

Colegios profesionales y asociaciones empresariales



'Los síndicos de los pañeros' está considerado como uno de los cuadros más representativos de un colectivo profesional. REMBRANDT

Contribución social. Ni piensan solo en ellos ni son grupos cerrados a la sociedad. Colegios profesionales y asociaciones empresariales no son lo mismo, cada cual tiene su propio marco legislativo, pero mantienen como denominador común su contribución al progreso de la sociedad. Están reconocidos en la Constitución de 1978 y son una garantía de calidad en el servicio que prestan sus integrantes

Guía básica para aclarar conceptos

Hay colegios profesionales y hay asociaciones... cada una con una regulación diferente, incluso con artículos propios en la Constitución de 1978. A continuación se recogen algunos principios básicos para entender de qué estamos hablando

CANARIAS7

1 ¿Qué son los colegios profesionales y qué naturaleza jurídica tienen?

Los colegios profesionales tienen como principales fines promocionar los intereses de los titulados que los componen y controlar su formación y actividad, con objeto de que la práctica de cada profesión colegiada responda a los parámetros deontológicos y de calidad necesarios para la sociedad. Los colegios profesionales y los consejos de colegios son corporaciones de derecho público, con personalidad jurídica independiente y con plena capacidad para la consecución de sus fines. Al constituirse como tales, los colegios profesionales se sitúan entre la Administración, los colegiados y los clientes, usuarios y pacientes, las entidades sociales y las empresas. Desde 1990 existe en Canarias una Ley de Colegios Profesionales que tiene como fin regular la creación, funcionamiento, división y disolución de este tipo de corporaciones. Con ese mismo fin fue creado posteriormente un Reglamento normativo que aclara y desarrolla los puntos más importantes del funcionamiento de los colegios profesionales.

2 ¿Es lo mismo un colegio profesional que una asociación?

Los colegios profesionales son instituciones reconocidas por la Constitución Española (art. 36) diferentes en naturaleza y funciones a todas las demás. Por tanto, no son ni asociaciones (art. 22), ni sindicatos (art. 28), ni asociaciones empresariales (art. 7), ni fundaciones (art. 34), ni organizaciones profesionales (art. 52), ni nada parecido... Son eso, corporaciones de derecho público con unas funciones muy específicas y necesarias en su papel de entidades de vertebración social

3 ¿Cuáles son los fines esenciales de las corporaciones colegiales?

Según explica el Consejo de Colegios de Trabajadores Sociales, son fines esenciales de los colegios profesionales los siguientes: 1) La ordenación del ejercicio de las profesiones. 2) La representación institucional exclusiva de las profesiones cuando estén sujetas a colegiación obligatoria. 3) La defensa de los intereses profesionales de los colegiados. 4) Y la protección de los intereses de los consumidores/as y usuarios de los servicios de sus colegiados.

4 ¿Pero para qué sirven los colegios profesionales?

Fueron creados por los poderes públicos para llevar a cabo un control independiente e imparcial de la actividad profesional que permita a la ciudadanía ejercer sus derechos con plenas garantías. En aquellas profesiones cuya actividad afecta de forma directa a la salud y seguridad de las personas físicas, así como a sus derechos respecto a los servicios de interés general, al patrimonio y la preservación del medio ambiente, se necesita un sistema regulatorio que garantice preventivamente el cumplimiento de estos derechos. Para lograrlo, todos los profesionales que ejercen en esos ámbitos han de estar sujetos a un mínimo de requisitos para garantizar la más alta calidad de los servicios profesionales. Si los profesionales no estuviesen sujetos a estas normas podría afectar negativamente a los usuarios de sus servicios que no verían suficientemente amparados sus derechos, tanto los referidos a las prestaciones como al comportamiento ético del profesional, y en particular en la aplicación de su criterio profesional o facultativo sin imposición del empleador.



La representación de los gremios era muy habitual en el arte medieval.

5 En términos generales, ¿qué ofrece un colegiado al profesional?

El catálogo de servicios es muy variado y depende mucho de cada profesional. Pero hay algunas líneas comunes. Desde las principales organizaciones colegiales, se señalan las siguientes:

- La defensa de los intereses de la profesión ante los poderes públicos.

- Disponen de un código deontológico que sirve de amparo al ejercicio profesional de cara a posibles imposiciones de empleadores tanto del sector público como privado.

- Realizan una constante actualización sobre la legislación, normativas, iniciativas y proyectos que pueden afectar a la profesión y, en particular, al servicio que prestan a usuarios.

- Desarrollan acciones de formación específica adecuada a

las circunstancias y a las necesidades detectadas por cada profesión a lo largo de toda su vida activa.

- Ofrecen diferentes servicios (bolsa de empleo, seguro de responsabilidad civil, asistencia jurídica, biblioteca, publicaciones, etcétera).

- Cuentan con un espacio donde compartir experiencias, conocer aspectos del futuro de la profesión, analizar tendencias

6 ¿Qué es entonces una asociación profesional?

Son agrupaciones de personas físicas o jurídicas constituidas para realizar una actividad colectiva de forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independientes, al menos formalmente, del Estado, los partidos políticos y las empresas. Los

sujetos que integran una asociación ponen en común, de forma estable y permanente, sus conocimientos o actividades para la consecución de cualquier fin que no sea la obtención de beneficios.

7 ¿Qué funciones realizan las asociaciones?

Como en el caso de los colegios, son muy diversas y, además, pueden adoptar la forma de asociación, federación o confederaciones empresariales. Como denominador común, se crean para desarrollar estas funciones: la negociación colectiva laboral; el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo; el diálogo social; y la participación institucional en los organismos públicos de las administraciones para la defensa de los intereses generales de los empresarios.

JOAQUÍN JULIÁ QUEVEDO. Presidente del Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Las Palmas

«Colegiarse es la mejor manera de iniciar una profesión»

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Canarias7.

-En síntesis, ¿cuál es el trabajo de un gestor administrativo?

Un gestor administrativo (GA) es un profesional titulado universitario, que está colegiado y sujeto a la tutela de un colegio profesional, y cuyo trabajo consiste en hacer de puente, en conectar, a las pymes y a los autónomos con las administraciones, ayudándolos cumplir con sus obligaciones frente a éstas. Un GA tiene las herramientas tecnológicas y el conocimiento necesario para realizar toda clase de trámites sin que sus clientes tengan que personarse en las oficinas de las distintas administraciones.

-¿Qué ventajas tiene la colegiación profesional?

