

SALUD MENTAL POSITIVA

Investigaciones actuales y consideraciones
teórico-conceptuales

Julio César Vázquez-Colunga
Coordinador



SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL

**Investigaciones actuales y consideraciones
teórico-conceptuales**

SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL

**Investigaciones actuales y consideraciones
teórico conceptuales**

PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación en Salud Ocupacional

AUTORES

Vázquez-Colunga, Julio César
Colunga-Rodríguez, Cecilia
Ángel-González, Mario
Preciado-Serrano, María de Lourdes
Vázquez-Juárez, Claudia Liliana
Colunga-Rodríguez, Bertha Alicia
Valadez-García, Jorge Alberto
Vázquez-Colunga, Sergio Iván

PRIMERA EDICIÓN: 2021

La presentación y disposición en conjunto de:
SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL,
INVESTIGACIONES ACTUALES Y CONSIDERACIONES
TEÓRICO-CONCEPTUALES
Es propiedad del autor.

Se permite la reproducción total o parcial de la información aquí publicada, siempre y cuando no sea alterada, se citen los créditos correspondientes y se realice sin fines de lucro.



ISBN 978-607-97488-6-9

Impreso en México / Printed in Mexico

Diseño de portada: Julio César Vázquez-Colunga. La imagen de los trabajadores en la portada es propiedad de "image: Freepik.com".

The cover has been designed using resources from Freepik.com

Derechos reservados conforme a la ley:

© Dr. Julio César Vázquez-Colunga

Revisión de formato
Dra. En Psic. Mercedes Gabriela Orozco-Solís
MCST. Patricia Elizabeth Silva-Colunga
MCST. Andrea Berenice Lima-Colunga

PRESENTACIÓN

Dr. Manuel Pando Moreno

El concepto de salud mental positiva no es nuevo, sus antecedentes pueden rastrearse al menos hasta 1957 con los trabajos de Jahoda, posterior a ella diversos autores han planteado el concepto desde un modelo individualista o intra psíquico (Csikszentmihalyi, Allport, Seligman, Salanova), donde la salud mental positiva parece un ejercicio de voluntad propia o de actitud psicológica que solo depende de uno mismo.

Sin embargo, un modelo aplicado a la salud mental positiva en ambientes organizacionales (SMPO) ha sido desarrollada en trabajo pasados por Vázquez Colunga y otros de los autores de esta obra.

El modelo de SMPO se centra más en una relación entre las condiciones de trabajo presentes y la actitud del individuo, de manera que se entiende que los factores psicosociales en el trabajo son capaces de desarrollar u obstaculizar la salud mental positiva en los trabajadores.

En esta obra, los autores retoman el tema de la SMPO, que no les es ajeno, pues lo han trabajado con anterioridad, haciendo un recorrido por el desarrollo histórico del concepto, su incrustación en los derechos humanos, el papel de la persona, la educación en las organizaciones laborales y un sistema de evaluación aplicable a las empresas.

Un libro muy recomendable para los especialistas de las áreas de la salud mental laboral y los factores psicosociales en el trabajo.

PRÓLOGO

Este libro se enfoca en algunas ideas centrales que se desarrollan en los distintos capítulos en los que se constituye la obra. Entre las ideas principales se encuentran la conceptualización de la salud mental positiva en el trabajo, desde una postura auténticamente positiva y no como polo opuesto a la enfermedad o trastorno mental, ya que incluso pueden coexistir de manera paralela o independiente, debido a que cada una -salud y enfermedad-, son fenómenos distintos y no partes opuestas de un continuum.

Como se podrá observar en el contenido, este libro retoma de manera muy importante, a la salud mental de los trabajadores como un derecho humano inalienable, y a la salud y seguridad del trabajador como el punto principal sobre el que se debe basar la producción, es decir, ninguna persona debe enfermar o morir por sus condiciones de trabajo.

En este sentido, se plantea la idea de que el ser humano debe ser reconceptualizado como la verdadera célula de la sociedad, ya que tradicionalmente se ha dicho que la familia es la célula social por excelencia y aunque no se debate la idea de la importancia que representa la familia en la socialización

primaria y en los cuidados de los menores de edad, la autonomía a la que tienen derecho las personas, debe ser la que prevalezca, siempre y cuando no dañe los derechos de terceros, aunque cabe destacar que para que esto ocurra, debe existir una educación que desarrolle estas potencialidades y que lleven a la persona a una autonomía pro persona, lo cual significa que no tendría que estar en un trabajo que no contribuya a su proyecto de vida, al desarrollo de sus talentos y al libre desarrollo de su personalidad, respetando los de otras personas.

Ligado a lo anterior se establece cómo en los centros de trabajo, no sólo debe existir este respeto y protección, promoción y defensa de la salud mental del trabajador, sino que debe estar declarado, todo mundo debe conocerlo y tener acceso a ello, en este sentido, se habla de la importancia que tiene la comunicación y ambientes laborales pro persona.

Todo lo anterior cobijado por la aportación de la eudaepidemiología como enfoque generador de salud, seguridad y bienestar, tendiente a la felicidad en el trabajo.

ÍNDICE

NOTAS PERSONALES DEL AUTOR PRINCIPAL A PROPÓSITO DEL DERECHO A LA AUTONOMÍA DEL SER HUMANO	10
ESTADO DE LA CUESTIÓN: SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL	31
EL SER HUMANO COMO AUTÉNTICA CÉLULA DE LA SOCIEDAD	45
LA CONTRIBUCIÓN DE LA <i>EUDAEPIDEMIOLOGÍA</i> A LA SMPO	51
LA <i>AUTONOMÍA PRO PERSONA</i> EN EL TRABAJO	58
EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN POSITIVA CON ENFOQUE DE DDHH	63
LOS AMBIENTES LABORALES PRO PERSONA EN EL TRABAJO DIGNO	68
LA COMUNICACIÓN PRO PERSONA EN EL TRABAJO DECENTE	73
MIDIENDO LA SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL: SMPO-40	81
REFLEXIONES FINALES.....	93
REFERENCIAS	99

NOTAS PERSONALES DEL AUTOR PRINCIPAL A PROPÓSITO DEL DERECHO A LA AUTONOMÍA DEL SER HUMANO

Y me convertí en hombre, me convertí en profesor, me convertí en cónyuge, desde la auténtica autonomía y elección personal...

Me convertí en Padre, desde la elección libre y personal, con todo el amor del Universo, con toda la intención y planificación, con toda la emoción por los hijos tan esperados...

Y aún así cometí tantos errores, los sigo cometiendo...

Hoy me doy cuenta que no puedo dejar el mismo Universo que yo conocí... que debo hacer algo por cambiar el entorno, por dejar una huella positiva, por trascender... que no me puedo quedar de brazos cruzados en un mundo con tantas injusticias, con tanta violencia, con tanto sufrimiento...

Un mundo social que a veces parece tan incompatible con el ser humano, su felicidad y su bienestar... pero que también a veces parece tan incompatible con el medio ambiente... una especie que teniendo tanto a favor, algunas

veces incluso, parece tan en camino a su propia autodestrucción...

Y quise en verdad dejar un mundo mejor, por ellos, por todos y cada uno de los seres humanos... porque entendí que solo en la felicidad y bienestar del otro como en la mía, se encuentra el desarrollo y la sustentabilidad... el desarrollo y la sustentabilidad del medio ambiente, de las organizaciones e instituciones que son importantes para el ser humano y su bienestar, de la cultura, de la economía... el desarrollo humano, pero sobre todo la sustentabilidad de la felicidad... y más importante aún, la sustentabilidad de la dignidad humana. En otras palabras, la sustentabilidad de los Derechos Humanos...

Cuando me di cuenta en verdad de lo que son -o pueden llegar a ser- los Derechos Humanos, los quise para mí, y me di cuenta de su verdadera importancia, de que son la base del bienestar y la felicidad para mi... pero si son tan importantes para mi, entonces son igual de importantes y necesarios para ti, son tan indispensables para todos y cada uno de los seres humanos...

