

Interdisciplinary Manifest: Present, future and challenges of the intervention of psychosocial factors and mental health

Manifiesto interdisciplinario: Presente, futuro y retos de la intervención de los factores psicosociales y la salud mental, Medellín – Antioquia, octubre de 2018.

Abstract

As a result of the plenary: Present, Future and Challenges of the Management of Psychosocial Risk Factors, held at the opening of the 24th Occupational Health Week, held on October 30, 2018 in the city of Medellín - Colombia, organized by the entities that make up the Occupational and Environmental Health Corporation, chaired this time by the Association Colombian Comprehensive Security - ASASI, a professional, academic and participatory event was held, which, through the technical dialogue of knowledge and the interaction between experts and the audience, allowed to propose a series of aspects of intervention and comprehensive risk management psychosocial.

Keywords: intervention, psychosocial, mental.

Resumen

Como resultado de la plenaria: Presente, Futuro y Retos de la Gestión de los Factores de Riesgo Psicosocial. Realizada en la apertura de la 24ª Semana de la Salud Ocupacional, efectuada el día 30 de octubre de 2018 en la ciudad de Medellín – Colombia, organizada por las entidades que conforman la Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental, presidida en esta oportunidad por la Asociación Colombiana de Seguridad Integral - ASASI, se realizó un evento de tipo profesional, académico y participativo, el cual, mediante el diálogo técnico de saberes y la interacción entre los expertos y la audiencia permitieron proponer una serie de aspectos de intervención y gestión integral del riesgo psicosocial.

Palabras clave: intervención, psicosociales, salud

En el marco de la 24ª Semana de la Salud Ocupacional: Seguridad y Salud en el Trabajo con Sentido: un Enfoque Global; el XXXVIII Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional y; el XVII Congreso Colombiano de Ergonomía: El Sentido de lo Humano en la Aplicación y Análisis Ergonómicos. Las Presidencias y Representantes oficiales de: la Asociación Colombiana de Higiene Ocupacional - ACHO; la Asociación Colombiana de Seguridad Integral -ASASI; la Sociedad Colombiana de Ergonomía – SCE; la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo – SCMT. Todas ellas, entidades que conforman la Corporación de Salud

Ocupacional y Ambiental, junto a un grupo de expertos en intervención psicosocial, realizaron, en la ciudad de Medellín – Colombia, un Panel de discusión de corte profesional, académico y participativo, acerca del Presente, Futuro y Retos de la intervención Psicosocial dirigida a los trabajadores, en el cual participaron ponentes de México y Colombia, sumado al aporte de contribuciones por parte de los asistentes al evento, el cual dio lugar a un intercambio de saberes cuyo eje temático hace referencia a la importancia, intervención, evolución, dinamismo y proyección psicosocial dentro del contexto latinoamericano.

Documento

Con lo anterior, las entidades organizadoras del evento, los expertos nacionales e internacionales y en general, los miembros de la sociedad representados por los participantes de la plenaria, concuerdan de manera unánime el presente Manifiesto interdisciplinario de la comunidad de psicólogos, médicos y demás profesionales especializados en el mundo de la seguridad y la salud en el trabajo dentro del marco de la 24ª Semana de la Salud Ocupacional: Presente, futuro y retos de la intervención de los factores psicosociales y la salud mental. Declarando que:

Los relatores y constructores del presente manifiesto, en concordancia al objetivo de la plenaria, reconocen e identifican como un elemento de absoluta relevancia lo señalado por la Organización Mundial de la Salud - OMS en lo referente a la definición de la salud mental, contemplada en el documento “Promoción de la salud mental – Conceptos, evidencia y Práctica”, donde se argumenta que la Salud Mental es: “... un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS 2001 a.p.1).

Los factores de riesgo psicosocial son transversales a todos los factores de riesgos laborales y de igual forma, se encuentra que a la hora de la generación de un incidente, accidente o enfermedad laboral existe una estrecha relación entre las condiciones laborales, actos y comportamientos de los colaboradores, por lo tanto son de vital importancia que todas las acciones tomadas por las organizaciones para la prevención de los riesgos laborales cuenten con fuertes esquemas de autocuidado que faciliten la prevención de los riesgos laborales y el incremento del bienestar del individuo.

Se debe enfatizar cada vez más, y de forma progresiva, en la construcción de estrategias innovadoras, creativas y lúdicas que generen ambientes de trabajo saludables, siendo éste un aspecto de alta prioridad dentro del entorno laboral.