Desde el punto de vista de un GA, es la mejor manera de iniciar una profesión, que es compleja en determinados trámites, ya que el Colegio lo arropa y los compañeros le ayudan y le resuelven sus dudas en sus primeros pasos profesionales. Y desde el punto de vista de las pymes, de los autónomos y de los particulares, la colegiación es una garantía muy importante para ellos, ya que el Colegio comprueba que el GA cumpla con todos los requisitos para ejercer su profesión de modo correcto, asegurando, por ejemplo, que éste tenga al día su póliza de Responsabilidad Civil profesional.

-¿Qué trabajo hace el Colegio de cara a los colegiados y al conjunto de la sociedad?

El Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Las Palmas hace un importante trabajo de cara a todos ellos, ya que es una Corporación de Derecho Público cuya finalidad principal es la de organizar el desarrollo de la profesión de GA.



D. Joaquín Juliá Quevedo. Presidente del Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Las Palmas. C7

De cara a los colegiados, el Colegio es la garantía de todos ellos frente a la Administración, velando por el adecuado cumplimiento de las obligaciones asumidas en los convenios firmados con ella, y propiciando la rapidez en la tramitación de los mismos como consecuencia de su labor de revisión de los expedientes. Es lo que llamamos el «certificado de verificación colegial».

De cara al conjunto de la sociedad, el Colegio es una institución funda-

«Somos gente con formación universitaria, sencilla, cercana, sacrificadas y luchadoras, empeñados en solucionar de forma eficiente los 'problemas' que se plantean»

mental para la defensa del interés público y de la legalidad, ya que ejerce una labor de control sobre los GA en el desempeño de sus actividades, corrigiendo las desviaciones que pueda haber frente a los clientes de sus colegiados.

-¿Qué cualidades debe tener un buen gestor administrativo?

Los Gestores Administrativos somos profesionales comprometidos con las pymes y los autónomos con el objetivo de satisfacer sus necesidades. Somos gente con forma-

ción universitaria, sencilla, cercana, sacrificadas y luchadoras, de mente abierta, empeñados en solucionar de forma eficiente los «problemas» que se plantean frente a las administraciones en el cumplimiento de sus, cada vez, más complejas obligaciones. Somos gente sencilla y cercana, cuya pretensión es hacer más fácil la vida de nuestros clientes, descargándolos de problemas administrativos para que ellos se centren en el desarrollo de sus actividades.

GA Los Gestores Administrativos
SEGUIMOS A TU LADO

Calle León y Castillo, 20 - 2º - Las Palmas de Gran Canaria T. 928 367 587 - www.gestoreslaspalmas.org

COITTCAN, Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de Telecomunicación

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Canarias7. La Transformación Digital es también transformación de las personas, los Graduados e Ingenieros Técnicos de Telecomunicación contribuimos a ello, con conocimiento y capacidad para afrontar nuevos retos.

«Los Telecos proveemos a la Sociedad de las infraestructuras necesarias para acometer los cambios precisos, y conseguir una verdadera transformación.»

Como Colegio Oficial, nuestros fines fundamentales son la representación del sector ante las entidades públicas y privadas, la defensa de la profesión, difundir el prestigio social y técnico de sus colegiados y asociados, así como servir de garantía a la Sociedad ante nuestros profesionales.

Este colectivo engloba a un con-

junto de profesionales cualificados para atender las necesidades de una sociedad cada vez más tecnificada, y actuar como protección a los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de estos profesionales.

La verdadera transformación digital está en las personas y los Ingenieros Técnicos de Telecomunicación son garantía para conseguirla. Los cambios que se acercan en materia de tecnología hacen que las sociedades futuras necesiten de la garantía profesional que ofrecen estos profesionales, capacitados y formados para llevar las actuaciones necesarias.

Las telecomunicaciones y sus técnicas son transversales a la economía y la sociedad actual. Desempeñan un papel relevante en nuestro día a día y se han convertido en tec-



Sebastián Suárez Cano, decano del Colegio Oficial Ingenieros Técnicos de Telecomunicación de Canarias. C7

nologías transparentes para los usuarios, en servicio esencial para los ciudadanos y tejido empresarial. La versatilidad de los colegiados y sus competencias formativas y profesionales, teletrabajo, telemedicina, radio y televisión, internet, las comunicaciones electrónicas, etc. son el día a día para los ingenieros técnicos de telecomunicación, tal y como se ha visto durante la situación de pandemia que estamos viviendo. Los graduados e ingenieros técnicos de Telecomu-

nificación tenemos la obligación de garantizar el servicio, la seguridad y el buen uso de las mismas.

La capacitación y las competencias, así como la formación continua de nuestros profesionales avala la puesta al día en materia tecnológica. Acercamos estas tecnologías a los diferentes niveles formativos inculcando en la sociedad el buen uso de los medios tecnológicos para conseguir una sociedad más justa.

La acción conjunta con las Ad-

ministraciones y entidades privadas nos acerca a nuestra Sociedad en jornadas como Ingenieros Técnicos al servicio de la Sociedad Canaria, a nuestra principal industria a través de la organización del Congreso de Turismo Digital, o sirve de punto de encuentro entre las empresas, los compañeros y las distintas administraciones en la celebración del Día de las TICS, donde se reconocen a profesionales y entidades por su buen hacer tecnológico.



telecos.zone
coittcan.es



repcion@coitt.es
administracion@coittcan.es



+34 928 371 303



C/ Fco. Gourie, 77, 2ª Plt.
35002 Las Palmas de GC

Las farmacias se implican contra la violencia machista

Aplican en toda España un protocolo que arrancó en Canarias a instancias del Ejecutivo autonómico

CANARIAS7

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA. El Ministerio de Igualdad y el Consejo General de Colegios de Farmacéuticos (CGCOF) han puesto en marcha un nuevo protocolo para facilitar y guiar los pasos de estos profesionales ante cualquier forma de violencia de género y que insiste en que estas oficinas de farmacia son un lugar seguro para las víctimas. El Gobierno sigue así los pasos de una iniciativa que arrancó precisamente en Canarias, a instancias del Ejecutivo regional.

El documento, consensuado entre la Delegación contra la Violencia de Género y el CGCOF, se enmarca en la colaboración desarrollada por ambas entidades y está recogido en el convenio que suscribieron el pasado mes de

julio, informa el Ministerio de Igualdad en un comunicado.

Se trata de un protocolo de actuación con la información «necesaria y esencial» para que el farmacéutico pueda detectar y actuar ante un posible caso de violencia de género, tal y como indica el documento.

Así, pretende orientar al personal farmacéutico para que, ante una situación de violencia de género, facilite la información necesaria a las mujeres que acuden a una farmacia y requieran de atención integral.