Sentí la necesidad de ejercerlos, de respetarlos, sentí la necesidad de promoverlos, de protegerlos, pero además de

agradecer profundamente a cada persona en mi vida por su contribución a quién soy, por todo... y también, sentí la necesidad de reparar -pero no desde la culpa- todo lo que he dañado, cualquier sufrimiento que haya causado...

Sentí la imperiosa necesidad de compartir lo aprendido, como una célula que entiende la importancia de utilizar la información a su alcance y replicar su auténtica esencia, para juntos crear algo más grande, algo mejor... algo en individualidad, pero también en armonía porque ahí está el bienestar, el desarrollo y la sustentabilidad... la trascendencia...

Todo mi trabajo está dedicado a la hermosa persona que decidió compartir su vida y proyectos conmigo, a mis hijos, mis padres, mis hermanos, mis abuelos, a cada familiar, amigo y a cada ser humano -sinceramente no quisiera encasillar a nadie en un rol ni estereotipo- (nadie debería tener que ser algo que no quiere)

A mis compañeros de trabajo, a mis profesores, a mis alumnos (de quienes he aprendido tanto), a cada ser de este hermoso Universo, a cada una de sus creaciones y en sí al Universo mismo... pero sobre todo -y en un esfuerzo por ser

congruente con mis ideales en torno a la importancia de la justicia y la equidad, de la ética, del trabajo y la felicidad- a cada ser que se ha visto violentado, que ha sufrido, que ha sido parte de algún grupo vulnerable, a los más desprotegidos...

En este punto de mi vida (donde la vida en general se siente tan efímera y volátil), me doy cuenta de la importancia de cada aprendizaje, de cada experiencia, de cada oportunidad, de cada persona en mi vida, de cada interacción...

Me siento agradecido, de los momentos agradables, pero también de cada momento que experimenté como desagradable, tomo lo que sirve (casi todo) o lo que puedo, y decido sacar provecho, el máximo, para mi, para compartir... tal vez por eso, ahora confirmo mi vocación como profesor, como investigador... pero sobre todo, mi convicción de la importancia de ser humano...

Me falta mucho por aprender, mucho por hacer, mucho por vivir, mucho por convivir, mucho por disfrutar, pero sobre todo, mucho por trascender...

Gracias a cada trabajador, de cualquier oficio o profesión, por su contribución invaluable, cualesquiera que esta sea, siempre desde la no-violencia al bienestar de los demás...

En general, muchas gracias a cada ser humano que ha realizado una contribución al bienestar de otros, que han tenido un gesto de amor, compasión y amabilidad para otros, que desde algún rol -por difícil que este sea- han vivido el rol de ser humanos... han trascendido.

Julio César Vázquez-Colunga

*"En Salud Mental Positiva se educa,
porque ésta promueve la Autonomía Pro Persona
y los valores éticos universales
que dan fundamento, sustento y sustentabilidad
a los Derechos Humanos y a la Humanidad"*

Julio César Vázquez-Colunga

PANORAMA ACTUAL DE LA SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL

Julio César Vázquez-Colunga

Desde sus primeras publicaciones, el modelo teórico inicial de *Salud Mental Positiva Ocupacional* (SMPO), ha generado interés por parte de la comunidad académica, científica y empresarial, debido a que ofrece para las personas, la posibilidad de alcanzar mayores niveles de bienestar y a su vez contribuir al bienestar de su entorno mediante su vocación y el uso de sus fortalezas y talentos al servicio de los demás; tanto para los individuos como para las organizaciones, resulta importante su adecuada gestión en torno a su promoción, con la finalidad de generar entornos saludables y sustentables donde esto sea posible, así como de aprovechar los beneficios que esto conlleva en torno a la construcción de culturas de bienestar y de paz para todos.

Los orígenes del modelo de SMPO se remontan aproximadamente a finales del año 2013 e inicios de 2014; surge inicialmente como una idea filosófica y científica, en el marco de mis actividades académicas como estudiante de un posgrado en psicología, fue entonces que el interés por el estudio de este tema se da en un contexto de cambio en mi vida personal, durante una transición en mis actividades preponderantes, de laborales-

económicas a actividades laborales-académicas y de formación continua.

Si bien, este interés en torno a la salud mental de los trabajadores -y cómo el ambiente ocupacional está relacionado- ha sido una constante derivada de mis experiencias personales en el campo laboral, el modelo de SMPO se ha ido ampliando a partir de los trabajos de investigación y publicaciones que hemos desarrollado a partir del mismo, pero además ha ido evolucionando a partir de diversos momentos, sucesos y cambios en mi vida profesional y personal, que de cierta forma han representado para mi, importantes puntos de inflexión y crecimiento personal y profesional, -momentos incluso, de crisis existencial- que han contribuido a seguir desarrollando y a ampliar el modelo desde sus bases filosóficas y epistemológicas, pero además teóricas, con una perspectiva más holística, que considera aspectos objetivos, subjetivos e intersubjetivos, pero además aspectos de carácter ético universal acordes a la dignidad del ser humano y que por lo tanto constituyen elementos esenciales del trabajo digno o trabajo decente.

Se replantea entonces, un modelo explicativo más amplio, que profundiza en aspectos como la gestión de la *Salud Mental Positiva* (SMP) al interior de las organizaciones en distintos ámbitos -como puede ser la SMP en el individuo, en la pareja, en la familia, en la escuela, en el entorno social, así como en el trabajo, entre otros ámbitos de relevancia para el ser humano y la sociedad- desde un

marco teórico a partir de la psicología positiva, el humanismo, la salutogénesis y la perspectiva sistémica, con enfoque de Derechos Humanos (DDHH); en este sentido, consideramos que el individuo representa la auténtica célula social, por lo que un conjunto de ellas, conforman distintos órganos, como son la familia, la escuela, la comunidad y diversas organizaciones como pueden ser las organizaciones laborales, y es en estas donde se da un proceso de influjo multidireccional y ecológico entre los seres humanos, y desde los cuales los individuos sanos, contribuyen a la conformación de organizaciones saludables y productivas. En las organizaciones sociales, estos procesos se pueden gestionar mediante la educación y la capacitación.

En la figura 1, se muestran los postulados teóricos que dan sustento al modelo de *Salud Mental Positiva Ocupacional*, los modelos de *Educación y Capacitación Positiva con Enfoque de Derechos Humanos*, la *Autonomía Pro Persona*, los *Ambientes Laborales Pro Persona*, así como de la *Eudaepidemiología*.

El marco epistémico y teórico que inspira esta amplia propuesta, corresponde a los planteamientos postulados por Vázquez-Colunga (2017, 2020, 2021) y Vázquez-Colunga et al. (2017, 2018); Tiene sus antecedentes históricos y referentes epistémicos en diversos autores como Cannon, 1932; Sigerist, 1941; Jahoda, 1958; Antonovsky, 1979, Peterson y Seligman, 2003; Pando, 2006; Buttler y Kern, 2016, entre otros (citados en Vázquez-Colunga,

2017), quienes señalan -de manera expresa y tácita-, que la salud no se mide con base en la ausencia de enfermedad, sino que se debe medir a partir de indicadores positivos, y es a partir de la generación e incremento de estos, que en primera instancia se debe gestionar.

