidad este efecto de intimidación no es más que una ficción porque a pesar de que existe una pena más grave (pena de muerte) se siguen cometiendo delitos, sin embargo, esto tampoco significa que la teoría no sea eficaz o preventiva, pues un sector muy grande del colectivo social, la amenaza es efectiva e intimidatoria.

CASTIGAR (retributiva)

Se castiga al sujeto por la comisión de un delito, según las teorías absolutas ésta es la única finalidad que persiguen las penas. Estas teorías derivan de la Ley de Talión (ojo por ojo y diente por diente), defienden que la pena a imponer al sujeto y el delito cometido por él tienen que tener una similitud. Se le critica a esta teoría el hecho de que la pena sea un mero castigo, ya que esto no hace que el sujeto deje de lesionar el bien jurídico que ha dañado, con lo que la pena se convierte en un método de venganza institucionalizada, por el Estado, y en un Estado denominado de Derecho no tiene cabida la venganza.





Pero, ¿Cómo buscar estos mecanismos de prevención del delito? ¿Si más de la mitad de los internos se encuentran presos sin condena? Sin duda, no existe prisión más ilegal que la preventiva, pues el detenido privado de su libertad personal sufre sin previa condena judicial.

La pena de prisión debe ser proporcional al bien jurídico que tutelan, como reacción coactiva del Estado. También se otorga al Juzgador la posibilidad de evitar la pena de prisión, basando su juicio en criterios legales establecidos, otorgando la conmutación de la pena por multa.

El delito y sus causas y la manera de reprimirlo supone una serie de medidas, sin que esto implique el aumento de la penalidad o castigo para disuadir al delito, por ello no es sólo el aumentar las penas, profesionalizar a los cuerpos de policía y construir cárceles, prevenirlos no únicamente es un asunto

del Estado, sino de todos, requiere desarrollar una nueva cultura, conjunto de valores, actitudes y prácticas reforzando la educación escolar y la organización familiar fincada en el afecto y la tolerancia, marginando la violencia, obvio una forma de convivencia en la que quede al margen el atropello, la corrupción y la impunidad, definiendo los límites de cada quien, como medida de la justicia, bajo una nueva directriz, la equidad que convierte en imperativo a la justicia para que sea imparcial, transparente, justa e igualitaria.

Fuente:

*Gerencia y Supervisión de la Protección -CSSM-, Unidad I, cap 4: Explicación del Crimen - Teorías Contemporáneas Criminológicas
Ley Reformativa al Código de Procedimiento Penal, a las Leyes Orgánicas del Consejo Nacional de la Judicatura y del Ministerio Público
El Nuevo Empresario, El Periódico de Negocios del Ecuador, Artículo Reformas al Código de Procedimiento Penal entran a segundo debate hoy, febrero 11 del 2009
Lerín Valenzuela, Jorge, "Prevención del delito y no castigo", El Sol de Puebla, Agosto 11, 2008*

DESTREZAS OPERATIVAS PARA LA SEGURIDAD

La Fundación IPC con el aval técnico de IBSSA, organizará una academia de entrenamiento continuo para desarrollar destrezas operativas en el personal de Protección Especializado. Individuos o empresas podrán unirse a un grupo que comparte el objetivo común de mejorar y manejar destrezas en:

- » Acondicionamiento Físico
- » Defensa personal mano a mano
- » Uso de armas no letales
- » Uso de armas de fuego y tiro práctico
- » Uso progresivo de la fuerza

Un profesional de la Seguridad -pasivo- que no entrena al menos dos veces al mes, es una "ILUSIÓN DE PROTECCIÓN" que no lo defenderá cuando lo necesite. El entrenamiento operativo no es una escuela de artes marciales, se enfocará en técnicas de uso real para equipos de seguridad de alta efectividad

INICIO DE CLASES

Enero 2008

INFORMES E INCRIPCIONES

Maritza González

E-mail: mgonzalez@ipc.org.ec

Telf: (593 2) 2 923 600 | 601 ext. 122|124



Importancia de la armonía entre espacio laboral y funciones

El resultado de Investigaciones mostradas en el libro de Daniel Goleman "*El Líder Resonante crea más*", señalan: "(...)el impacto del clima emocional sobre el rendimiento es de un 20% a un 30%"; es por ello que las empresas clase mundial, buscan constantemente identificar oportunidades de mejoras y puntos fuertes, basándose en este tipo de estudios para cerrar las brechas de satisfacción entre la organización y su gente".