Y subraya que se refiere a cualquier forma de violencia y malos tratos por razón de género, ejercida contra todas las mujeres, si bien las actuaciones propuestas «están más centradas» en la violencia ejercida por la pareja o expareja, «por ser las formas más comunes de su expresión».

El protocolo subraya que detectar un posible caso es «una tarea complicada, que requiere cierta sensibilización y formación específica», además, afectan facto-



Imagen de archivo de una farmacia. C7

res sociales, «como son los mitos y estereotipos creados por la cultura o factores psicológicos», tales como enfrentar los miedos y el dolor emocional.

Diferencia los casos que pue-

den presentarse como mujeres con hijos que no quieren ser derivadas a recursos especializados; o que sí solicitan atención por la violencia sufrida; víctimas menores de edad; o mujeres que

han sufrido maltrato en el pasado, manifiestan síntomas y piden ayuda para ella y sus hijos.

Asimismo, incluye los indicadores para la detección de las situaciones de violencia, tanto síntomas psicológicos como físicos, aspectos comportamentales (entre otros actuar de manera evasiva, presentar actitud temerosa o nerviosa o actitud defensiva) pero también recoge las actitudes del presunto maltratador.

El protocolo indica las decisiones y actuaciones a adoptar por los farmacéuticos como tratar de hacer ver a la mujer que la van a apoyar y ayudar, hacerla preguntas facilitadoras como «¿te veo preocupada, cómo van las cosas en casa?»; comprenderla y no juzgarla, no presionarla y escuchar sin interrumpir, entre otras indicaciones.

La delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, Victoria Rosell, subraya que las oficinas de farmacia y todo su personal «son un servicio esencial y accesible para todas las mujeres, un lugar idóneo donde pedir ayuda para obtener una información cualificada», según el comunicado de Igualdad.

Por su parte, el presidente del CGCOF, Jesús Aguilar, cree que el farmacéutico es «un extraordinario sensor y recurso» desde el que impulsar acciones que faciliten a las víctimas a dar el paso de denunciar.

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura, una garantía para toda la sociedad

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Canarias7. El Colegio Profesional defiende la participación de los Graduados Sociales en todos aquellos foros en los que su presencia aporte rigor y profesionalidad. Además, ofrece la mejor y más completa formación a sus colegiados, lo que garantiza una atención, asesoramiento y gestión a los clientes de primer orden. Asimismo, la figura del Colegio protege a la ciudadanía para evitar que el intrusismo profesional no cause ningún perjuicio y las personas que contratan los servicios de nuestros colegiados. La Colegiación no sólo beneficia al Graduado Social por los servicios que ofrece, sino que es una garantía para la ciudadanía, empresas y autónomos que los contratan.

Por otro lado, la formación permanente legítima al Graduado Social a ofrecer el asesoramiento y servicio más actualizado posible, máxime en tiempos de continuos cambios normativos y legislativos en materia laboral.



¿Quiénes somos?

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, una vez finalizada su carrera universitaria, se incorpora obligatoriamente, si pretende ejercer como Graduado Social, al Colegio profesional donde se encuentre ubicado su despacho profesional.

El Graduado Social es un asesor jurídico y económico en materia socio-laboral y empresarial. Experto en relaciones laborales, economía laboral y de la empresa, recursos humanos y en organización del trabajo y de la empresa, así como en materia de prevención de riesgos laborales. Perito en la rama social del derecho.

Esta es una de las tres profesiones jurídicas existentes en España, junto con la de abogado y procurador, legitimadas para la intervención en procesos judiciales, en el área del derecho laboral y de la Seguridad Social.

Los Graduados Sociales asisten en representación ante los tribunales y juzgados del orden social en todos aquellos asuntos que les sean encomendados por empresas, trabajadores, pensionistas, sindicatos, corporaciones, etc.; gestionan las contrataciones, nóminas y liquidaciones a la Seguridad Social que deben realizar las empresas. Además, tramitan y asesoran en extranjería y en todos los expedientes de jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, prestaciones en favor de familiares y todas aquellas otras que se realizan ante la Seguridad Social, y gestionan y dirigen los departamentos de recursos humanos en las empresas y administraciones públicas.



Fermín Ojeda, presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales. C7

Por todo, el Graduado Social, es hoy en nuestra sociedad un valor importante de todas las actuaciones que se realizan en el mundo del trabajo y la Seguridad Social,

Vía administrativa: Representación y dirección técnica de procedimiento ante la Inspección de Trabajo, Servicio de Conciliación previa a la vía judicial, INSS, Tesorería General de la Seguridad Social, INSERSO, ...

Vía judicial: Representante ante los Juzgados de lo Social en todo

tipo de procedimientos laborales, de Seguridad Social como despidos, prestaciones contributivas y no contributivas, INSS, reclamación de salarios, sanciones ...

Servicios a trabajadores: Asesoramiento en convenios colectivos, contrato laboral, desempleo, altas y bajas de trabajadores, conflictos colectivos, accidentes de trabajo ...

Servicios a empresarios: Formalización de seguros sociales, confección de recibos de salarios, ase-



soramientos en convenios colectivos, contratación laboral, auditoría laboral, selección de personal, gestión de recursos humanos ...

Beneficios de la Colegiación:

Jornadas y Seminarios: El Colegio cuenta con una escuela de Práctica Profesional y realiza una extensa programación formativa: Organiza cursos, Jornadas y Seminarios en materia Social, Jurídica, Fiscal y Contable.

Servicios Informáticos: El Colegio dispone de una página Web (www.grasolpa.net) que informa de las actividades que el Colegio programa y mantiene al colegiado puntualmente informado sobre todos aquellos aspectos relacionados con la profesión: documentación en materia laboral y fiscal, sentencias judiciales y boletines oficiales. También pone a disposición de los Colegiados accesos a bases de datos jurídicas y formularios con toda la actualidad Social, Fiscal y de convenios colectivos online.

Convenios de colaboración: El Colegio ofrece a todos sus colegiados ventajas acordadas con nuestros colaboradores mediante la firma de convenios de colaboración. Entre estos convenios se encuentran ofertas en formación y empleo, protección de datos, entidades bancarias, seguros generales, editoriales, seguros de responsabilidad civil profesional, etc.

Publicaciones: El Colegio edita varias publicaciones durante el año: la revista digital LABORUM con contenido diverso relacionado con la profesión, y la revista RESEÑA de Jurisprudencia Social con análisis y comentarios de jurisprudencia y legislación.

Bolsa de Empleo: El Colegio dispone de un servicio de Bolsa de Empleo que informa de las ofertas que se van produciendo a quienes están buscando empleo o a quienes desean realizar otras alternativas.