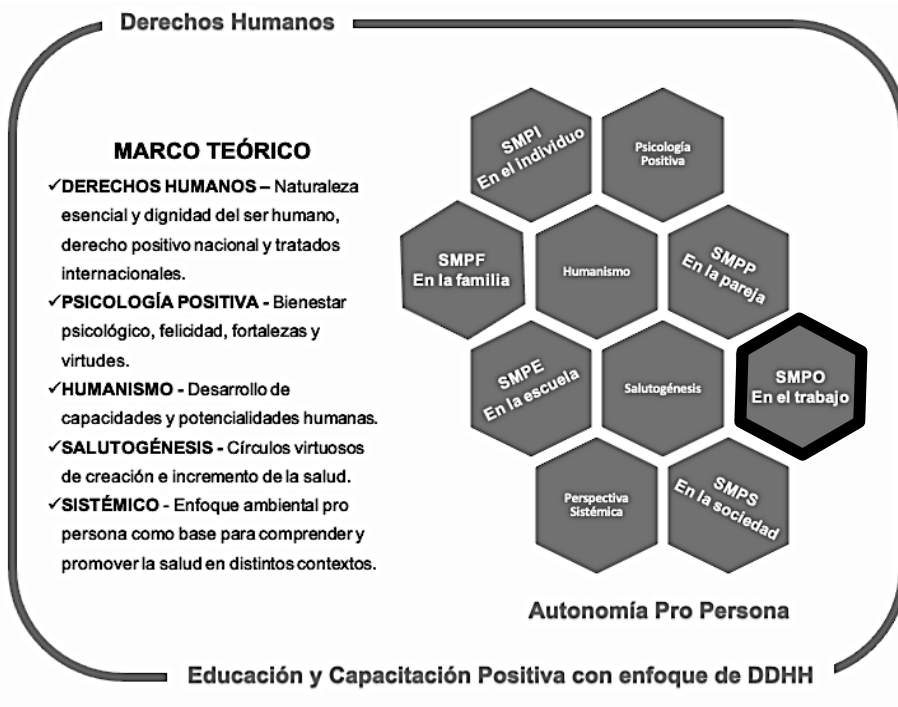
Dichos autores sostienen que salud y enfermedad son fenómenos diferentes y no simplemente opuestos de un mismo continuo, por lo tanto, pueden coexistir. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) ofrece uno de los primeros abordajes positivos de la salud mental ocupacional. En 2006, Pando-Moreno propone un modelo eugenésico de salud mental en el ámbito laboral. Por su parte Buttler y Kern (2016), retomando ideas de Peterson y Seligman (2003), llevan el modelo PERMA de cinco elementos, al ámbito del trabajo, para lo cual adicionan el cultivo de la salud como un sexto elemento. Vázquez-Colunga (2017) propone un modelo teórico para el abordaje de la SMPO desde un enfoque auténticamente positivo y ofrece un instrumento para medirla (SMPO-40).

En este sentido, dicha propuesta se enfoca de manera auténticamente positiva en la promoción de la salud positiva y la generación de círculos virtuosos de bienestar en distintos ámbitos como es el ámbito laboral, mediante procesos de educación y capacitación liberadora y de paz, lo cual es posible, solo si la educación que se proporciona tanto a los futuros ciudadanos, como la capacitación proporcionada a los trabajadores, se establece sobre

un enfoque crítico, autónomo, dotado de conocimientos científicos, pero además con enfoque de Derechos Humanos, favoreciendo la capacidad de resolver problemas de la vida, que le permitan transformar las condiciones adversas a las que pudiera enfrentarse, en otras palabras, empoderarse de su propia existencia para vivirla en plenitud y aportar al desarrollo de su entorno.

Desde esta postura, organizaciones sociales como las del ámbito laboral, pueden y deben contribuir de manera intencionada al desarrollo y bienestar de sus individuos y colectivos; se trata entonces, de propiciar ambientes y estructuras que aprovechen las características positivas del trabajo en pro de la persona. Para que esto sea posible, la cultura de las organizaciones debe adoptar la forma de las personas que pretende formar, en este caso, deben volverse entornos *Pro Persona*, donde se viven de manera plena los derechos humanos, donde se producen y se reproducen culturas saludables, productivas y de paz.

Figura 1. Marco teórico de la Salud Mental Positiva¹



Fuente: Adaptado de Vázquez-Colunga, 2017

¹ Los diferentes acrónimos hacen referencia a: SMPI (Salud Mental Positiva Individual); SMPS (Salud Mental Positiva Social); SMPP (Salud Mental Positiva de Pareja); SMPF (Salud Mental Positiva Familiar); SMPE (Salud Mental positiva Escolar); SMPO (Salud Mental Positiva Ocupacional).

Tratándose del ámbito ocupacional, el individuo y las organizaciones pueden y deben contribuir a la generación de *Ambientes Laborales Pro Persona*, esto se puede lograr mediante la formación y vivencia de los *Derechos Humanos*, así como mediante la promoción y el desarrollo -al interior de las organizaciones- de competencias, fortalezas y talentos, que nos permitan relacionarnos intrapersonal, interpersonal y transpersonalmente de manera autónoma y pro persona, y al mismo tiempo desarrollar virtudes que vamos poniendo al servicio de los demás mediante nuestra vocación, generando con esto, bienestar para el individuo y la sociedad.

Consideramos que la construcción de culturas de bienestar y de paz, permite contribuir al libre desarrollo de los seres humanos en condiciones más justas y saludables, acordes a su dignidad; una forma en la que esto se puede materializar y gestionar para su mejora y sustentabilidad es mediante la educación y la promoción de la salud de los individuos y las sociedades. Aquí toma especial relevancia el rol del *Liderazgo Pro Persona*, así como el papel que desempeña la *Comunicación Pro Persona*, ambos constructos que iremos desarrollando a mayor profundidad en esta y posteriores publicaciones.

En este sentido, la definición conceptual de la SMPO supone una postura transaccional del trabajador con el medio ambiente de trabajo. Es un fenómeno generado por un proceso dinámico y personal del trabajador, resultado de su interacción con las

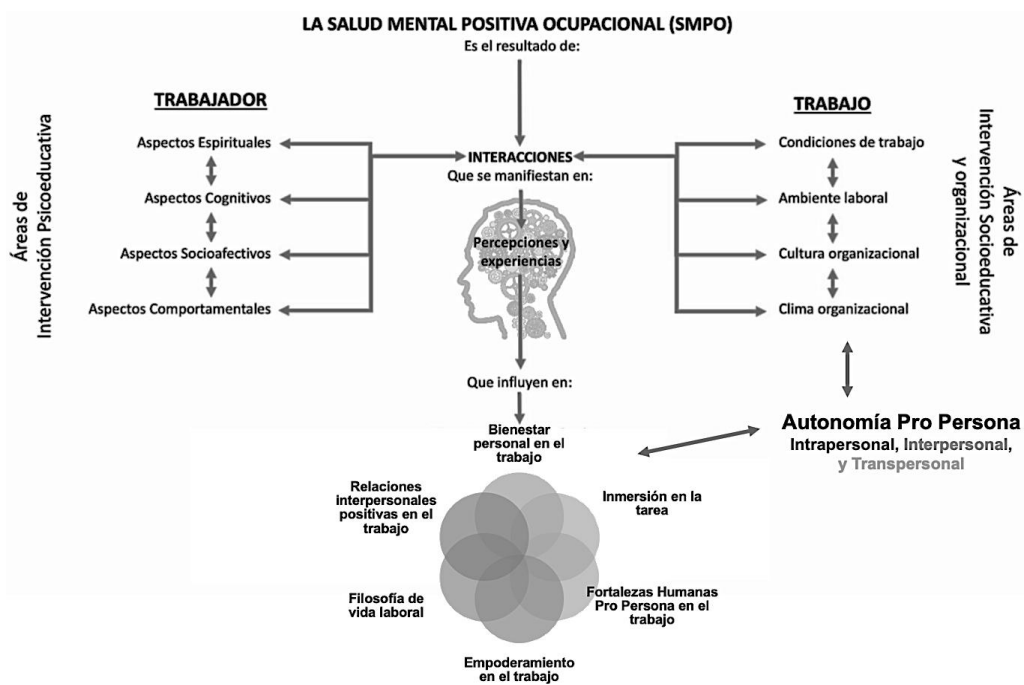
condiciones cotidianas de trabajo. Este proceso incluye, por una parte, los aspectos cognitivos, socioafectivos, comportamentales y espirituales del trabajador y, por otra, el trabajo, su medio ambiente y las condiciones en que trabaja. De esto se derivan percepciones y experiencias de realización, bienestar y trascendencia, las cuales influyen en el desarrollo integral de las capacidades y potencialidades humanas del trabajador y en la creación e incremento de indicadores positivos como el *Bienestar Personal por el Trabajo*, las *Relaciones Interpersonales Positivas en el ámbito laboral*, la *Inmersión en la Tarea*, el *Empoderamiento en el Trabajo*, la *Filosofía de Vida Laboral* y el uso de *Fortalezas Humanas Pro persona en el Trabajo*, como son el autoconocimiento, la creatividad, el sentido del humor, el altruismo laboral, entre otras (Ver Figura 2)

Estos indicadores positivos deben aislarse de indicadores tradicionalmente considerados de salud mental en el trabajo, que buscan patologías -por ejemplo *burnout*- que, sin duda, influyen en la salud y en la producción, pero no aportan al enfoque positivo de la salud mental (Vázquez-Colunga, 2017).