El administrador que generalmente se concentra en los problemas inmediatos puede pasar por alto algunos temas sobre el liderazgo y la resolución de conflictos personales desde una perspectiva humana, holística, muy a tono con las corrientes de vanguardia en el área de la administración de personal. Es importante abordar la cultura organizacional y las relaciones laborales desde una perspectiva de las motivaciones del personal, en lugar de imponerlas desde arriba.

¿Cómo comprobar que el prestigio de una empresa "preferida para trabajar" es sólido, y no pura cosmética? Hemos de atender a la realidad del día, porque la grandeza está en los detalles, en los comportamientos cotidianos y no en los discursos grandilocuentes. En consecuencia, el espacio de trabajo se configura como una de las pruebas más o menos irrefutables de la auténtica valía de una organización.

Cuando hablamos de "espacio de trabajo" nos referimos a algo que va mucho más allá de la ergonomía. Estamos hablando del entorno de talento, de las condiciones externas que ayudan o dificul

Una oficina es generalmente un salón destinado al trabajo, cuya distribución se realiza según la función y cuántas personas trabajarán dentro del mismo cuarto



tan la posibilidad de que las personas den lo mejor de sí mismas. Es decir, de hasta qué punto la empresa se toma en serio la dignidad, el trato atento y el crecimiento de sus profesionales.

El **espacio de trabajo** es la constatación visible de los valores de la empresa: ¿cómo podemos hablar –y fomentar– el liderazgo, el trabajo en equipo o la innovación en “oficinas siniestras”, en las

mesas de siempre, amortizadas hace décadas y poner a seis colaboradores donde realmente caben tres, pero el impacto negativo en términos de coste de oportunidad (el valor que deja de crear la compañía) seguramente es enorme.

Un mal director financiero, con mentalidad mezquina y cortoplacista, se sentirá realmente satisfecho con este ahorro (por cierto, si ahorra así



Una empresa debe invertir en espacios donde se muestre la valía de sus empleados y colaboradores

con sus profesionales, ¿no hará cambalaches similares con sus clientes?). Un director financiero con visión estratégica, con mentalidad integradora, será muy consciente de que ahorrar en el “chocolate del loro” tiene perniciosas consecuencias en el ambiente de trabajo, en la innovación, en la calidad de servicio al cliente y por tanto en los resultados finales.

nuevo, es el entorno (las circunstancias físicas) las que “hablan” por la empresa.

Y finalmente, si una organización desea ser percibida como la preferida por quienes con ella se relacionan, ha de invertir en espacios donde muestre su mejor cara. La experiencia nos ha hecho trabajar con empresas muy *marketinianas* con tiendas excepcionalmente bellas y oficinas centrales anticuadas.

Los mercados detectan, antes o después, a las empresas “pícaras”, porque el nivel de



que falta luz, la temperatura no es la adecuada o los empleados están apiñados, unos junto a otros? Sí, tal vez la contabilidad de toda la vida nos dirá que es un ahorro utilizar las sillas y las

“Hacer planes sin el diagnóstico adecuado es como iniciar un tratamiento médico sin contar con los exámenes de laboratorio...”

El espacio de trabajo también nos da pistas sobre hasta qué punto la empresa se toma o no en serio la horizontalidad, la gestión por procesos y proyectos, las alianzas, etc.

El clima laboral diferencia a las empresas de éxito de las empresas mediocres. Querámoslo o no, el ser humano es el centro del trabajo, es lo más importante, y mientras este hecho no se asuma, de nada vale hablar de sofisticadas herramientas de gestión.

Las relaciones laborales (con el conjunto de la plantilla, y especialmente con los representantes sindicales) no pueden ser lo mismo en un espacio de trabajo avanzado que en uno cutre. No es lo mismo favorecer el diálogo y la cooperación que promover (más o menos conscientemente) el conflicto y la pugna: de

calidad de servicio al cliente interno contagio el del cliente externo, y todos sabemos que es el cliente final quien te ensalza o te destruye como organización.