Si necesitas asesoramiento especializado en materia laboral o de seguridad social y fiscal/contable confía en un GRADUADO SOCIAL y exige su colegiación, EVITA EL INTRUSISMO PROFESIONAL

¿Puede una mala persona ser buen profesional?

Carotas existirán siempre, en todos los ámbitos de la vida, pero en lugar de ensalzarlos socialmente podemos contribuir a que sean la excepción y no la norma

ANÁLISIS

ARANTZA ECHÁNIZ BARRONDO

Profesora del Departamento de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto

Estoy convencida de que muchas de las personas que están leyendo estas líneas se han hecho esta pregunta en alguna ocasión. Es más, puede que haya sido tema de conversación con personas cercanas. Probablemente, cada quien haya dado una respuesta inmediata al formularla. Para mí, la respuesta es no. Una mala persona no puede ser buena profesional. Voy a argumentar por qué.

Empezaré explicando desde dónde voy a hablar. Soy profesora de Ética en la Universidad de Deusto desde hace más de 20 años. Nuestra universidad, al menos desde los años 90 del siglo pasado, imparte formación en ética en todas sus titulaciones.

A lo largo de mi trayectoria profesional he impartido esta materia en diferentes titulaciones: Humanidades-Empresa, Administración y Dirección de Empresas, Psicopedagogía, Secretariado y Turismo... Desde la implantación de los grados la asignatura lleva el nombre de Ética cívica y profesional. Las reflexiones que voy a compartir aquí las he ido elaborando a lo largo de esta trayectoria.

‘Lo que es’ versus ‘lo que debe de ser’. En clase siempre hay que insistir en que, por un lado, está la realidad, lo que es, pero que el discurso de la ética es el de lo que debe ser. Busca aquellos principios y normas que sean universales, válidos para todas las personas y también exigibles a todas las personas.

Hace muchos años asumí un lema que trato de cumplir y transmitir, aunque no siempre es fácil llevarlo a la práctica: «El bien es bien, aunque nadie lo haga; el mal es mal, aunque todos lo practiquen». Y es que el ser humano es capaz de justificar prácticamente cualquier cosa, aunque no todas las razones tienen el mismo valor. «El primer paso para hacer lo correcto es distinguir entre lo que está bien y lo que está mal, pero hay otro paso que es más complicado, elegir lo correcto»



Una de las claves antes de abordar la calidad del profesional es determinar qué es el éxito. c7

(Echaniz, 2021).

Xabier Etxebarria, catedrático emérito y director del Aula de Ética de mi universidad hasta su jubilación, escribió un artículo con un sugerente título, El pardillo moral, en el que señalaba que muchas veces lo que nos molesta de quien no sigue las normas no es solo la injusticia de su conducta, sino también la envidia «por sentirse incapaz de hacer lo que este hizo».

Nos recordaba que la injusticia del carota lo es por partida doble: «A nivel individual, porque nos roba un tiempo, o una oportunidad, o unos méritos, o un trabajo personal. Pero también a nivel colectivo, porque la generalización de su conducta, la multiplicación de sus pequeñas dominaciones, afecta negativamente de modo relevante a la convivencia en su conjunto».

Asimismo, instaba a desarrollar dos virtudes importantes para acabar con la mencionada injusticia: la solidaridad y la va-

lencia. Carotas existirán siempre, en todos los ámbitos de la vida, pero en lugar de ensalzarlos socialmente podemos contribuir a que sean la excepción y no la norma. Por un lado, eligiendo lo correcto ante los dilemas personales y profesionales que enfrentemos; por otro, reprobando a quien va en contra del bien común. Y esto siempre es más fácil hacerlo cuando se cuenta con el apoyo y respaldo de otras personas.

Sobre la doble moral. Hay un interesante artículo en el que su autor, Saul W. Gellerman, se preguntaba qué lleva a personas consideradas buenas en el ámbito personal a cometer acciones no éticas en el ámbito profesional. En su análisis llega a la conclusión de que detrás de esos hechos hay una o varias de las siguientes racionalizaciones:

- La acción no es realmente ilegal o inmoral.
- Es lo mejor para el individuo o la empresa.

- Nunca se descubrirá.

- Dado que beneficia a la empresa, esta lo aprobará.

También podríamos añadir una razón que escucho habitualmente: «Todo el mundo lo hace».

Recuerdo que hace años, en una reunión de profesorado de ética, uno de los asistentes comentaba que alguna vez se había planteado realizar como práctica en clase una lista de conductas incorrectas y dos columnas con los siguientes encabezados: «¿Lo harías si sabes que no te van a descubrir?», «¿Por cuánto dinero realizarías esta acción?».

La verdad es que asusta un poco pensar en qué podría resultar de un ejercicio así. Esto apoya la idea que ya hemos comentado de que no siempre es fácil elegir lo correcto. Y más si hay dinero o intereses por medio, o si sabemos que podemos salir impunes.

Normalmente la corrupción no comienza a gran escala. Em-

pieza por cosas pequeñas que reportan beneficios y no son sancionadas. Además, muchas veces valoramos muy negativamente las acciones corruptas de otras personas, pero somos más benevolentes con las propias o cercanas. Jiménez González y García Galindo, hablando de por qué existe la corrupción política (pero podría extenderse a otros ámbitos) destacan tres factores:

- La educación (a mejor sistema educativo menor corrupción).

- La transparencia (la rendición de cuentas es fundamental).

- Las sanciones (judiciales y sociales para evitar la impunidad).

Solución: repensar el éxito.

Para conseguir buenos profesionales buenos, además de más educación, más transparencia y más sanciones, me gustaría introducir otro elemento: como individuos y como sociedad debemos replantearnos qué es el éxito.

Howard Gardner, investigador y profesor de la Universidad de Harvard, conocido por la formulación de la Teoría de las Inteligencias Múltiples, afirma que, después de 40 años de investigación, ha cambiado su perspectiva de lo que significa tener éxito (TEDx Talks, 2015).

Inicialmente hubiera dicho que es una cuestión de inteligencia (entendida como ingenio) y trabajo duro (perseverancia y determinación). Sin embargo, su teoría formula que hay distintas inteligencias (más allá de la lingüística y la lógico-matemática, que son las que tradicionalmente ha valorado el sistema educativo). Y sólo con trabajo duro no basta: tiene que estar enfocado a ser buena persona, buen trabajador o trabajadora (lo que exige excelencia, compromiso y ética, véase The Good Project) y buen ciudadano o ciudadana.