Tampoco se deben considerar criterios de apego del trabajador hacia estándares productivos, normativos o institucionales vividos por este de manera acrítica y alienante. La SMPO contribuye al proceso productivo, pero de ninguna manera se centra en él, sino que se enfoca en el valor humano del trabajador, en sus

potencialidades y en su búsqueda por la felicidad y el sentido de la vida a través del libre desarrollo y de su actividad laboral.

Figura 2. La Salud Mental Positiva Ocupacional

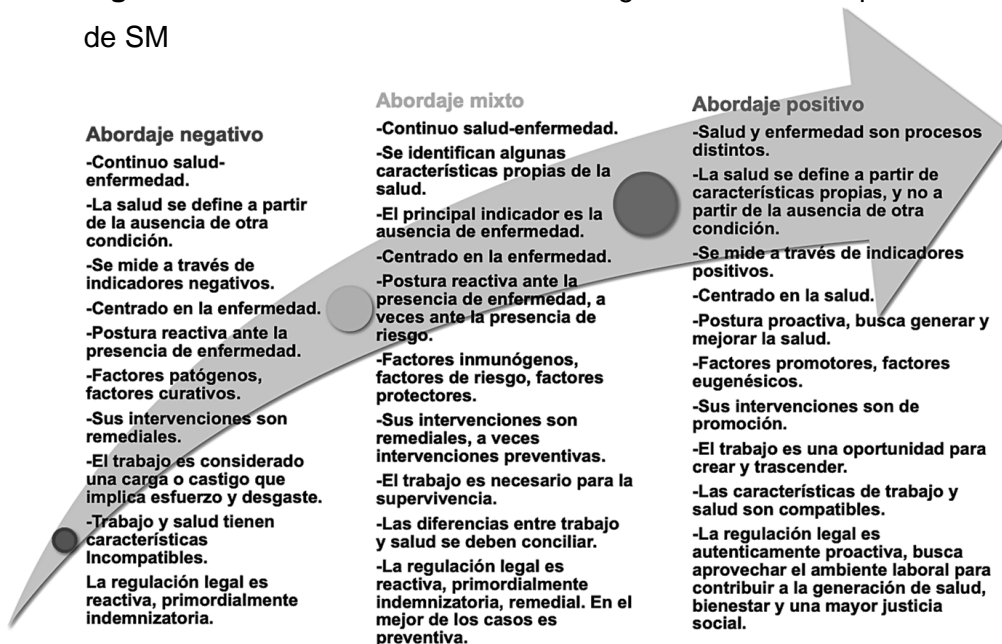


Fuente: Adaptado de Vázquez-Colunga, 2017

La importancia e implicaciones de la *Salud Mental Positiva Ocupacional* ofrecen la posibilidad de medirla en el ámbito laboral y gestionar programas de intervención con perspectiva auténticamente positiva, reconociendo la coexistencia de salud y enfermedad como entidades distintas (Vázquez-Colunga et al., 2017; Vázquez-

Colunga, 2020). Por otra parte, permite identificar, en las condiciones de trabajo, factores salutogénicos traspolables a la normatividad para asegurar su vigilancia psicoepidemiológica desde la *Eudaepidemiología*. Permite educar, hacia un trabajo digno, centrándose en las condiciones que mejor garantizan la vida y la salud de los trabajadores enfocándose en la promoción y no sólo en la seguridad y prevención, que protege de factores negativos o que buscan el restablecimiento de la salud mermada por el trabajo (Ver Figura 3).

Figura 3. La transición de los modelos negativos a modelos positivos de SM



Fuente: Adaptado de Vázquez-Colunga, 2017

Hasta aquí hemos hablado de la importancia del abordaje positivo de la salud mental en el trabajo, pero además es menester plantear la necesidad de hacerlo también desde un enfoque de Derechos Humanos.

El trabajo representa, desde tiempos inmemorables, una de las actividades más importantes para el ser humano, ya que además de configurarse como su principal medio de subsistencia, es una actividad que contribuye o puede contribuir a generar bienestar para el individuo, para su círculo social inmediato, y para el desarrollo de la comunidad, debido a su carácter social, productivo y reproductivo; así las ciencias jurídicas se han preocupado por su adecuada regulación y protección.

En esta importante actividad, los seres humanos invierten una gran parte de su vida, y desarrollan sus potencialidades, interactúan con los ambientes naturales y sociales, crean entornos en los cuales se ven involucrados aspectos psicosociales -los cuales pueden ser positivos o negativos-. En este sentido refiere Pando-Moreno (2006), que el trabajo no enferma ni cura a nadie, sino que son las condiciones en las cuales este se desempeña, las que pueden ser generadoras de salud o enfermedad; en el ámbito laboral estos factores, llamados psicosociales han sido recientemente reconocidos en nuestra legislación laboral - específicamente dentro de la NOM-035-STPS-2018 - como aquéllos que pueden provocar trastornos de

ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, con motivo del trabajo desarrollado.

La Organización Internacional del Trabajo, en su informe de 1984 sobre Factores Psicosociales, señala que además de los factores psicosociales de riesgo o factores patógenos, existen factores psicosociales salutógenos, que tienen un impacto favorable en el bienestar y estado de salud mental *positivo* en los individuos y las organizaciones; se trata de un ámbito muy poco explorado, y resalta -desde hace más de 35 años- la necesidad de desarrollar dichos indicadores positivos, así como la creación y desarrollo de los métodos para su determinación, comprensión, desarrollo e incremento (OIT, 1984), abordándolos no propiamente como *factores protectores* -con una connotación reactiva de prevención-, sino abordándolos en su dimensión de *indicadores auténticamente positivos* desde una postura salutogénica o eugenésica, enfocada en la generación de círculos virtuosos de promoción e incremento de salud mental ocupacional, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y propiciar un mayor bienestar a los individuos y organizaciones.

Así, el trabajo, además de configurarse como un derecho y un deber social, ha logrado ser reconocido como un *Derecho Humano*

que -aun cuando es un derecho inconcluso y en constante expansión- se ha ido ampliando de manera progresiva hacia su consolidación como un derecho indispensable para el acceso a una vida digna, e incluso, implica una actividad que permite al ser humano trascender y alcanzar la felicidad al hacer posible su realización mediante una vocación puesta al servicio de otros a través de su ocupación.

De esta manera, desde un punto de vista social, el trabajo, constituye una de las actividades vitales más importantes en la vida humana; no obstante, a pesar del desarrollo progresivo del *Derecho Humano al Trabajo*, seguimos encontrando trabajadores en condiciones laborales precarias, algunas de las cuales sin duda se han agudizado ante situaciones emergentes como puede ser la reciente pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2, y la improvisada transición a nuevas formas de trabajo a distancia, así como debido a los procesos de flexibilización laboral, nuevas formas de empleo y autoempleo, transformaciones en la forma de prestar servicios, así como ante la presencia de los llamados *riesgos de trabajo emergentes*, como pueden ser los factores psicosociales, recientemente reconocidos por nuestra legislación laboral y a los cuales les queda un largo camino por recorrer en torno al tema de su justiciabilidad y exigibilidad.

En este sentido, señala nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), así como la Ley Federal del Trabajo (1970) que las normas jurídicas laborales, pretenden conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social en todas las relaciones de trabajo, y se ha buscado conceptualizar el *Derecho Humano al Trabajo Decente* o *Trabajo Digno*, el cual a decir de organismos ampliamente reconocidos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) implica una serie de prerrogativas y condiciones, tendientes a garantizar la dignidad del ser humano, que deben ser promovidas y defendidas por gobiernos, individuos y sociedades; destaca en esta postura, la imperiosa necesidad de un abordaje proactivo de los *Derechos Humanos* (DDHH), dejando de lado el enfoque exclusivamente reactivo y conservador, desde el cual el abordaje de los temas concernientes a DDHH, se ha asumido como una obligación exclusiva del Estado y sus gobernantes, complementandose con una visión más proactiva que requiere de un papel activo de las personas y las organizaciones en que este se desenvuelve (Rámirez y Pallares, 2018).