El área de trabajo debe promover el diálogo y la cooperación entre colegas

No hagamos trampas en el solitario. Si, como es más que evidente, los intangibles pesan en el presente y futuro de las compañías, no invertir en lo necesario (como en espacios de trabajo gratos, diferenciadores, que promuevan la productividad) es jugarse la supervivencia. Los directores financieros, los de Recursos Humanos y sobre todo la Dirección General deberían tenerlo muy claro.

Conclusiones

Finalmente, y como una reflexión siempre les digo a mis clientes que "información sin acción es letra muerta", si como nocemos qué factores están afectando el clima, pero no hacemos nada, el esfuerzo se quedará en un bonito y costoso informe en la oficina de algún ejecutivo. Obtener resultados sobre la percepción del Clima Organizacional no garantiza el mejoramiento en el desempeño de la Organización, para ello es necesario generar planes de acción que permitan subsanar, oportunamente, las áreas de atención.

Fuente:

Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral -Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa, Rubio Navarro, Elena

Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Cubeiro, Juan Carlos y Sáinz, José Antonio, Febrero 02, 2004

En una organización podemos encontrar diversas escalas de climas organizacionales, de acuerdo a como ésta se ve afectada o beneficiada. Según Litwin y Stringer estas son las escalas del Clima Organizacional:

- 1. **Independencia.** La independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales.
- 2. **Condiciones físicas.** Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo.



- 3. **Liderazgo.** Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores.
- 4. **Relaciones.** Esta escala evalúa tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos en el ámbito de las relaciones.
- 5. **Implicación.** Es el grado de entrega de los empleados hacia su empresa.

6. **Organización.** La organización hace referencia a si existen o no métodos operativos y establecidos de organización del trabajo.

7. **Reconocimiento.** Se trata de averiguar si la empresa tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho.

8. **Remuneraciones.** Dicen dos conocidos consultores franceses: "Si lo que pagas son cacahuetes, lo que tienes son monos". El sistema de remuneración es fundamental.



Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados.

9. **Igualdad.** Es un valor que mide si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos.

10. **Otros factores.** la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos, etcétera.



CERTIFICACIÓN PARA OFICIALES BÁSICO DE SEGURIDAD PRIVADA -BPSO-

Curso Teórico-Práctico

DIRIGIDO A
Operadores de Seguridad
Básicos

Todo público que se inicia en
la protección

PROXIMO CURSO Septiembre 2009

Con el respaldo Académico de la
Fundación Internacional para Oficiales
en Protección -IFPO-



Financiamiento del 80% al 95% a
través del Consejo Nacional de
Capacitación y Formación
-CNCF-

CONTÁCTENOS

E-mail: info@ipc.org.ec

Tel: (593 2)2923 600 | ext.122-124

Cel. 09 8 104 457



La gestión de Protección en las empresas tiene dos tareas pendientes:

- **Verdadera integración en el negocio diario, y**
- **Gestión de Protección de manera preventiva**

CULTURA DE PROTECCIÓN DENTRO DE PREVENCIÓN DE PÉRDIDAS

“Cultura es una guía de comportamiento personal basada en la experiencia y en conocimientos adquiridos”. Otras definiciones dicen que cultura “es un conjunto de valores que el individuo asume de manera inconsciente”. Y también “es el conocimiento adquirido que las personas utilizan para interpretar su experiencia y generar comportamientos”.

En todos los casos, el concepto de cultura se caracteriza por:

- » Ser un código compartido con otros individuos.
- » Es aprendida, no es innata o genética.
- » Es un sistema integrado, se interrelacionan las partes.
- » Sirve como guía para comportamiento.

asunciones básicas o valores incontrovertibles de la Dirección. Recordemos que la Protección se refiere a las medidas para prevenir o reaccionar frente a los riesgos que son generados intencionalmente por humanos (espionaje, sabotaje, robo y asaltos entre otros).

Los bienes que protegidos son tangibles o intangibles que tienen valor. Y la organización que los pierda incurre en una pérdida. Dentro del esquema de protección son cuatro bienes los que tiene que proteger en el orden mencionado: Personas, Información, Propiedades, Entorno e Imagen.

La cultura de Protección en la empresa se forma a partir de las



El planteamiento de la protección, Física establece los siguientes pasos:

1. Identificar los bienes que se van a proteger
2. Determinar las amenazas o peligros que pueden generar pérdidas
3. Determinar las vulnerabilidades o debilidades de los bienes
4. Establecer la probabilidad de que ocurra un evento
5. Calcular el impacto de la pérdida del bien.
6. Seleccionar contramedidas para reducir el impacto.
7. Implementar las contramedidas.
8. Evaluar la efectividad de las contramedidas.

