



Durante el **3er Congreso de las Américas sobre Factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo**, organizado por la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo, realizado los días 4 al 7 de septiembre de 2018, en la sede de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Rosario, Argentina, se llevaron a cabo Conferencias magistrales, Simposios, Talleres temáticos y presentación de Trabajos libres en los que participaron unas 180 personas entre expertos, dirigentes gremiales, investigadores y estudiantes de Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, España, México, Uruguay y Argentina: En base a una intensa producción científica y a consideraciones contextuales del mundo del trabajo, se renovó la comprensión de los fenómenos laborales patológicos causados por los llamados Riesgos Psicosociales.<sup>i</sup>

Como producto de estas jornadas de trabajo los organizadores del Congreso declaran que:

1. Como resultado de la globalización, los efectos de la tecnología de la información, las comunicaciones masivas y los recursos tecnológicos creados por el hombre, que casi han logrado desaparecer las barreras geográficas y temporales, así como los límites entre la vida privada y la vida del trabajo de las personas, se han creado una enorme variedad de estresores dentro y fuera del lugar de trabajo.
2. El neoliberalismo impregna y remodela todo el conjunto de las relaciones sociales, tendiendo a mercantilizarlas y condensarlas en su mera valoración financiera. Del mismo modo que se opera con la naturaleza. Un ejemplo de esto es el contexto particular de la Argentina donde las autoridades nacionales desfinancian las políticas educativas, laborales, sanitarias y medio ambientales, eliminando el Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación (Decreto Necesidad y Urgencia 801/2018).
3. Hay una compleja relación que entrelaza la salud mental y el trabajo, teniendo presente la definición conceptual hecha por la OMS en el 2012, y su Plan de Acción sobre la Salud Mental 2013-2020, lanzado y adoptado por la 66ª. Asamblea Mundial de la Salud (WHO, 2017) y los desarrollos teóricos de Juan Samaja en Epistemología de la salud que contribuyeron a la comprensión de esta relación.
4. La evidencia científica demuestra que la explotación, la discriminación, la alienación, en el sentido de la teoría económica, los estresores de la vida, incluyendo los que vienen de las inequidades de las condiciones de trabajo (contenido y la organización del trabajo) y las condiciones de empleo (contexto laboral) (WHO, 2016, Neffa, J. 2015, Schnall P. 2011) pueden tener consecuencias desastrosas en la salud y el bienestar de los trabajadores.
5. La detección, el diagnóstico y la visibilidad del padecimiento mental, incluyendo la depresión, los trastornos de la ansiedad, el estrés agudo y los desórdenes por estrés post-traumáticos, se vinculan con las condiciones de trabajo y de empleo. Este vínculo se ve reflejado en la declaración de OIT sobre la epidemia global de "Estrés en el trabajo: Un reto colectivo" (ILO, 2016) a la cual adherimos.
6. El hecho es que con frecuencia la carga de estos problemas detectados en el lugar de trabajo se transfieren al trabajador, sesgando las alternativas de solución bajo acciones y esquemas de "auto-cuidado"

saludable". Las causas básicas del problema que suelen estar presentes en el ambiente de trabajo, los estilos gerenciales, o las formas como operan las organizaciones no se atienden. No se aplican medidas preventivas ni se modifican las causas de los desórdenes mentales y emocionales.

7. Las acciones preventivas para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores con un enfoque de género e integral deben ser una prioridad. Esto se logra mediante las siguientes acciones:

- La participación de los trabajadores y sus organizaciones gremiales es esencial para avanzar en el derecho a la salud integral en el trabajo.
- Alentar a los empleadores para entender que los trabajadores son su principal recurso de valor, y motivarlos a colocar la salud de los trabajadores como una prioridad en su política, misión, visión, valores y metas.
- Crear conciencia acerca de la salud mental mediante la escucha y el diálogo con empresarios y trabajadores, así como transfiriendo conocimientos y diseminando información para crear conciencia en la sociedad como un todo.
- Utilizar instrumentos de tamizaje y los eventos centinela para detectar signos tempranos de afectación de la salud mental en el lugar de trabajo, antes de que se conviertan en problemas serios.
- Utilizar enfoques integrales y a largo plazo sobre los servicios de atención de la salud y de la salud ocupacional que puedan brindar soluciones multidisciplinarias, integrales y sostenibles para los problemas de salud física y mental de los trabajadores.
- Implementar intervenciones en el lugar de trabajo utilizando puntos de vista de diferentes sectores (salud, trabajo, educación, industria, etc.), con una perspectiva multinivel que involucre a la administración, los trabajadores, sus familias, la sociedad, y las instituciones laborales y de salud.
- Avanzar la investigación para entender cómo la sociedad moderna induce a condiciones de vida y de trabajo estresantes que afectan todas las dimensiones de la salud del trabajador, y crear caminos que busquen la construcción de resiliencia.
- Promover políticas públicas basadas en la evidencia para mejorar la promoción de la salud mental para toda la fuerza de trabajo.

8. Fomentar el diseño e implementación de actividades o programas de promoción de la salud mental, como soluciones efectivas para mejorar las condiciones de trabajo y de empleo, incluyendo:

- Utilizar enfoques de género, participativos e interactivos que involucren a los trabajadores y los empresarios.
- Utilizar las herramientas y prácticas de la psicología de la salud en el trabajo teniendo presente el género, la edad, la etnicidad, las características culturales, las diferencias generacionales, entre otros aspectos, que coexisten en las poblaciones trabajadoras.
- Estimular la cultura del cuidado y la prevención en los lugares de trabajo, que mejore el desempeño, la productividad y el bienestar de los trabajadores.
- Utilizar enfoques de múltiples niveles para: promover los factores protectores a nivel del trabajador y de la empresa; fomentar la adaptación activa al mundo cambiante del trabajo, aprender de las experiencias y las buenas prácticas para replicarlas.
- Promover el diálogo permanente entre el gobierno y la sociedad, involucrando a todos los actores sociales (sindicatos, empleadores, academia, investigadores, asociaciones profesionales de SST,

sistemas de salud, servicios de SST, etc.), para entender las necesidades para impulsar el cambio de las políticas públicas laborales y de salud que afectan la salud de los trabajadores.