Desde la creación del comité mixto entre la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Organización Mundial de la Salud – OMS y principalmente desde su reunión de septiembre de 1984 en la sede de la OIT en Ginebra Suiza, se ha dado un especial énfasis a la “Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo”, razón por la cual tanto los organismos mundiales responsables de la Salud y del Trabajo, han estructurado el Plan de Acción sobre la Salud Mental a desarrollarse en el periodo comprendido entre los años 2013-2020. Creemos relevante en el marco de la 25ª Semana de la Salud Ocupacional – 2019, realizar un seguimiento a las estrategias e impacto de las mismas en la prevención de los riesgos psicosociales.

Nos acogemos a las disposiciones tomadas en la 66ª Asamblea Mundial de la Salud (WHO, 2017), en relación a los elementos de desarrollo e intervención en el campo Psicosocial, en donde se estableció la importancia de robustecer el liderazgo y la administración eficaz de las actividades de identificación, prevención y promoción dentro del ámbito de la salud mental; actividades que creemos deben estar orientadas a la generación de estrategias de prevención e intervención coherentes, contextualizadas y ajustadas tanto a la cultura nacional, regional y organizacional; sin dejar de lado factores relevantes como los avances tecnológicos y científicos que alteran sin lugar a dudas las relaciones laborales.

En concordancia con la declaración de la Organización Internacional del Trabajo -OIT sobre el incremento mundial de los estados de “Estrés en el

Documento

trabajo: Un reto colectivo” (ILO, 2016), al igual que la campaña global de la Organización Mundial de la Salud - OMS sobre “Hablemos de la depresión” lanzada en el Día Mundial de la Salud en 2017 (WHO, 2017), contemplada en múltiples documentos científicos, destacándose entre ellos el Manifiesto de México sobre salud mental y trabajo: Un llamado a la acción, resultante del 6th International Congress of the International Commission on Occupational Health – Work Organization and Psychosocial Factors (ICOH-WOPS) Scientific Committee- 2017, Organization and Psychosocial Factors (ICOH-WOPS) Scientific Committee - 2017, el presente Manifiesto concuerda y complementa las posturas internacionales existentes, señalando que: es necesario priorizar el desarrollo de todos aquellos aspectos que se transformen por su interacción en factores protectores, mediante acciones preventivas, orientadas al mejoramiento de las condiciones del entorno laboral, la organización del trabajo, el contenido de las tareas a realizar y demás elementos que conjugados, podrán incentivar la salud y el bienestar de los trabajadores con enfoques interdisciplinarios, interactivos y de corresponsabilidad donde el compromiso gerencial es indispensable.

Teniendo en cuenta lo anterior, y entendiendo tanto la importancia como la relevancia que tiene la intervención psicosocial dentro del mundo del trabajo, el equipo de expertos participantes dentro de la plenaria, proponen como una alternativa viable de interacción la aplicación del método SOLVE de la OIT, cuya metodología permite integrar la promoción de la salud a las políticas de seguridad y salud en el trabajo, procurando incidir en la generación de una nueva cultura de impacto positivo dentro del entorno laboral, la cual, además de

promover el bienestar de los trabajadores, reduce costos asociados a accidentes y enfermedades del trabajo; y desde luego, contribuye a la productividad.

Para poder intervenir en la prevención de la salud mental, es necesario resignificar el riesgo psicosocial. Para ello se requiere de un abordaje holístico sobre el concepto de la Salud Integral, donde el desarrollo Humano, debe contemplar los factores que propendan por la protección de las dimensiones y dominios intralaborales y extralaborales, sin desligar de ellos aspectos individuales tales como: el afecto, la protección, la participación, la confianza, el ocio, la autorrealización, la creación, el reconocimiento, la identidad y la libertad de los individuos en interacción.

Países como México y Colombia dentro del concierto de la comunidad Latino Americana, pueden ser tenidos en cuenta como referentes en la formulación, desarrollo e intervención psicosocial en el entorno laboral, gracias a la formulación de propuestas y estrategias asociadas a un interés genuino de abordar, bajo estrategias integrales y sistemáticas, las diversas problemáticas existentes sobre la salud mental de los trabajadores, tanto a nivel legislativo como metodológico.

Para lograr abordar de manera adecuada la intervención de los factores psicosociales y la salud mental tanto en el presente como en el futuro , es necesario e indispensable que en las diferentes agendas públicas de la comunidad Latinoamericana se propenda por generar políticas de Salud Pública coherentes y ajustadas a la realidad y necesidades de su sociedad, las cuales entre otras deberán permitir identificar el contexto actual, las tendencias, los retos y las estrategias a seguir; lo que permitirá realizar acciones interdisciplinarias genuinas de corte

Documento

incluyente, dinámico, participativo y ajustado a la realidad, cultura, contexto y vivencias de la comunidad para la cual se crean.