Entre algunos de los elementos más relevantes que caracterizan al *Trabajo Decente* encontramos el trato digno, el salario remunerador, el acceso a la seguridad social y el ofrecer las mejores condiciones que garanticen la vida y la seguridad del trabajador; estas condiciones *que mejor garanticen* la integridad y salud del

trabajador requieren necesariamente incluir -además de intervenciones remediales y preventivas- actividades de capacitación orientadas a la autentica promoción de la salud, así como de empoderamiento, tanto en el desarrollo de competencias para el trabajo, como respecto a habilidades socioemocionales, al autocuidado de la salud y el *empoderamiento pro persona*, con la finalidad de promover ambientes laborales saludables acordes a la dignidad humana, que faciliten la gestión, generación e incremento de factores psicosociales positivos o de promoción, así como la construcción de realidades más dignas y justas, que permitan aprovechar las características positivas del trabajo para la generación de salud y bienestar.

ESTADO DE LA CUESTIÓN: SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL

**Julio César Vázquez-Colunga
Jorge Alberto Valadez-García**

El modelo teórico inicial de Salud Mental Positiva Ocupacional ha sido utilizado en nuevos trabajos de investigación y publicaciones en diversas partes del mundo, en este capítulo daremos cuenta de la producción científica realizada en el periodo del 2015 al 2021.

En este periodo de tiempo se han publicado 14 artículos científicos y tres artículos de divulgación, cuatro libros, seis capítulos de libro y un manual de procedimientos. También se han dirigido dos tesis de doctorado, 14 tesis de maestría y una de pregrado, así como otros tres proyectos de investigación.

El modelo teórico se ha presentado en cinco congresos internacionales, paneles de expertos, diferentes mesas de trabajo, talleres, programas de radio y se incluyó en el Diccionario Temático en Salud Laboral publicado en Brasil.

El modelo de Salud Mental Positiva Ocupacional ha trascendido fronteras, concebido en México y llevado a Colombia, Perú, Venezuela, Ecuador, Brasil, España, Portugal y Japón, lugares donde han adoptado este modelo teórico para sus propios proyectos de investigación.

A partir del diseño del instrumento SMPO 40 (Vázquez-Colunga *et al.*, 2017) se han realizado diferentes investigaciones correlacionando las dimensiones contenidas en el instrumento (Cognitiva, Conductual, Socioafectiva y Espiritual) con otros factores psicosociales de importancia para la ciencia de la salud en el trabajo. El SMPO 40 se está adaptando culturalmente para su aplicación en población colombiana.

Las poblaciones en estudio han sido diversas, se ha medido el nivel de SMPO en personas con variadas actividades laborales como profesores universitarios, dentistas, personal hospitalario, operadores en empresas privadas, entre otras.

La mayoría de las investigaciones presentan diseños correlacionales de la SMPO con otras variables como el liderazgo (Calderon-Mafud *et al.*, 2020), burnout (Bejar-Berjano, 2019), bienestar laboral y *workengagement* (Réyes-Chávez, 2019). En cuanto a los factores sociodemográficos se han encontrado asociaciones estadísticamente significativas entre la edad, horas de trabajo semanal y antigüedad laboral con la SMPO (Vázquez-Colunga, 2028).

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, los fundamentos teóricos del modelo SMPO son sólidos y permitió la introducción de conceptos innovadores. Desde este modelo invitamos a las personas y organizaciones a habituarse a lecturas

críticas de los ambientes e interacciones laborales desde una postura auténticamente positiva, por medio de la promoción de la salud y la capacitación para el desarrollo positivo de las potencialidades personales y sociales de los trabajadores.

En unos de los primeros trabajos publicados, donde se presentó la propuesta del modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo se explicó que se desarrolló con base en la psicología positiva, la psicología ecológica, la salutogénesis y el humanismo (Vázquez-Colunga *et al.*, 2017), en este mismo documento se menciona que el modelo comprende de seis factores: bienestar personal en el trabajo, relaciones interpersonales positivas en el trabajo, filosofía de vida laboral, empoderamiento en el trabajo, fortalezas personales en el trabajo, e inmersión en la tarea.

Recientemente se ha retomado otros elementos teóricos y como resultado el modelo de SMPO ha evolucionado y en la actualidad se considera importante incluir el enfoque de los derechos humanos, la autonomía pro persona, los ambientes laborales pro persona y la eudaepidemiología. Así como remarcamos la evolución del modelo teórico, también es importante mencionar que hace falta realizar más investigación aplicada que compruebe la teoría y demuestre eficacia y mejoramiento de la salud mental en los trabajadores, hasta el momento solo hay dos trabajos de investigación donde se aplicaron intervenciones que tuvieron como

objetivo aumentar los niveles de las dimensiones que evalúa el SMPO 40.

En tanto modelo teórico de reciente desarrollo, se puede decir que en poco tiempo ha tenido un gran desarrollo, el cual se refleja en toda la producción científica que ha tenido en un breve periodo de tiempo. Además, la creación de nuevos e innovadores conceptos incrementan la posibilidad de pensar en la salud mental de una forma diferente y llevarlo al terreno de las prácticas y políticas públicas.

Finalmente, en la Tabla 1 se pueden observar los trabajos que se han desarrollado a partir del modelo teórico de SMPO. Somos conscientes de que aún hace falta mucho por hacer y el equipo de investigadores se encuentra comprometido a seguir desarrollando este trabajo en pro de las personas trabajadoras, el mejoramiento de los ambientes laborales y su salud mental.

Tabla 1. Algunos trabajos, investigaciones y publicaciones relacionadas con la Salud Mental Positiva Ocupacional

Tema / Título	Autor / Autores	Año	País	Tipo
Positive Mental in Health Occupational Field: design, validation and reliability of an instrument for evaluation it	Vázquez-Colunga	2015	Japón	Ponencia
Evaluación de la Salud Mental Positiva	Vázquez-Colunga	2016	México	Capítulo de Libro

Nivel de salud mental positiva ocupacional en profesores universitarios	Vázquez-Colunga, Pando-Moreno, Colunga-Rodríguez,	2016	México	Artículo Científico
Salud Mental Positiva en el Trabajo	Pando-Moreno, Aranda-Beltrán y Vázquez-Colunga	2016	México	Libro
Salud Mental Positiva Ocupacional y Activos Psicosociales en el trabajo docente	Colunga-Rodríguez y cols	2016	México	Capítulo de Libro
Algunas consideraciones acerca de la Salud Mental Positiva Ocupacional	Vázquez-Colunga y cols	2017	México	Capítulo de Libro
Diseño, validez y fiabilidad de un instrumento multidimensional para medir la salud mental positiva ocupacional	Vázquez-Colunga	2017	México	Tesis Doctoral
Psychometric Properties of OPMH-40, a Survey for the Evaluation of the Occupational Positive Mental Health	Vázquez-Colunga, Pando-Moreno, Colunga-Rodríguez	2017	México	Artículo Científico
Clima Organizacional y Salud Mental Positiva Ocupacional en médicos residentes de un hospital pediátrico en Guadalajara, México	Enríquez-González	2018	México	Tesis de Maestría
Factores sociodemográficos y laborales asociados a la salud mental positiva	Vázquez-Colunga	2018	México	Capítulo de Libro

ocupacional en trabajadores mexicanos				
Habilidades Socioemocionales y Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) en docentes	Vázquez-Colunga	2018	México	Curso Taller
La Psicología Positiva aplicada al ámbito ocupacional	Vázquez-Colunga	2018	México	Ponencia
La Salud Mental Positiva como factor para la Creatividad e Innovación	Vázquez-Colunga	2018	Veracruz	Ponencia
Plan de Recursos Humanos para Promover la Salud Laboral	Vela-Hernández	2018	Ecuador	Tesis de Maestría
Positive Mental Health Model Based on Authentic Leadership and Elements of Socialization	Calderon-Mafud, Pando-Moreno, Colunga-Rodríguez	2018	México	Artículo Científico
Revisión Sistemática de la Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional en Iberoamérica 2013-2018	Rodríguez-Rivera	2018	Colombia	Tesis de Maestría
Salud Mental Positiva Ocupacional	Vive CNP SUP Galicia	2018	España	Artículo de Divulgación
Análisis factorial de la escala SMPO-40 diseñada para medir la salud mental positiva ocupacional en trabajadores mexicanos	Vázquez-Colunga	2019	México	Artículo Científico