- Mantener el espíritu crítico sobre los imperativos de los modelos macroeconómicos capitalistas que imponen reglas y restricciones al desempeño en el trabajo y la productividad, particularmente para las pequeñas y mediana empresas, así como los trabajadores informales y auto-empleados.
- Comprender y abordar la complejidad de los problemas de salud de los trabajadores causados dentro y fuera del lugar de trabajo, con un enfoque integral que brinde servicios multidisciplinarios y apoyo de los sistemas nacionales de salud.

9. Promover y poner en marcha alternativas de solución que puedan contribuir a construir lugares de trabajo y sociedades saludables, productivas, creativas y resilientes, tales como:

- Usar la evidencia de la experiencia y las soluciones prácticas.
- Promover la investigación cualitativa y cuantitativa orientada a la intervención/acción.
- Incrementar las prácticas democráticas para la transferencia de conocimientos y la difusión de información.
- Fomentar la participación de todos los actores sociales y el uso de las comunicaciones modernas a través de redes y comunidades de práctica con foco en el tema de salud mental y trabajo.
- Diseminar la información a través de tecnología de la información, redes sociales y los medios de comunicación.
- Integrar las políticas de salud pública y sus autoridades en la práctica de los programas de salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.
- Fortalecer la práctica de la Psicología organizacional y del trabajo para atender la salud mental y el trabajo, así como los estilos de vida y de trabajo.
- Mantener un espíritu de observación constructiva y crítica objetiva para analizar diferentes aspectos de la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, y generar soluciones innovadoras para cambiar las formas y el futuro del trabajo.

## DESAFIOS DE LA INVESTIGACIÓN, LA FORMACIÓN, LA INTERVENCIÓN Y LA INCIDENCIA POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

- Reconocemos que la salud laboral y los factores psicosociales abarcan campos de intereses diferentes, tanto por la diversidad de disciplinas como por la de los sectores y actores de la sociedad involucrados, que requieren la construcción de consensos y espacios de concertación para poder resolver los problemas en salud laboral y los factores psicosociales. Una estrategia para poder avanzar en ello es lo que Pierre Bourdieu llama el socio análisis, es decir la presentación explícita de los intereses que motivan la investigación, la formación, la intervención, las propuestas. Incluso explicitar, decía Bourdieu, “quién financia” la investigación, ello debe contribuir a mejorar la objetividad.
- La recolección, el registro y el análisis de información sobre salud mental y trabajo así como la documentación de las experiencias que proveen la evidencia de las soluciones exitosas y no exitosas constituyen la base empírica del conocimiento en nuestro campo.

- Podemos constatar que existen avances tanto en lo conceptual como en lo metodológico prácticamente en todos los países de América Latina, impulsados por las universidades, organizaciones sindicales, laborales y académicas. Por ello también existe el reto de poder trabajar en red, en intercambio de información, conocimientos y de incidir en los ámbitos políticos, académicos, empresariales y laborales.
- Desde las diferentes disciplinas, actores, sectores y ámbitos comprometidos en esta tarea, necesitamos integrar de manera creativa e innovadora la investigación – formación – intervención – e incidencia política. El unilateralismo ha mostrado limitaciones y finalmente no logra avances significativos para poder resolver problemas e institucionalizar los avances. La investigación no puede ser un fin en sí mismo si no es aplicada. La formación se vuelve reiterativa, academicista y libresca si no se soporta en la investigación activa y participativa. La intervención que no se sustente en evidencias e investigación, y en recursos profesionales sólidos no logrará ser eficiente y será solo formal (por ejemplo, “intervenciones” limitadas a aplicar “encuestas” o a dar “sesiones antiestrés”).
- La transdisciplinariedad y la intersectorialidad es otro desafío para el desarrollo de la salud laboral y, particularmente, el abordaje de los factores psicosociales. La transdisciplinariedad implica la construcción del objeto y, a partir de ello la construcción del conocimiento, integrando también el saber de los actores, ante todo de los propios trabajadores.
- Otro reto para avanzar en el encuentro de disciplinas y de saberes de los diversos actores es la construcción de un lenguaje común y la definición y esclarecimiento de conceptos.
- Los métodos tienden a la triangulación, es decir a los métodos cuantitativos, cualitativos y cualicuantitativos.
- Desde los países de América Latina aportamos al conocimiento de los factores psicosociales laborales, dado que la dimensión cultural cobra relevancia sustantiva. Tal es el caso de la exploración y estudio de los trabajadores migrantes, que ha requerido la contribución de aportes desde el Sur.
- Finalmente, tenemos ante nosotros el desafío de lograr que los avances en investigación, formación e intervención se institucionalicen y se incorporen al plexo normativo y jurídico de nuestros países.

En la ciudad de Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina, a los 7 días del mes de septiembre de 2018

---

<sup>i</sup> Este documento reconoce como antecedentes las Conclusiones de Medellín, RIPSOL, 09-2008, el Manifiesto de México sobre salud mental y trabajo: un llamado a la acción, México 08-2017 ICOH-WOPS, entre otros.