En la labor de prevención de pérdidas contemporánea, el proceso de protección no explora únicamente los actos criminales, aborda también otras actividades que desencadenaría altos niveles de pérdidas, que en muchos casos se superpone con la Seguridad Industrial pero que sin embargo, no chocan en sus definiciones y funciones. Así, la entrega de consignas de seguridad a personal, que no son parte del grupo de protección, como verificación de medidores, iluminación, comportamiento de la gente, permite evaluar la efectividad de la protección física en un ambiente. Dentro del esquema de cultura de Seguridad es conocido que su objetivo es reducir los niveles de siniestralidad en las empresas o industrias, entonces, en ambientes de Seguridad preventiva, la Protección Física combina sus funcio



nes con la seguridad industrial; se invierte mucho en equipos, dispositivos, y se cumple la normativa respecto a ellos.

En Protección Integrada, el objetivo es la Reducción de Pérdidas; entendiendo a la pérdida como todas aquellas actividades que teniendo un costo, ya sea directo o indirecto, afectan al avance o resultado de un proyecto. Estas pérdidas son medidas en función de sus costos, incluyendo entre estos los costos de oportunidad, no olvidemos que las pérdidas se clasifican de acuerdo al factor de riesgo que la origina.

La medida de los riesgos puros (los que siempre generan pérdidas) se realiza en dos etapas: una primera etapa en la que

se cuantifican los costos directos consecuencia de una eventual pérdida, y una etapa posterior en la que se pondera el impacto indirecto que la referida pérdida tendría sobre la empresa.

La cuantificación de los riesgos, tiene a su vez dos dimensiones: la probabilidad y la severidad.

Esto se refiere a la probabilidad de que una determinada pérdida ocurra, y la cuantía de la misma. Por



ejemplo, la probabilidad de que un satélite artificial se precipite sobre una empresa es bastante pequeña, aunque sus consecuencias serían desastrosas; por otra parte, la probabilidad de que se rompa una tasa de café es considerable, aunque sus consecuencias financieras para la empresa son insignificantes.

El primero es un caso de baja frecuencia y alta severidad, y el segundo uno de alta frecuencia y baja severidad. Ninguno de los dos es de verdadera importancia para el gerente de riesgos. Sólo aquellos riesgos que están por encima de cierto

mínimo de frecuencia y severidad son importantes. A partir de este análisis es posible establecer cuál será el mecanismo para manejar con idoneidad los riesgos y generar una cultura de protección entre directivos, primero, y empleados después.

Dentro del plan de implementación de cultura de protección, es la etapa hacia la Protección preventiva la que da valor a la empresa, y son los comportamientos seguros habituales, que combinados con políticas de seguridad, salud, protección, ambiente y calidad, los determinantes en las mejoras de la siniestralidad, al reducirse a niveles muy bajos, convierte al "cero accidentes" en un objetivo alcanzable.

Históricamente los avances en la Protección Física han sido reactivos: a grandes incidentes la reacción ha sido crear nueva legislación intentando evitar que vuelvan a repetirse los hechos que las originaron. Todo ello ha hecho que la Cultura de Seguridad haya evolucionado desde posiciones

realmente 'criminalísticass' hasta ambientes más pro-activos e incluso generativos de nuevas ideas desde los propios usuarios de la seguridad: los trabajadores.

La cultura de Seguridad Física va así evolucionando desde ambientes represivos de nivel básico donde la supervisión es primordial, hasta ambientes de mayor cultura de Protección donde el compromiso, el cuidado entre compañeros, la cooperación entre equipos e incluso el orgullo de la empresa son los motores de la gestión, y es aquí donde se obtienen las medidas mas bajas de siniestralidad.

Se puede medir el nivel de compromiso con la seguridad al realizar encuestas individuales a empleados representativos de los distintos niveles de la organización. Según el nivel de responsabilidad en la organización, percibirán de distinto modo la cultura de Seguridad de su empresa.