Burnout en profesores universitarios : un estudio correlativo con variables de personalidad y Salud Mental Positiva Ocupacional	Bejar-Berjano	2019	España	Tesis de Maestría
Efecto de una intervención con Mercadotecnia Social en los indicadores de Salud Mental Positiva Ocupacional en trabajadores docentes de una institución de educación media superior en Guadalajara, Jalisco, México	Aguilar-Olivares	2019	México	Tesis de Maestría
Espiritualidad en el trabajo y su relación con la Salud Mental Positiva Ocupacional en docentes de una institución de educación superior	Razo-Guevara	2019	México	Tesis de Maestría
Factores psicosociales y promoción de salud mental en dragonistas de una institución penitenciaria del valle	Sánchez-Rodríguez y cols	2019	Colombia	Tesis de Pregrado
Felicidad, Salud y Trabajo	Mejía-Ramírez y otros	2019	México	Panel de Expertos
Guía para la promoción de la salud mental, la prevención y la actuación frente a trastornos mentales en el ámbito laboral. Documento para empresas	Seguros ARL SURA, Suramericana S.A.	2019	Colombia	Manual para la gestión de la Salud Mental

La responsabilidad social universitaria y la salud mental del personal administrativo, docente y estudiantes de la Universidad Nacional Jorge Basadre	Vela de Córdova y cols	2019	Perú	Artículo Científico
Pausas Laborales Activas y su efecto en la salud de los trabajadores	Castellanos-Ángeles y cols	2019	México	Tesis de Maestría
Relación entre Salud Mental Positiva Ocupacional, Bienestar Laboral y Workengagement en trabajadores del arte y la cultura de Guadalajara, México	Réyes-Chávez	2019	México	Tesis de Maestría
Responsible and Healthy Leadership: Relations of Socialization and Authentic Leadership on Positive Mental Health at Work	Calderon-Mafud	2019	México	Artículo Científico
Salud mental Positiva Ocupacional, un nuevo modelo teórico humanista	Boyer-Ysaol	2019	Venezuela	Artículo Científico
Capital Psicológico Positivo e Distress Psicológico em adultos ocupacionalmente ativos	Alves-Marques	2020	Portugal	Tesis de Maestría
Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminología	Gava-Schmidt y cols	2020	Brasil	Libro (Diccionario Temático en Salud Laboral)

Efecto de las Pausas Laborales Activas en la condición física, composición corporal y salud mental positiva ocupacional de trabajadores joyeros	Castellanos-Ángeles y cols.	2020	México	Capítulo de Libro
Efecto de un programa de Pausas Laborales Activas en la condición física y Salud Mental Positiva Ocupacional de trabajadores administrativos de una institución educativa de nivel superior en Guadalajara, Jalisco	Castellanos-Ángeles	2020	México	Trabajo de Investigación
Efectos de la Socialización Organizacional en la Salud Mental Positiva en el Trabajo	Calderon-Mafud, Pando-Moreno, Aranda-Beltran	2020	México	Artículo Científico
Efectos del Liderazgo Auténtico en la Salud Mental Positiva Ocupacional	Calderon-Mafud, Pando-Moreno, Aranda-Beltran, Verduzco-Cervantes	2020	México	Artículo Científico
Elementos que configuran la salud mental positiva ocupacional desde la experiencia de docentes de educación superior en Guadalajara, México	Aguilar-Olivares	2020	México	Tesis de Maestría
Empoderamiento de trabajadores asociado a la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) en empleados operativos de	Aceves-Manzo y cols	2020	México	Proyecto de Investigación de Posgrado

una fábrica de hielo en Guadalajara				
Factores Protectores de la Salud Mental Ocupacional y Significado del Trabajo en el Personal Asistencial de la Clínica Hispanoamérica	Ruíz-Bravo y cols	2020	Colombia	Trabajo de Investigación
Factores Protectores de la Salud Mental Ocupacional y Significado del Trabajo en el Personal Asistencial de la Clínica Hispanoamérica	Ruíz-Bravo y cols	2020	Colombia	Trabajo de Investigación
Factores Psicosociales en el trabajo asociados a la Salud Mental Positiva Ocupacional en operarios de una empresa manufacturera de lácteos	Ramírez-Ornelas	2020	México	Tesis de Maestría
Factores Psicosociales en el trabajo: Riesgos, Prevención y Salud Mental Positiva Ocupacional	Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo	2020	México	Congreso Nacional
Liderazgo Saludable: Socialización y Salud Mental Positiva en el trabajo	Calderon-Mafud	2020	México	Libro
Positive occupational mental health in the working population of Mexico	Vázquez-Colunga y cols	2020	Portugal	Cartel
Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO).	Ramírez-Sánchez	2020	Colombia	Trabajo de Investigación

Factores Protectores en Salud Mental				
Satisfacción laboral y salud mental positiva ocupacional en docentes de educación superior de Guadalajara, durante la pandemia por covid-19 en el año 2020	Lima-Colunga	2020	México	Tesis de Maestría
Socialización y Compromiso Organizacionales como predictores de la Salud Mental Positiva Ocupacional	Gómez-Hernández y cols	2020	España	Libro
Socialización y compromiso organizacionales como predictores de la salud mental ocupacional en docentes de dos universidades públicas de Jalisco	Gómez-Hernández	2020	México	Tesis de Maestría
The hero/heroine we need to be to face the COVID-19 pandemic	Hirata-Soares y cols	2020	Brasil	Artículo Científico
Uso de plataformas virtuales por COVID-19: su relación con la satisfacción laboral y Salud Mental positiva en docentes universitarios mexicanos	Vázquez-Colunga y cols	2020 Prensa	México	Trabajo de Investigación
Salud Mental Positiva en el Trabajo y las Organizaciones Laborales	Rosales-Pérez	2021	Perú	Trabajo de Investigación

Adaptación transcultural y aplicación del Instrumento Multidimensional SMPO-40 Salud Mental Positiva Ocupacional en trabajadores colombianos	Ruíz-Bravo y cols	2021	Colombia	Proyecto de Investigación
Cuidado de la salud mental de los trabajadores durante la pandemia	Fuentes	2021	Perú	Trabajo de Investigación
Derechos humanos y grupos en situación de discriminación. Hacia la equidad de condiciones, en tiempos de COVID-19	Varios autores	2021	México	Capítulo de Libro
Salud Mental Positiva Ocupacional en docentes universitarios de México y Colombia durante la pandemia por COVID-19	Miranda-Aguilar & Manjarrez-Sánchez	2021	México / Colombia	Cartel
Salud Mental Positiva Ocupacional y Clima Organizacional en docentes de México y Colombia	Trujillo-Gómez	2021	México / Colombia	Cartel
Afectaciones en la Salud Mental Positiva Ocupacional de docentes universitarios de México y Colombia, desde una perspectiva de género en tiempos de pandemia	Moreno-Católico	2021	México / Colombia	Cartel
La Salud Mental Positiva Ocupacional como afrontamiento ante el	Moreno-Sánchez	2021	México / Colombia	Cartel

desgaste laboral y la satisfacción al trabajo				
Salud Mental Positiva Ocupacional en docentes universitarios de Colombia y México, durante la pandemia por Covid-19	Santiago-Pérez	2021	Colombia / México	Cartel
Salud Mental Positiva Ocupacional, contingencia por COVID-19 y sus complicaciones de Salud Mental en docentes de México y Colombia	Magallanes-Villegas	2021	México / Colombia	Cartel
Socialización y Compromiso, predictores de Salud Mental Positiva	Gómez-Hernández y cols	2021	España	Libro
Factores Psicosociales y Salud Mental Positiva Ocupacional en médicos urgenciólogos del estado de Jalisco, México.	Cordova	2021	México	Proyecto de Investigación
Trabajo Remoto, Estrés Percibido y Salud Mental, en trabajadores del Colegio Tecnológico Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020	Veliz-Huanca	2021	Perú	Tesis Doctoral