La intervención sobre el entorno laboral debe estar contextualizada desde los factores protectores. Por ello, los equipos interdisciplinarios de intervención psicosocial y de mejora sobre la salud mental, han de generar estrategias que faciliten la detección, prevención, mitigación o de ser posible, prescindir los aspectos desencadenantes de las problemáticas asociadas a los factores de riesgo psicosocial. De llegar a lograrse concretar tales intervenciones, es absolutamente viable generar, hablando desde el individuo, una importante disminución sobre las posibles alteraciones, consecuencias y efectos negativos tanto en la salud como en el bienestar del trabajador y por ende, de su núcleo familiar. De igual manera, al hablar de la organización, al concretar acciones planeadas, ajustadas, efectivas, responsables y no solo por “cumplir”, la empresa paulatinamente dejará de verse afectada por aspectos tales como el ausentismo, la disminución de la productividad, el bajo desempeño, el aumento de la accidentalidad, la pérdida de la imagen corporativa, por señalar algunos de los efectos generados al no intervenir los factores y peligros psicosociales en el entorno laboral.

Para la intervención psicosocial se deben establecer equipos interdisciplinarios que en conjunto generen estrategias que faciliten la detección, prevención, mitigación o de ser posible la eliminación de los aspectos desencadenantes de las problemáticas asociadas a los factores de riesgo psicosocial, lo que a la larga se verá reflejado en la disminución de las alteraciones, consecuencias y efectos negativos tanto en la salud como en el bienestar del trabajador y por ende, de su núcleo familiar.

Las organizaciones deberán concretar acciones en materia de prevención de riesgo psicosocial de

manera responsable y concienzuda dejando de lado la postura de solo cumplir con el marco normativo relacionado; lo que redundara en la disminución del ausentismo y de la accidentalidad, el incremento de la imagen corporativa, productividad y el desempeño tanto individual como colectivo, por señalar algunos de los efectos generados por buenas prácticas de gestión de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Como factor clave del éxito y en complemento a la anterior declaración, los expertos nacionales e internacionales y en general, los miembros de la sociedad representados por los participantes de la plenaria, exhortan y señalan que: como elemento crucial dentro del mundo laboral, la participación activa y presencia tanto real como permanente de la alta gerencia en pleno, permite la ejecución real de programas, actividades y estrategias integradoras que desarrollen, desde, perspectivas de dirección, la intervención del peligro psicosocial, previniendo así, posibles afectaciones sobre la salud mental de los trabajadores, impactos negativos en el bienestar de los involucrados y deficiencias sobre la productividad, rentabilidad y seguridad de las actividades realizadas.

En conclusión es indispensable, diseñar, planear y realizar intervenciones integrales, vanguardistas, novedosas, retadoras, dinámicas, cercanas, efectivas y sobre todo impactantes, que dejen huella y trasciendan del trasegar organizacional al ambiente social, que tengan la capacidad de acudir a los saberes interdisciplinarios de ciencias como la psicología, la medicina, la ergonomía, la ingeniería y en general todas aquellas que participan del diseño, ejecución, manejo y control de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, proponiendo como meta, la generación de ambientes y lugares de convivencia tanto laboral como social, con características e impactos positivos sobre el

Documento

fomento de la cultura de la prevención y el desarrollo de condiciones de bienestar asociados a la salud mental dentro de la comunidad en general.

Como estrategia de la anterior premisa, se proponen las siguientes acciones:

Fomentar la generación de capital psicológico desde una perspectiva positiva en los trabajadores, que permitan el desarrollo de fortalezas, habilidades, actitudes y aptitudes tales como: resiliencia, motivación, esperanza, optimismo, confianza, autoeficacia, autoestima, energía, vitalidad y apertura de mente, que le permitan al trabajador, afrontar con éxito situaciones adversas con la potencialidad de desencadenar patologías causadas por el estrés ocupacional.

Generar espacios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del trabajador, debe ser parte fundamental de la plataforma estratégica de toda organización, por lo cual, el compromiso y participación de la gerencia, debe ser el eje primordial de todo tipo de intervención.