No permitamos que las malas personas sean modelos de actuación en ningún ámbito. De no hacerlo, las consecuencias las sufriremos todos y todas.

(Artículo publicado en 'The Conversation').

El sector de la construcción y promoción lidera su reconversión mediante la transformación digital

Su proyecto aboga por alcanzar la industrialización y la digitalización mediante un proceso de transformación pacífico

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Canarias7. El Plan de Digitalización del sector de la Construcción se divide en cuatro ejes vertebradores: Diagnóstico y Plan de Acción, la elaboración de un Plan Director de Transformación Digital, la creación de una Oficina Técnica de Transformación Digital y la puesta en marcha de un Hub Digital de la construcción.

La Asociación de Empresarios Constructores y Promotores de la provincia de Las Palmas (AECPP) ha presentado el Plan de Digitalización del sector de la Construcción, que se desarrollará a lo largo de los próximos cinco años.

El acto ha tenido lugar en el Museo Elder de la Ciencia y la Tecnología de Las Palmas de Gran Canaria, en el que han participado la presidenta de la patronal, María de la Salud Gil, la consejera de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, Elena Máñez, el jefe de área de la Agenda Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información (ACIISI), Antonio López, el secretario general de CEOE, José Alberto González, el presidente de la Confederación Canaria de Empresarios de Las Palmas, Agustín Manrique de Lara, el director de Finanzas de Satocan, S.A. Miguel Quintanilla, el CEO de VVO Construcciones y Proyectos, S.A., Manuel Sánchez, y el founder&CEO de EvoCons, Daniel Lorenzo.

Durante esta jornada, Gobierno, patronal y empresarios han abordado la transformación digital que



Mª Salud Gil, presidenta de la Asociación de Constructores de la provincia de Las Palmas, en Triana. C7

«La patronal reivindica a su sector como actividad contributiva y vertebradora entre la economía y el bienestar social»

necesita el sector de la construcción para alcanzar la industrialización, promover la investigación y generar oportunidades. En este sentido, el proyecto se enmarca en la visión y misión que la patronal se ha propuesto como objetivo para "convertir al sector en líder en cuan-

to a actividad contributiva y vertebradora entre la economía y el bienestar social", precisó la presidenta de la AECPP, María de la Salud Gil. Siendo muy propositivos con iniciativas innovadoras y estratégicas que generen oportunidades, acompañen a las empresas en su transición digital e industrialización y la necesidad evolutiva de la formación de sus recursos humanos.

Fases del proceso de digitalización

El plan se divide en cuatro grandes ejes: Diagnóstico y Plan de Acción, el Plan Director de Transformación Digital, la Oficina Técnica de Transformación Digital y, por último,

el Digital Hub de la Construcción.

Bajo estos objetivos, la patronal aboga por formar a los empresarios del sector en materia de transformación digital, identificar el grado de digitalización de la construcción en Canarias y elaborar un Plan Director de Transformación Digital de las empresas asociadas a la AECPP.

Con todo, María de la Salud Gil apuntó que «la transformación digital es una cuestión de vida o muerte en el sector», y explicó que el gran reto de la patronal es transformar digitalmente al espectro de empresas de menos de 20 trabajadores. «El elemento tractor, en este caso, serán las empresas de más de 50 empleados, porque tirarán de este sector productivo en situación de

debilidad y al que hay que acompañar en este proceso», subrayó.

Por su parte, Elena Máñez destacó la aportación de la ACIISI al plan de digitalización del sector, dentro de la política del Gobierno para impulsar la modernización de la economía canaria y mejorar su competitividad a través de las nuevas tecnologías. En concreto, la consejera se refirió «al papel determinante que puede desempeñar la Construcción en la diversificación de nuestros sectores productivos y en los necesarios cambios hacia una economía más sostenible y competitiva a todos los niveles».

A lo largo de este 2022 se desarrollará la primera de las fases, Diagnóstico y Plan de Acción, en la que se impartirán los conocimientos necesarios en materia de transformación digital a todas las empresas del sector, unas 35, y 70 profesionales. Además, se realizarán más de 35 pruebas de autodiagnóstico para medir el grado de digitalización de cada empresa. Esta acción se llevará a cabo a través de una herramienta online que permitirá conocer el punto de partida para alcanzar los objetivos deseados. En tercer lugar, se elaborará un Plan Director personalizado de Transformación Digital para cada una de las empresas asociadas a la AECPP. Finalmente, se realizará un informe sobre el estado de digitalización del sector, el cual será vinculante para las siguientes fases del proyecto y ayudará a concretar acciones futuras.

Una vez finalizado el diagnóstico y desarrollado el Plan Director de Transformación Digital, se creará una Oficina Técnica de Digitalización para apoyar a los empresarios, así como un Hub de Investigación. Fases que tendrán lugar a lo largo de los próximos años.

PONEMOS A TU DISPOSICIÓN, SIN COSTE ALGUNO, DOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS PARA ACOMPAÑARTE EN LA TAREA DE LA GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN TU EMPRESA.

(*) Si eres autónomo, con o sin trabajadores, estás incluido en este proyecto.

PROYECTO DE ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA EN ACTUACIONES PREVENTIVAS PARA MINIMIZAR EL IMPACTO DEL COVID-19, DESTINADO A TRABAJADORES* Y/O EMPRESARIOS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

¿Tienes más dudas o problemas para resolver tu gestión preventiva? llámanos y te asesoraremos:

928 432 450

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- ✓ Informar sobre la Guía de actuación en materia preventiva por causa del COVID 19 en las obras de construcción.
- ✓ Promover la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo.
- ✓ Asesorar sobre las medidas de seguridad que hay que adoptar en los procedimientos de trabajo actuales en pro de minimizar el impacto del COVID-19.
- ✓ Fomentar el uso de prácticas y procedimientos de trabajo seguros en las obras.
- ✓ Facilitar información específica, tanto a empresarios como a trabajadores, sobre aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales y las medidas de protección frente al COVID-19.

NUESTRO OBJETIVO

APORTAR SOLUCIONES TÉCNICAS ESPECÍFICAS A PROBLEMAS ESPECÍFICOS EN MATERIA PREVENTIVA

- ✓ Revisaremos si cumples con la documentación que exige la normativa.
- ✓ Las administraciones públicas y/o las Contratas te exigen subir a sus plataformas digitales la documentación de trabajadores y maquinaria: revisaremos la documentación de tu maquinaria y de tus trabajadores.
- ✓ Te informaremos de si tus trabajadores cuentan con la formación precisa para el trabajo que desarrollan.
- ✓ Te mantendremos al día sobre la normativa aplicable en cada momento y las restricciones que vayan surgiendo.
- ✓ Te advertiremos en cuanto a las novedades en materia de prevención y actuaciones frente al COVID-19.
- ✓ Te informaremos sobre EPI's y protocolos necesarios en cualquier momento para hacer frente a la prevención frente al COVID-19.