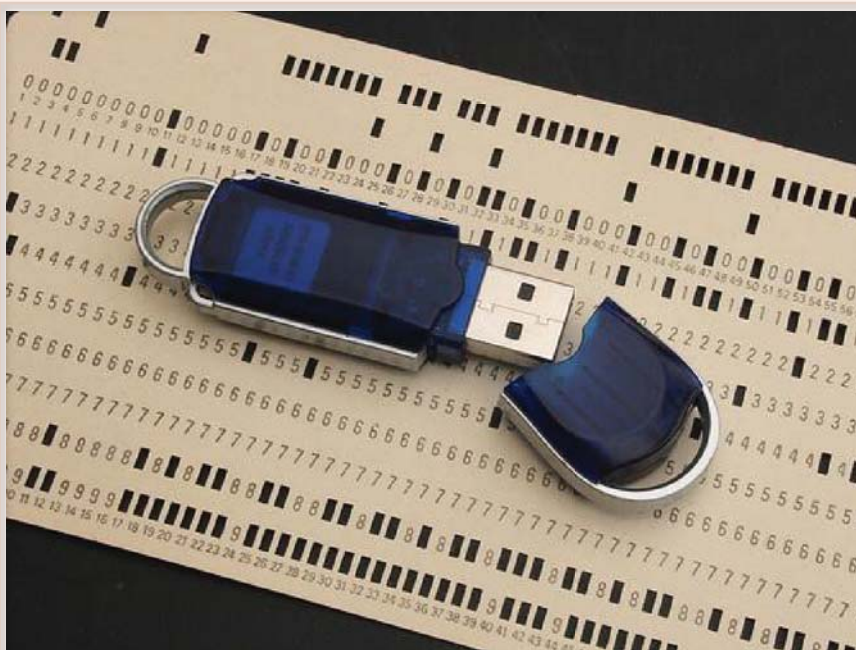
Cada individuo elige de entre una batería de respuestas posibles del cuestionario aquella que es más acorde con su percepción. Los resultados se van situando en la columna correspondiente, y al final son ponderados en función de la respuesta, obteniendo un indicador individual. Los indicadores individuales se agrupan y ponderan según la respuesta dada, siendo la puntuación total el denominado



Índice de Clima de Seguridad de la organización a esa fecha.

Para finalizar, desarrollar una cultura de Seguridad Física proactiva y preventiva es importante que la gerencia o directiva conozca lo que significa la Protección física, que socialice dichos conocimientos entre colaboradores y personal para desarrollar mecanismos que permitan resguardar el bien protegido de amenazas.

Si bien sabemos que tradicionalmente la protección física hace referencia a las barreras y mecanismos de control en el entorno de un sistema de protección, para proteger a la empresa, cliente, de amenazas físicas, los mecanismos de seguridad física deben resguardar de amenazas producidas tanto por el hombre como por la naturaleza.



Seguridad de la información debe ser parte de la evaluación de riesgo que realice la empresa o industria para evitar pérdidas

FUNDACIÓN

IPC

Integrated protection
concepts

Creando Cultura de Seguridad



**Obtenga la Certificación profesional
más aceptada en el mundo de la
seguridad y protección**



**Certificación
Internacional
Oficial
Certificado
en
Protección
-CPO-**

Inicio

Modalidad a distancia: Abril 30

Modalidad Presencial: Junio 10- 11- 12

Informes e inscripciones

Maritza González

E-mail: mgonzalez@ipc.org.ec

Telf: (593 2) 2923 600 | 601

QUITO -ECUADOR

Clickjacking entra en escena



Se trata de una amenaza de seguridad informática similar al cross-site scripting, un ataque que se remonta a la década de los noventa. Ocurre cuando los hackers y scammers ocultan contenido malicioso bajo el disfraz de páginas web legítimas.

EL CLICKJACKING EMPLEA MUCHAS FORMAS

Los hackers pueden utilizar la técnica para presentar un cuadro de diálogo emergente que solicita información personal de un usuario desconocido, por ejemplo, o pueden colocar sobre un botón ya existente, un "botón falso", para que cuando el usuario haga clic sobre él, éste sea dirigido a una página Web maliciosa o de phishing. Debido a que el usuario cree que está en una Web legítima, proporciona libremente información sobre transacciones, o bien, el clickjacking le convence para desactivar los ajustes de seguridad de Flash. Ya existen varios ejemplos de esta técnica.