Realizar análisis exhaustivos que permitan identificar, los motivos y las causas que generan entre otras: rotación de personal, ausentismo, enfermedades y accidentalidad, requiere de la correlación de estas variables con elementos tales como los diagnósticos de riesgos psicosociales, clima organizacional, comentarios de clientes internos y externos, incapacidades médicas, recomendaciones medico laborales, resultados de investigaciones de accidentes de trabajo, evaluaciones de desempeño, quejas por presuntas conductas de acoso laboral, entre otras tantas diversas fuentes de información de tipo contextual, relacional y vivencial, las cuales pueden ser validadas, mediante la utilización de las metodologías de profundización del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial, entre ellas

instrumentos psicotécnicos, grupos focales, entrevistas semiestructuradas y análisis psicosocial de puestos de trabajo.

Trascender y dinamizar los procesos de gestión humana que, de forma inexistente o inadecuada, realizan sin una adecuada planeación, gestión o coordinación, actividades claves como: diseño del cargo y su perfil, reclutamiento, selección, contratación, compensación, inducción, ubicación, formación, entrenamiento, desarrollo, bienestar, gestión del desempeño y desvinculación; a modelos integrales y dinámicos que logren conectar los anteriores procesos con, el sentido y proyecto de vida de los colaboradores y su contribución al cumplimiento de los objetivos corporativos.

Priorizar, los procesos de intervención que impactan de manera efectiva, los factores de riesgo psicosocial centrados en el contenido y la organización del trabajo, sobre aquellos procesos de intervención centrados en el individuo y sus estrategias de afrontamiento.

Potencializar, dinamizar, incluir, resignificar y vivenciar nuevos estilos de liderazgo, comunicación, círculos de apoyo y trabajo en equipo, como factores protectores psicosociales, contrayendo y construyendo nuevas propuestas, que, desde todo punto de vista, rompan los esquemas tradicionales, repetitivos y poco atractivos, al posiblemente, estar descontextualizados sobre las actuales tendencia, significados, realidades, posturas, perspectivas y relaciones sociales vigentes.

Contemplar las tendencias mundiales relacionadas con el buen uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para implementar estrategias de intervención entre las que podemos nombrar: teletrabajo, horarios flexibles, uso de transportes alternativos, trabajo por cumplimiento de objetivos y resultados, trabajo colaborativo, equilibrio entre la

Documento

vida laboral y extralaboral y todas aquellas estrategias novedosas que incentiven el bienestar, satisfacción y compromiso de los trabajadores con la organización.

Fortalecer la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales, realizando mediciones nacionales periódicas sobre las causas y los efectos en la población trabajadora, que permitan establecer políticas nacionales, trasnacionales y continentales, con acciones concretas, centradas en la generación de ambientes de trabajo saludables y que a su vez integren los componentes familiares y situacionales del trabajador involucrado.

Crear y fomentar una nueva, creativa, impactante y retadora cultura global, relacionada con la prevención del acoso laboral, adoptando medidas para prevenir, corregir y sancionar las presuntas conductas negativas asociadas al hostigamiento dentro del ambiente de trabajo, como marco de las relaciones de trabajo positivas y elemento constructor de la salud mental.

Fomentar estrategias vanguardistas y con visión de futuro, tanto dentro de los procesos de selección como en las actividades que permiten la evaluación del desempeño de líderes y colaboradores, que contribuyan a identificar las personalidades con el potencial de generar dentro del entorno laboral, el cumplimiento de las metas trazadas, el anclaje de los valores como elementos diferenciadores dentro de la cultura de prevención integral y mejora de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el compromiso por la permanente generación de ambientes tanto físicos como mentales saludables y sobre todo, la capacidad de asumir los retos empresariales como si fuesen metas propias

Fortalecer la creación del comités, grupos o equipos que fomenten la sana convivencia laboral, con la capacidad de intervenir de manera preventiva sobre

los factores de riesgo psicosocial causadas por el estrés ocupacional y el acoso laboral.

Entendiendo que en el ejercicio desarrollado en el marco de la plenaria Presente, Futuro y Retos de la Gestión de los Factores de Riesgo Psicosocial realizada como apertura de la 24ª Semana de la Salud Ocupacional, se logró la conjugación de diversos saberes orientados al desarrollo no solo de la salud mental sino también de la salud integral, las instituciones, los expertos y los participantes del evento concluyen que, los anteriores aspectos contemplados, requieren de una construcción sistemática, académica e investigativa que permita la formulación de estrategias efectivas, orientadas al mejoramiento de la salud mental y el tránsito del mero diagnóstico y la prevención a la gestión integral de los factores de riesgo psicosocial.