Fuente: elaboración propia

*"El individuo es la auténtica célula de la
sociedad,
con capacidad para reconocerse, reconocer al
otro
y reconocerse en él otro. Somos hermanos de la
misma especie"*

Julio César Vázquez-Colunga

EL SER HUMANO COMO AUTÉNTICA CÉLULA DE LA SOCIEDAD

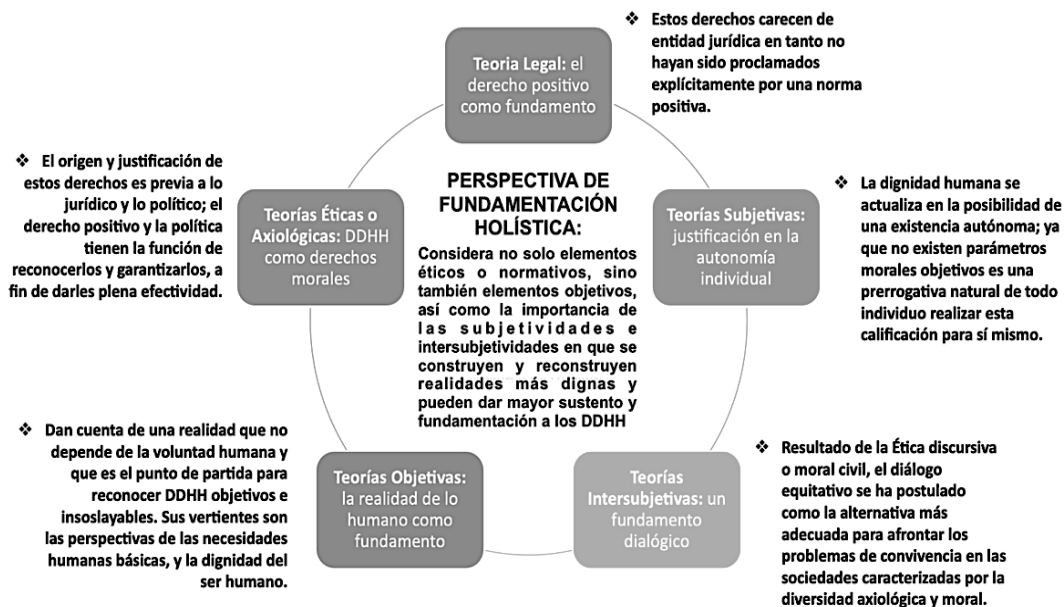
Julio César Vázquez-Colunga
Mario Ángel-González

Cuando se habla de temas que tienen que ver con el ser humano, como lo es el trabajo y la salud, se hace necesario comenzar por precisar la naturaleza y esencia del mismo, esto con la finalidad de poder entender la esencia e importancia de dichos temas para su supervivencia y bienestar. Partimos entonces de lo que nosotros hemos denominado como *perspectivas de fundamentación holística* (Ver Figura 4), la cual considera, no solo elementos éticos o normativos, sino también *elementos objetivos, pero, además - tratándose los DDHH de un tema multifactorial- toma en cuenta la importancia de las subjetividades e intersubjetividades, en que se construyen y reconstruyen realidades más dignas, y pueden dar, mayor sustento y fundamentación, desde una perspectiva holística, para el estudio, desarrollo y ampliación de los Derechos Humanos.*

Desde esta perspectiva, la esencia del ser humano que nosotros concebimos parte de diversas posturas filosóficas y teóricas, mencionaré solo algunas de las posturas más representativas, desde las cuales se erigen nuestros postulados, comenzando por la reconceptualización de cada persona como una célula social, lo cual implica reconocer que el individuo saludable y el individuo que ha sanado, pueden contribuir a generar sociedades

más saludables, pero además pueden contribuir a sanar a la sociedad.

Figura 4. Perspectiva de fundamentación holística para el abordaje de la Salud Mental



Fuente: Vázquez-Colunga, 2021.
 Adaptado de Ramírez y Pallares, 2018

Estos individuos -verdaderas células de la sociedad- adquieren, tanto en la socialización primaria (al interior de las familias) como en la socialización secundaria (escuela, comunidad, trabajo, entre otras.) competencias que les permiten relacionarse en

el campo laboral, de manera intrapersonal, interpersonal y transpersonal, con mayor autonomía, pero a su vez con una mayor solidaridad, es decir desde la *Autonomía Pro Persona*.

Es menester, comenzar por mencionar a Rosseau (1996), en torno a la existencia de un ser humano en esencia bueno; otras posturas filosóficas como la corriente Budista (Siddhārta, ss VI-V a.C.) y la Eudaimonia (Aristóteles, 384-322 a.C.), desde las cuales señala que el ser humano tiende por naturaleza, a procurar lo bueno, a buscar la felicidad y a librarse del sufrimiento, además de que puede reconocerse, reconocer al otro y reconocerse en el otro, por lo que se trata además de un ser en esencia bondadoso y compasivo (Vázquez-Colunga, 2021).

En este mismo sentido, Sócrates (470-399 a.C.), considera que el bien del ser humano consiste en alcanzar la virtud -entendida como la fuerza para ser bueno y excelente como persona de manera habitual- a la cual sólo se puede aspirar desde la educación y la sabiduría, toda vez que nadie hace el mal, sino porque ignora lo que es el bien, de ahí que las personas deban educarse y capacitarse de manera constante y permanente, ya que sólo de este modo alcanzarán la virtud.

Por su parte, Platón (427-347 a.C.) refiere a la Justicia como la virtud más importante; ésta consiste en dar a cada quien lo que corresponde -o mejor dicho, tratar a cada quien como debe ser

tratado, entrañando con esto un ideal de dignidad humana- procurando equilibrio y armonía entre lo que es diferente. En el mismo tenor, señala que una ciudad será justa, si las distintas clases de individuos que la componen viven en armonía, pero además reitera que el bien individual, sólo puede alcanzarse dentro de una sociedad justa -esta representa un claro ideal en torno a una cultura tendiente a la paz-.

Para Aristóteles (384-322 a.C.), los seres humanos somos naturalmente virtuosos, cuyo fin último es la felicidad, y la buena vida. Ambas residen en la expresión de la virtud, en hacer lo que vale la pena hacer; en encontrar nuestra esencia y fortalezas, para convertirlas de manera intencionada, en virtudes que vamos poniendo al servicio de los demás, generando bienestar para el individuo y la sociedad. Cabe señalar, que la educación y el acceso a la misma -pero además sus características en cuanto a aceptabilidad y adaptabilidad-, es lo que permitirá en menor o mayor medida, el autoconocimiento, la identificación de las propias fortalezas y su perfeccionamiento, así como la orientación de las vocaciones en el campo laboral -derechos humanos patentes en el contenido sobre educación para la inclusión y la paz, de la libertad de trabajo y en su concepción como un derecho pero además, un deber social.

Desde esta óptica, los seres humanos somos seres racionales, pero entonces además seres éticos, seres morales que

pueden utilizar la razón para acercarse a la justicia, a lo bueno, para aspirar a la excelencia y a la trascendencia mediante sus actos y su contribución a lo que es justo para el individuo y la sociedad.

González (2021), señala que “los efectos sociales del derecho humano a la educación, influyen de manera directa en el desarrollo de las personas y son esenciales en los procesos de construcción de sociedades cada vez más justas, por lo que es preciso garantizar el ejercicio pleno de este DDHH a todas las personas, pero además ofrecer servicios educativos relevantes, adecuados y útiles, para los individuos en sus propios contextos y para las sociedades que conforman”.

Por su parte Murayama (citado en Salazar, 2014), refiere que la materialización práctica de los Derechos Humanos dependerá de que estos se traduzcan en normas, políticas y prácticas del Estado, pero además, dependerá de la apropiación que hagan los ciudadanos en su quehacer diario; este tipo de conductas positivas para el individuo y la sociedad, pueden ser considerados indicadores Positivos de Salud Mental como ya se mencionó anteriormente, estos comportamientos se pueden potenciar mediante el desarrollo de la Autonomía Pro Persona, al favorecer el libre desarrollo de su personalidad.