Proyecto subvencionado por



¿Sobrevivirán las viejas profesiones a la creciente automatización?

ANÁLISIS

LUIS IGNACIO HOJAS HOJAS Y JORGE GONZÁLEZ TEODORO

Luis Hignacio Hojas Hojas es profesor titular del Área Tecnologías del Medio Ambiente de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM).

Jorge Rafael González Teodoro es doctorando en el departamento de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad de Extremadura

Una agencia de recursos humanos publicaba una oferta de empleo de ascensorista en la ciudad de Madrid. La noticia fue una sorpresa porque pensábamos que la profesión de ascensorista había desaparecido.

Desde la Primera Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII, coexisten procesos sociales y avances tecnológicos que podrían afectar o, incluso, hacer desaparecer ciertos gremios.

Actualmente, estamos adentrándonos en la Cuarta Revolución Industrial con la aparición de los sistemas autónomos utilizados ya no solo en fábricas, sino también en los medios de transporte.

Desde la anterior revolución industrial, con la automatización de los sistemas, han ido desapareciendo algunas profesiones como la de ascensorista. De ahí que una oferta profesional en este campo pueda considerarse una rareza.

Ciertas profesiones permiten una estrecha relación humana, pero la revolución tecnológica va a hacer que tratemos cada vez más con sistemas informáticos. El ascensor es un buen ejemplo. La manipulación del ascensor era una tarea delicada desde su introducción a finales del siglo XIX hasta los años 20 del XX. A partir de entonces fue simplificándose hasta los niveles elementales que presenta en la actualidad.

Hoy podemos gestionar el ascensor incluso con el teléfono móvil, pero aún existe la actividad en ciertas organizaciones por motivos de prestigio y con unos servicios de control y seguridad. La tarea fundamental que se pide a un ascensorista es que humanice la relación con el usuario.

Este ejemplo de los ascensoristas nos permite plantear los cambios que se van a producir en otros empleos como consecuencia del imparable avance de la inteligencia artificial y la robótica.

Los sistemas son fiables, documentan todos los procesos y además permiten una buena



Imagen de la fábrica de automóviles de Seat en Martorell. c7

optimización de las actividades. Pero las personas necesitamos, por una parte, el contacto humano y, por otra, una relación de pertenencia a un colectivo.

La eficiencia está determinada por los sistemas automatizados, pero nos gusta crear y mantener vínculos con otras personas. Por eso, muchos empleos van a ser reconducidos a proporcionar esas relaciones humanas.

Habrán ascensoristas en el futuro, habrá conductores y habrá personas respondiendo en los 'call center'. En general, las habrá en muchos trabajos porque los humanos preferimos tratar con otros seres humanos. Los estudios sobre las potenciales profesiones del futuro reflejan un panorama optimista para los trabajadores de carne y hueso.

Así, los criterios para las viejas-nuevas profesiones van a estar determinados por la relación entre humanidad y productividad. Esta última constituye un factor crítico en la sociedad actual y está relacionada con la optimización de los recursos y, por tanto, con la sostenibilidad.

La productividad se va a aso-

ciar a los sistemas basados en datos e inteligencia artificial. Por ejemplo, los vehículos automatizados van a proporcionar aumentos muy importantes en productividad. No obstante, los conductores tienen un amplio abanico de posibilidades de empleo porque muchas personas preferirán tratar con otras personas en lugar de con robots.

Los nuevos sistemas aportan una información muy valiosa de nuestro comportamiento que permite mejoras continuas en los servicios. Gracias a ella, las máquinas van a optimizar los procesos de forma muy efi-

Habrán ascensoristas en el futuro, habrá conductores y habrá personas en los 'call center'

La transformación de la sociedad comienza con la transformación de nuestra visión de la realidad

ciente. Además, no toman decisiones emocionales o irracionales como las personas.

Por ejemplo, un vehículo autónomo no tienen ningún problema en optimizar la velocidad al flujo de la vía, mantener las distancias de seguridad en todo momento, ceder el paso si de esa forma se optimiza la fluidez de la circulación, etc.

En algunos lugares se puede observar el tráfico desde puentes peatonales que cruzan la autopista. Si nos asomásemos, podríamos analizar los distintos patrones de circulación en función de la fluidez del tráfico y cómo cambia el comportamiento de los conductores al incrementarse la circulación.

En general, cuando el tráfico aumenta y se reduce la velocidad, hay más pequeñas infracciones, se nota la tensión en los conductores, se acortan las distancias de seguridad, se cambia de carril con frecuencia y se percibe una conducción más agresiva en general. La consecuencia para la circulación es una reducción rápida de la velocidad media en la carretera.

Las implicaciones de los vehículos autónomos y su aceptación social son algunos de los temas que trataremos en una

conferencia sobre tecnologías emergentes en la ingeniería civil que celebraremos en mayo en la Universidad Politécnica de Madrid.

Los vehículos autónomos tendrían muchos menos incidentes que los conductores humanos. Además, se podría verificar el funcionamiento del sistema después de un posible accidente al utilizar las cajas negras vehiculares.

Para los humanos, conducir es una actividad que tiene muchos componentes psicológicos complejos fruto del cansancio, la situación en el vehículo o las propias características personales.

Cuando se produce un accidente, en muchos casos el problema es que no sabemos quién ha vulnerado las normas de circulación. Las versiones de los implicados suelen servir para muy poco porque son contradictorias y no siempre es fácil encontrar testigos o sistemas que hayan grabado el suceso. En este marco, los robots y vehículos autónomos van a proporcionar seguridad e información fehaciente de lo que ha ocurrido en un siniestro.

Pero no podemos dejar atrás el factor humano. La adaptación psicológica de los usuarios es una tarea muy importante y el elemento clave para que nuestra sociedad sea pionera o colista en la implantación de los nuevos sistemas.

Por este motivo, creemos que es interesante abrir debates y conocer la postura de la ciudadanía ante diferentes cuestiones. Con este objetivo hemos elaborado una encuesta (en la que le invitamos a participar) para preguntar por los sentimientos que generan ciertas actividades de los vehículos autónomos o si deben los coches inteligentes indicar claramente que son sistemas automáticos, entre otras cosas.

Los resultados nos servirán para conocer mejor las diferentes opiniones sobre estos sistemas. La transformación de la sociedad comienza con la transformación de nuestra visión de la realidad.