Por todo lo anterior, el presente manifiesto, ha sido redactado y construido como una propuesta que apertura un nuevo punto de partida y reflexión, sobre las actuales y futuras acciones de prevención en lo referente al peligro psicosocial y la mejora de la salud mental, con proyección sobre la comunidad Latinoamericana, permitiendo abrir un necesario espacio de intervención investigativa y académica, que recomendamos, debe tener, un seguimiento permanente, dentro del marco de próximos eventos académicos y en particular, en la 25ª Semana de la Salud Ocupacional, liderada por las asociaciones que conforman la Corporación de Salud Ocupacional y Medio Ambiente, permitiendo así, potencializar no solo la intención propia del presente manifiesto, sino también, lograr llegar a generar estrategias de gestión sobre el bienestar, la salud mental y el manejo psicosocial de las relaciones humanas existentes dentro del ámbito laboral.

Dado en la ciudad de Medellín – Colombia a los 31 días del mes de octubre de 2018 y en constancia lo firman.

Documento

Presidente: -Edwin Marín Duque. Ingeniero Ambiental Esp. en Seguridad y Salud en el Trabajo, candidato Esp. en Gerencia de Riesgos y Seguros.

Presidente de la Junta Directiva ASASI- Asociación Colombiana de Seguridad Integral www.asasi.co, asociación que hace para de La Corporación de Salud Ocupacional. Presidente de la Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental – CSOA

www.saludocupacional.com.co

www.semanadelasaludocupacional.com.co

Email: edwinmarinduque@gmail.com

Email: informacion@asasi.co

Facebook: <https://www.facebook.com/www.asasi.co/>

Instagram: @asasioficial

Twitter: @asasioficial

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/seguridad-integr>

Participa por México:

-Horacio Tovalín Médico.

Dr. in Public Health (Occupational Health), University of Texas, Maestro en Salud en el Trabajo, UAM/UNIDADXOCHIMILCO, Médico Cirujano, UNAM.

Presidente de la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo A.C. México 2013-2016

Consultor de la OIT y OPS.

Presidente del Colegio Ramazzini de México A.C. 2014-2017, Miembro de la Internacional Comisión on Occupational Health-2007. Italia

Consultor de la STPS en la normatividad de riesgos psicosociales

Email: saludtrabajadores.unam@gmail.com

Participan por Colombia:

-Luz Clemencia Cadavid Ríos.

Psicóloga. Esp. En Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esp. En Gestión del Talento Humano y la Productividad. Mg. En Neuropsicología. Docente e investigadora universitaria.

Secretaria de la Junta Directiva de ASASI- Asociación Colombiana de Seguridad Integral www.asasi.co, asociación que hace para de La Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental – CSOA:

www.saludocupacional.com.co

www.semanadelasaludocupacional.com.co

Email: luzclemenciacadavid@gmail.com

Email: informacion@asasi.co

-Nelson Humberto Romero Jaramillo

Psicólogo Empresarial. Esp. Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo – Mg. Sistemas Integrados de Gestión Mg. Riesgos Laborales. Docente e investigador universitario.

Miembro Activo de ASASI- Asociación Colombiana de Seguridad Integral www.asasi.co, asociación que hace para de La Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental – CSOA:

www.saludocupacional.com.co

www.semanadelasaludocupacional.com.co

Email: nelsonromeroj@gmail.com

-David Zaretsky Ferrera.

Psicólogo. Esp. Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo – Candidato Mg. Gestión del Conocimiento Candidato. Mg. Dirección Estratégica Candidato Mg. Gestión Humana. Docente e investigador universitario.

Miembro Activo de ASASI- Asociación Colombiana de Seguridad Integral

www.asasi.co, asociación que hace para de La Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental – CSOA:

www.saludocupacional.com.co

www.semanadelasaludocupacional.com.co

Email: responsabilidad.ocupacional@gmail.com

-Rafael A. Condarcuri M.

Psicólogo Experto en Psicología Positiva. Director del Instituto Europeo de Psicología Positiva delegación Colombia (IEPP COL). Especialista en Intervención en Crisis, y Coach de Equilibrio (certificado), especializado en el programa Coequipo (Coaching de Equipos), Formador del Diplomado Experto en Psicología Positiva Colombia y Creador del proyecto “Líderes de equilibrio”.

Email: colombia@iepp.es

Email: rafaelcondarcuri@iepp.es

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún interés comercial o asociativo que represente un conflicto de intereses en relación con el trabajo presentado.

Obra protegida con una licencia Creative

Commons