LA BUENA Y LA MALA NOTICIA SOBRE EL CLICKJACKING

La buena noticia sobre el clickjacking es que aún es una técnica más teórica que práctica, pues todavía no hay informes de un abuso generalizado de la misma. Debido a que el clickjacking no se ha propagado debido a que el código es difícil de escribir y aún hay gran cantidad de recursos al alcance bajo la forma de explotaciones a las que tienen acceso los ciber-criminales". Sin embargo, cuando otros métodos pasen de moda, se espera que los hackers dediquen más tiempo y recursos al clickjacking. Si bien es relativamente fácil escribir código SQL que inserte un IFRAME o JavaScript malicioso para que ayude en el clickjacking, el código debe colocarse con precisión en la página para que parezca legítima y esto no es una tarea fácil.

Otra mala noticia sobre el clickjacking es que afecta virtualmente a todos los sistemas operativos y navegadores, desde Microsoft Internet Explorer hasta Mozilla Firefox, Apple Safari, Google Chrome y Opera. Además, también puede afectar al software Adobe Flash, que se instala en la mayoría de los navegadores.

Una noticia igual de mala es que no hay realmente una solución para el clickjacking ya que explota estándares HTML legítimos para entregar contenido malicioso. Para estar realmente seguros contra un ataque de clickjacking, habría que evitar conectarse a Internet, algo bastante imposible a día de hoy, o utilizar un navegador sólo de texto, lo que altera negativamente la experiencia del usuario. Sin embargo, inhabilitar el scripting y los plug-ins del navegador puede reducir los riesgos. Para los usuarios de Firefox, la extensión NoScript Firefox es una sana defensa contra el clickjacking. No obstante, se debe habilitar manualmente la opción "desconectar por contenido predeterminado", que deja inservibles algunos sitios.

SOLUCIONES REALES

La mejor solución para Microsoft, Mozilla, Apple y Google es crear mejor la protección en las futuras versiones de sus aplicaciones. Estas compañías entienden los peligros del clickjacking, sin embargo, ninguna ha declarado públicamente que esté preparando una solución, probablemente porque la amenaza sigue aún en la etapa de prueba de concepto.

Mientras tanto, los métodos de protección probados y reales siguen siendo los mejores. Actualizar todos los sistemas operativos y las aplicaciones instaladas con los parches de seguridad recientes es crucial. Si bien muchos programas tienen una función de actualización automática, especialistas aconseja revisar la frecuencia con que se instalan las actualizaciones y seleccionar la configuración diaria cuando sea posible. Si el software carece de una función de actualización automática, los usuarios pueden visitar la Web del proveedor de software para actualizar manualmente descargando el parche adecuado.

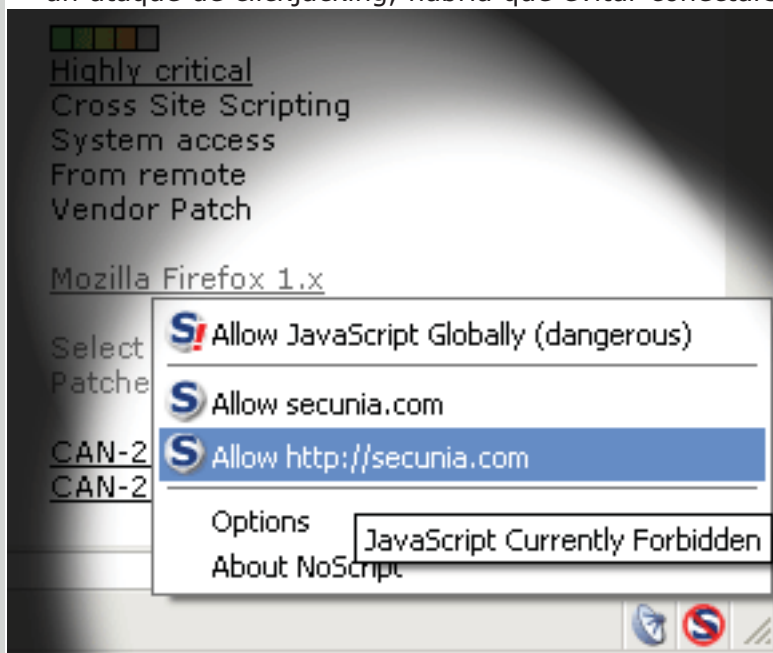
Fuente:

<http://mundopc.net/articulos/una-nueva-amenaza-de-seguridad-informatica-entra-en-escena-el-clickjacking/>



Falsos controles de entrada situado bajo el marco de controles Web secuestrado


El usuario proporciona su nombre y contraseña. Todos estos clics son secuestrados por el marco invisible.