(Artículo publicado en 'The Conversation').

SALUD. Fatiga individual y fatiga social, donde hay una sociedad cansada y saturada

La fatiga pandémica

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Canarias7. La Organización Mundial de la Salud define la fatiga pandémica como «una reacción de agotamiento, que aparece de forma gradual en el tiempo, frente a una adversidad mantenida y no resuelta, que puede conducir a la alienación y a la desesperanza».

En estos momentos, no solo estaríamos hablando de fatiga individual sino también de fatiga social donde hay una sociedad cansada y saturada con un grado de afectación motivado por las emociones y percepciones por los diferentes cambios en las distintas olas. En un contexto caracterizado por la obligación casi permanente del bienestar, de la felicidad, que se ha visto desestabilizado por la excepcionalidad del momento vivido.

Durante todo este tiempo hemos visto cómo ha cambiado nuestra vida cotidiana. De forma repentina tuvimos que confinarnos, el contacto social se perdió, empezamos con el teletrabajo, las clases de los niños, niñas, y adolescentes en casa, las reuniones por videoconferencia, las compras on

line, el temor a contraer el virus, el fallecimiento de familiares, la información constante de los medios de comunicación y un largo etcétera.

Aunque influye estos acontecimientos a la sociedad en general haré una mención especial a colectivos como el sanitario, el sector de la educación y la sociedad más vulnerable.

La infancia y la adolescencia forman parte de núcleos familiares que de manera directa o indirecta han vivido esta angustia y sufrimiento familiar. Lo que pasaba, no lo entendían en su complejidad, pero era igual de impactante a nivel psicológico. La ruptura y la vuelta a la escolaridad, el consumo excesivo de las tecnologías de la información y de la comunicación produjo después del confinamiento verdaderos síndromes de abstinencia en adolescentes, con comportamientos de irritabilidad, de enfrentamientos con las familias, etc. La dificultad añadida de la vuelta a la escolaridad se realiza en un entorno diferente como es el uso de la mascarilla, de la distancia de seguridad y su repercusión en las relaciones sociales y afectivas.

Por otro lado, los docentes, que se tuvieron que ir adaptando a las diferentes situaciones con total incertidumbre provocando un estrés crónico, de baja intensidad, pero mantenido en el tiempo, produciendo una fatiga que tiene un efecto a largo plazo en el que se ha reparado menos, pero que permite pronosticar unas consecuencias negativas.

Con respecto al sector sanitario un estudio puso de relieve que la fatiga, como síntoma, se presentó globalmente en un número considerable de casos, junto con psi-



María Pino del Rosario, tesorera y responsable del área de Intervención Social del COPLP. c7

«Es una reacción de agotamiento, que aparece de forma gradual en el tiempo, frente a una adversidad mantenida y no resuelta, que puede conducir a la alienación y a la desesperanza»

copatología variada como miedo, insomnio, distrés, burnout, ansiedad, depresión, somatización, sentimientos de estigmatización, trastornos de sueño, tristeza, desmotivación, fatiga mental, soledad e incertidumbre, casuística extensible a la población en general.

En relación a los sectores sociales más vulnerables, las organizaciones sociales han lidiado con la pobreza creciente en el país, la asistencia a los comedores sociales y a los bancos de alimentos ha

ido en aumento. El concepto de vulnerabilidad ha variado, cualquier persona puede encontrarse en esa zona, incrementando el umbral de riesgo de pobreza y las desigualdades sociales, con sus consiguientes repercusiones psicoafectivas.

La pandemia ha evidenciado la relevancia que tiene el mundo emocional y afectivo. Ha puesto de manifiesto la importancia de la Salud Mental.

En este sentido, y desde el pun-

to de vista preventivo, sería recomendable la elaboración de planes integrales de actuación para la comunidad en general, haciendo especial hincapié en los sectores esenciales que la conforman, como son personal sanitario, cuerpos de seguridad, personal de emergencias, etc. En definitiva, acciones cuyo objetivo sea la promoción de la salud mental comunitaria y la puesta en valor de la figura de la psicología en Atención Primaria.



Cuando necesite ayuda psicológica

COLEGIO OFICIAL DE LA PSICOLOGÍA DE LAS PALMAS

Confíe en PROFESIONALES de la PSICOLOGÍA

(Colegiación obligatoria. Leyes 2/1974, 43/1979, 7/1977, R.D. 481/1999; B.O.C. 2001/052)

Es una garantía de servicio seguro y respaldo para toda la sociedad

Consulte la lista de profesionales colegiados a través de la **ventanilla única** de nuestra web: **www.coplaspalmas.org**

¡Solicite identificación colegial!





Imagen tomada en el paseo de Arinaga, en Agüimes. ARCADIO SUÁREZ

¿A qué nuevos retos se enfrenta el psicólogo del siglo XXI?

El problema es la fuente de información. Es más, muchas veces, como psicólogos, acabamos invirtiendo tiempo de terapia en desmentir lo que Internet ha respondido

ANÁLISIS
BEGOÑA ALBALAT PERAITA
Psicóloga General Sanitaria, Universidad Internacional de Valencia

Muchas de las técnicas que mejores resultados han demostrado en terapia no han nacido este siglo. De hecho, es notoria la adaptación que la figura de los psicólogos y psicólogas del siglo XXI está haciendo para poder ofrecer un servicio.

Desde el hecho de que las nuevas generaciones acudan a terapia con un objetivo preventivo, hasta que muchas personas lleguen a una primera sesión con un "diagnóstico made in Google". Todo esto supone nuevos retos a los que los psicólogos debemos adaptarnos.

Tanto el lenguaje, como los

tiempos y las necesidades de los pacientes en la actualidad han de combinarse con las técnicas más avaladas científicamente. Esto puede hacer que la terapia mejore.

Sabemos que la psicología está preparada para los embates de cada cambio de siglo. Al tratarse de una ciencia, consta de las herramientas necesarias para hacer frente a los problemas emocionales y conductuales de los seres humanos.

Pero, ¿qué es aquello que hoy en día preocupa a las personas? ¿En qué se diferencia de los inquietudes de antes? ¿Cómo podemos adaptar las técnicas antiguas al paciente actual?

Otro reto al que nos enfrentamos los psicólogos y psicólogas es al uso del lenguaje inclusivo

Un psicólogo del siglo pasado rechazaría un caso donde no hay patología. Esto no ocurre en el XXI

Para entender cómo es la figura del psicólogo del siglo XXI, debemos plantearnos cómo son los y las pacientes del siglo XXI.

¿Cómo es el paciente del siglo XXI? Simplificando algo que obviamente es mucho más complejo, podríamos dividir los tipos de paciente en tres grandes grupos.

En primer lugar, aquellas personas que acuden a un profesional cuando están experimentando mucho malestar o lo llevan padeciendo durante un periodo prolongado. Por otra parte, las que toman pronto esta decisión, cuando el problema hace poco que ha aparecido. Por último, hay quienes deciden venir a con-

sulta de manera preventiva.

Los psicólogos y las psicólogas del siglo XXI nos estamos enfrentando, por primera vez, a los dos últimos grupos de pacientes.

Antes, la psicología era un tema tabú. Quienes acudían a terapia lo hacían prácticamente en extremis. Muchas veces incluso ocultándolo. Esto ya no es así. En absoluto.

Hoy en día la psicología es un recurso que poca gente se avergüenza de utilizar y al que acuden cada vez más personas. La intención: buscar soluciones a todo tipo de problemas.

Psicología preventiva: cómo los profesionales se adaptan a este tipo de pa-

cientes. Lo que más ha costado a la psicología de este siglo es adaptarse al trabajo preventivo.

Nos han formado para la intervención sobre lo patológico. Esto sabemos hacerlo muy bien. Es cierto que cada vez hay más casos de ansiedad y aparecen nuevos miedos relacionados con cosas que no existían o no eran tan significativas hace unos años. Sin embargo, también aparecen muchos más casos en los que el objetivo es la prevención.

Un psicólogo del siglo pasado rechazaría un caso donde no hay patología. Esto no ocurre en el XXI: hoy se trata el problema trabajado y, además, la prevención.

Hay que tener en cuenta que prevenir no es intervenir. Prevenir es generar hipótesis sobre diferentes posibles problemas y enseñar.

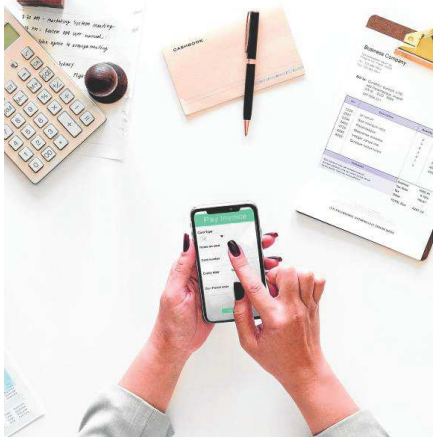
Las nuevas tecnologías: reto y recurso para el psicólogo actual. Para la psicología, las nuevas tecnologías son a la par reto y recurso.

Es, por ejemplo, el caso de Internet, que se ha convertido en una herramienta a la que muchas personas acuden en un mal momento. Su intención es encontrar una explicación a lo que les está ocurriendo.

Podríamos criticar este hecho, pero no deja de ser una conducta naturalmente humana. «¿Por qué me pasa esto? ¿Le pasa a otras personas?». La búsqueda de respuesta a estas preguntas no es el verdadero problema.

El problema es la fuente de información. Es más, muchas veces, como psicólogos, acabamos invirtiendo tiempo de terapia en desmentir lo que Internet ha respondido.

Por otra parte, es cierto que, cuando se usan correctamen-



La lucha contra el estrés se ha convertido en uno de los asuntos que tienen que atender la psicología. CR

Pero no todo son deventuras. ¿En qué nos ayudan a los psicólogos las nuevas tecnologías? Nos permiten ponernos al alcance de más gente. Podemos llegar a tener pacientes de cualquier lugar del mundo.

Se trata de una posibilidad que nos ha ayudado, sin ir más lejos, durante la pandemia. Gracias a las nuevas tecnologías e Internet, hemos podido ofrecer terapia a personas que la necesitaban por

medio de videollamadas.

Además, en los últimos años ha aumentado el uso de la realidad virtual en terapia. Esta es una herramienta que ha sido avalada científicamente para muchas y variadas necesidades.

La importancia del lenguaje inclusivo. Otro reto al que actualmente nos enfrentamos los psicólogos y psicólogas es al uso del lenguaje inclusivo.

En nuestro caso, el lenguaje

es la herramienta principal de trabajo. De la misma manera que se acerca a las personas que acuden a terapia, puede alejarle de ellas si no lo utilizas correctamente.

El lenguaje inclusivo implica ser consciente, no únicamente de lo que dices, también de cómo lo dices. Esto supone un ejercicio mayor de concentración. Un ejercicio, sin duda, necesario y que vale la pena. Ahora bien, puede resultar difícil a muchos profesionales.

Hablamos, en concreto, de la despatologización de aquello que hace pocos años era considerado patológico y que hoy en día no lo es. En el siglo XX se consideraba un problema a revertir, algo que resolver. Hoy en día no es así y lo mismo ocurre con la orientación sexual.

Hoy en día los psicólogos acompañamos a la persona durante el proceso. Damos herramientas para gestionar los problemas emocionales y situacionales que pueden aparecer como consecuencia de este. Sin duda, un cambio sustancial en nuestro trabajo.

Mirando hacia el futuro. La psicología ha demostrado poder adaptarse, ser flexible. Evolucionar para seguir al servicio de quienes la necesitan. También lo demostramos quienes la aplicamos.

Probablemente el futuro nos depara muchos nuevos retos, pero lo importante es que sigamos tratando de evolucionar para no quedarnos atrás.

(Artículo publicado en 'The Conversation')

Alimentación

Investigación

Dermatología

BOTIQUINES

Analisis

Hospitales

Docencia

Ortopedia

DISTRIBUCIÓN

Salud Pública

Atención Primaria

Nuestra preocupación eres tú

1331 farmacéuticos cuidamos de ti cada día

COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS LAS PALMAS

Canarias7 TE TRAE LA EXCLUSIVA COLECCIÓN DE 6 PASHMINAS EL POTRO

MAXI PASHMINAS

ESTE INVIERNO *abrigate***El Potro**
UBRIQUE

Colección de Pashminas EL POTRO. Seis diseños reversibles para abrigarte este invierno con un estilo actual, elegante y con un tacto ultrasuave. Cada viernes en tu quiosco.

Medida: 70 x 185 cm | Material: 44% Viscosa, 56% Polyester

por solo
9'95€
+periódico**Antique Green**
Viernes 28-01**Orient Blue**
Viernes 04-02**Orchid Dream**
Viernes 11-02**Silver Blue**
Viernes 18-02**Chocolate Gold**
Viernes 25-02**Mumbai Rose**
Viernes 04-03CADA VIERNES UNA NUEVA ENTREGA CON **Canarias7**