Efecto Zeigarnik y los objetivos cumplidos

La psicóloga Bluma Zeigarnik se interesó por este fenómeno al observar cómo un camarero era capaz de recordar fácilmente una larga lista de pedidos pendientes, y sin embargo difícilmente recordaba los platos que acaba de servir. En 1927, Zeigarnik publicó un estudio acerca de este fenómeno, que posteriormente tomaría su nombre.



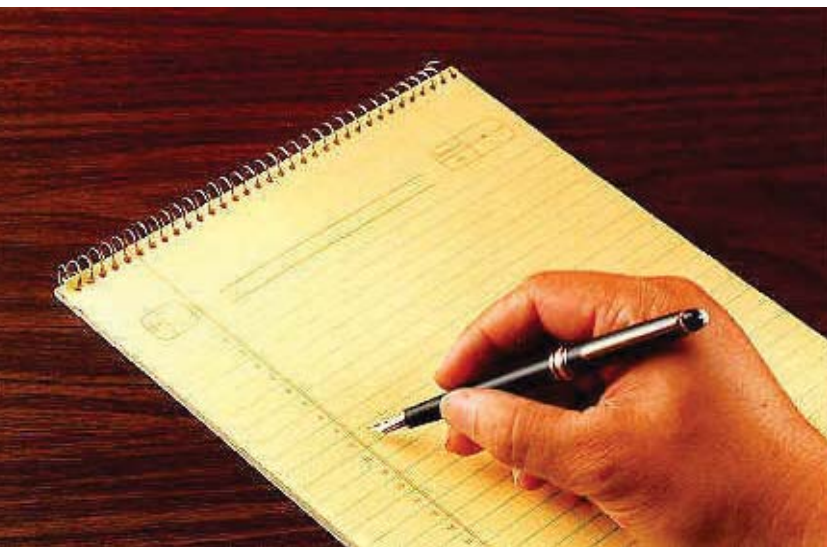


El Efecto Zeigarnik define la tendencia a recordar tareas inacabadas o interrumpidas, con mayor facilidad que las que han sido completadas

Para realizar dicho estudio tomó cierto grupo de sujetos que debían efectuar una serie de 18 a 21 tareas sucesivas (enigmas, problemas de aritmética, tareas manuales...). La mitad de esas tareas eran interrumpidas antes de que los individuos pudieran acabarlas. Eran precisamente las tareas interrumpidas las que los suje-

embargo, el Efecto Zeigarnik está aplicado en muchos áreas, como en el desarrollo de los departamentos de Recursos humanos; desarrollo de habilidades personales, por ejemplo; así como dentro del área administrativa, en la toma de decisiones

Sabemos que las organizaciones buscan mejorar su productividad y competitividad e, incluso, la calidad de vida en el trabajo, sin embargo, esto no sucede por varios factores. Ciertamente, puede ser una falta de acierto en la estrategia y la gestión de las empresas, pero también puede



tos evocaban después con más fuerza. Las demás se perdían a menudo sin dejar huella en la memoria. Este efecto se basa en las motivaciones de terminación.

Parece natural y simple, pero este fenómeno da para algunas reflexiones quizá oportunas, relacionadas con la creatividad, el aprendizaje permanente y el logro de objetivos. Del efecto Zeigarnik pueden lógicamente hacerse lecturas e inferencias diversas, porque hay también diferentes significados para el concepto de tarea y para la idea de acabar. Por ejemplo, dentro del proceso de aprendizaje, el examen es la meta final y para el efecto, el estudio está limitado a él, y en muchas ocasiones lo aprendido es eliminado tras la evaluación.

Evidentemente, este ejemplo, es una reflexión dentro del mundo de la formación académica, sin



deberse al espectro de la formación para profesionales técnicos, cuyo conocimiento no suele resultar decisivo en la toma de decisiones. Ni se sabe todo lo que hay que saber, ni se valora y aprovecha lo que se sabe.

Preguntémosnos, que buscamos de nuestros empleados: inteligencia u obediencia. Es conocido que los esfuerzos de formación continua tradicional no rinden los frutos deseados, por tanto las organizaciones debe evaluar la necesidad de realizar una reingeniería de formación continua, que permita aplicar de manera exitosa el plan de una administración por resultados.

Para el caso, el "efecto Zeigarnik", que en algunos individuos suele transformarse en una compulsión para terminar alguna tarea o para lograr un resultado dado y que en algunas personas es más alto que otras, significa que fijar un objetivo no da como resultado su logro, a menos que la persona o personas involucradas tengan una suficiente compulsión de actividades



nadas, que de hecho, le preocupan los logros. En contraste, otras personas tienen poca o ninguna compulsión para terminar sus asignaciones de trabajo. Les preocupan las actividades.

Sin un número suficiente de personas que tengan un alto efecto Zeigarnik, el uso de la administración por resultados y de hecho la mayoría de los programas de administración participativa, resultará frustrado. A menos que una compañía haya contratado o haya desarrollado gerentes y empleados con un efecto Zeigarnik elevado, encontrará que los tipos de administración más convencionales, que acentúen las prácticas autoritarias, son los que continúan.



para lograr el objetivo.

Es importante rodearse de miembros que tengan necesidad de logros y que al principio de las actividades impulsen las tareas para una conclusión. Es decir, tenemos necesidad de personal motivado por el efecto de Zeigarnik; personal que obtenga una gran satisfacción personal por el logro de las tareas termi-

Fuente:

http://es.wikipedia.org/wiki/Efecto_Zeigarnik
CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN, capítulo 2; 2.9 El efecto Zeigarnik

Sobre el efecto Zeigarnik, Enebral, José, Director de Marketing e Innovación de Nanfor Ibérica, Febrero 19, 2009

Cursos y Eventos

Curso Especializado en Seguridad y Salud Ocupacional -CESSO-	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Quito</th> <th>Guayaquil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Abril 17</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Quito	Guayaquil	Abril 17		Quito /Guayaquil
Quito	Guayaquil					
Abril 17						
Certificación CPO (24 horas)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Quito</th> <th>Guayaquil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Abril 30</td> <td>Abril 30</td> </tr> </tbody> </table>	Quito	Guayaquil	Abril 30	Abril 30	Quito /Guayaquil Visite la siguiente página http://www.ipc.org.ec/certificaciones/cpo.htm
Quito	Guayaquil					
Abril 30	Abril 30					
Curso de Brigadistas para Manejo de Emergencias	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Quito</th> <th>Guayaquil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mayo 15-16</td> <td>Mayo 22-23</td> </tr> </tbody> </table>	Quito	Guayaquil	Mayo 15-16	Mayo 22-23	Quito /Guayaquil
Quito	Guayaquil					
Mayo 15-16	Mayo 22-23					
Examen para la Certificación Internacional en Gerencia y Supervisión de la Protección -CSSM- (material entregado 4 meses previo al examen)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Quito</th> <th>Guayaquil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Junio 15</td> <td>Junio 15</td> </tr> </tbody> </table>	Quito	Guayaquil	Junio 15	Junio 15	Quito /Guayaquil Visite la siguiente página http://www.ipc.org.ec/certificaciones/cssm.htm
Quito	Guayaquil					
Junio 15	Junio 15					
Autoprotección para Ejecutivos (6 horas)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Quito</th> <th>Guayaquil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Julio 10</td> <td>Julio 17</td> </tr> </tbody> </table>	Quito	Guayaquil	Julio 10	Julio 17	Quito / Guayaquil
Quito	Guayaquil					
Julio 10	Julio 17					
Elaboración de Planes de Emergencia (8 horas)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Quito</th> <th>Guayaquil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Agosto 13</td> <td>Agosto 14</td> </tr> </tbody> </table>	Quito	Guayaquil	Agosto 13	Agosto 14	Quito / Guayaquil
Quito	Guayaquil					
Agosto 13	Agosto 14					

INFORMES Y VENTAS

Fundación Conceptos Integrados en Protección -IPC-

Av. Eloy Alfaro N°35-144 y Portugal

E-mail: info@ipc.org.ec

Telf. (593 2) 2923 600 | 601 -ext. 122 y 124

Cel: 09 8 104 457

QUITO -ECUADOR