Es entonces el individuo, un ser racional que tiene la absoluta capacidad de realizar acciones en beneficio de los demás, por

convicción propia, basado en una educación y/o capacitación crítica, que le permita un pensamiento libre con fundamentos éticos y humanistas.

LA CONTRIBUCIÓN DE LA *EUDAEPIDEMIOLOGÍA* A LA SMPO

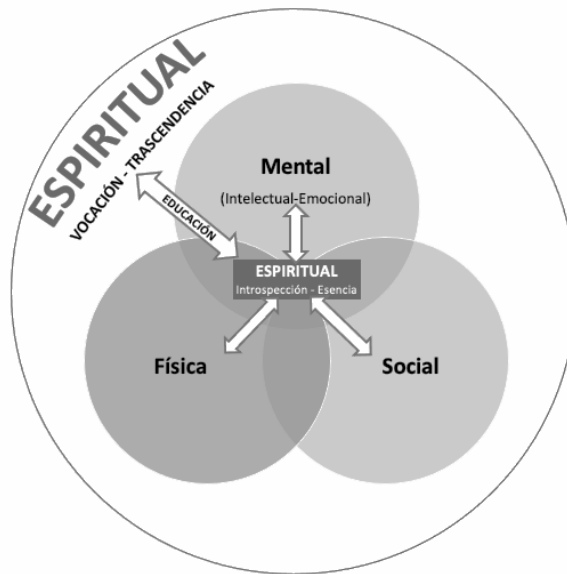
**Julio César Vázquez-Colunga
Cecilia Colunga-Rodríguez**

Hemos planteado con anterioridad la idea de un ser humano como auténtica célula social, desde un enfoque teórico centrado en posturas holísticas y teóricas de carácter positivo, humano, salutógeno y ambiental, es decir, partimos de la idea de un ser humano, en esencia bueno, producto de sus condiciones y circunstancias, que mediante la educación, la capacitación, la vocación, su trabajo y la interacción con su entorno, puede generar bienestar, salud y oportunidades de desarrollo tanto para el individuo como para la sociedad; a este abordaje lo hemos denominado como *Eudaepidemiología*, la cual se centra en los aspectos humanos, positivos y saludables, para generar salud, bienestar y felicidad.

Como ya se mencionó con anterioridad, se propone también como parte de la ampliación del modelo teórico inicial de SMPO, una definición de *Eudaepidemiología*, entendida ésta como el estudio de las condiciones ambientales y los factores psicosociales que promueven y determinan estados o eventos de salud, así como la gestión y aplicación de los mismos para la generación e incremento de indicadores positivos de bienestar y felicidad, de forma integral y holística, por lo que la *Eudaepidemiología* no se centra solamente en

cuestiones de salud física, sino de salud integral, que incluyen aspectos como la espiritualidad -reconocida por la Organización Mundial de la Salud (OMS)-, no como un aspecto religioso, sino como una aspecto de trascendencia humana, identidad y sentido de pertenencia social. Se hace entonces necesario redefinir al ser humano como un ser en esencia espiritual y biopsicosocial (Ver Figura 5).

Figura 5. El ser humano como un ser en esencia espiritual y biopsicosocial



Fuente: adaptado de Vázquez-Colunga, 2021

Mientras que la Organización Mundial de la Salud (OMS, s.f.) define a la epidemiología como el estudio de la distribución y los determinantes de aparición, magnitud y distribución estados o eventos -en particular de enfermedades- y la aplicación de esos estudios al control de enfermedades y otros problemas de salud, nosotros proponemos una definición de *Eudaepidemiología* como el estudio de las condiciones ambientales y los factores psicosociales que promueven y determinan estados o eventos de salud, así como la gestión y aplicación de los mismos para la generación e incremento de indicadores positivos de bienestar y felicidad, de forma integral y holística, por lo que no se centra en cuestiones de salud física, sino de salud integral, que incluyen aspectos como la espiritualidad -reconocida por la Organización Mundial de la Salud-, no como un aspecto religioso, sino como un aspecto de trascendencia humana, identidad y sentido de pertenencia social.

Las mejores condiciones que garanticen la salud y la seguridad de los trabajadores, deben incluir necesariamente, acciones de promoción de la salud, desde un abordaje positivo y humano; dichas acciones son distintas de aquellas que implican intervenciones de prevención -de las enfermedades y accidentes-, intervenciones remediales -de las enfermedades y accidentes-, e intervenciones de rehabilitación -de las condiciones incapacitantes-; sin demeritar la necesidad, importancia y utilidad de estas mismas,

pero en una tendencia a su disminución, en la medida que las acciones de promoción -de la salud- dan resultados.

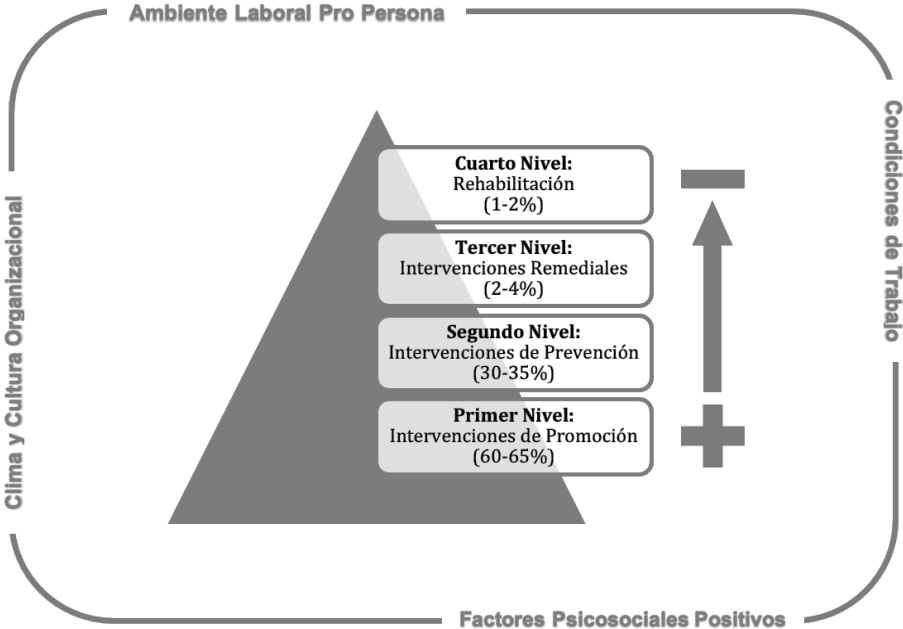
Refiere Sigerist (1941) que tratándose de las acciones orientadas a la gestión de la salud y la enfermedad, la promoción de la salud representa una actividad primordial, mientras que la segunda acción, en orden de importancia le corresponde a la prevención de las enfermedades -y en el caso de las organizaciones laborales, también de los accidentes y factores de riesgo-, y por último las acciones encaminadas a la restauración y rehabilitación, puesto que sólo hay que recurrir a ellas cuando falla todo lo anterior. Por su parte Lluch (1999), considera que, en la medida que hagamos promoción y potenciemos los recursos del ser humano, las tasas de prevalencia de trastornos disminuirán; en este mismo tenor la promoción no sólo refuerza la SMP, sino que además contribuye a la reducción de conductas de riesgo, problemas sociales y económicos, así como de los índices de mortalidad y morbilidad (Moodie y Jenkins, 2005).

En este sentido el objetivo de la *Eudaepidemiología* es que el primer nivel de intervención (promoción) se vuelva cada vez más amplio, en la medida que los niveles segundo (prevención), tercero (remedio o curación), y cuarto (rehabilitación) disminuyen como consecuencia de transitar a nuevos climas y culturas organizacionales más acordes a la dignidad del ser humano, así como con la mejora de las condiciones de trabajo y por ende la promoción de factores psicosociales positivos, hacia la construcción

de entornos laborales más saludables, productivos y de paz; hemos denominado a este tipo de ambientes como *Ambientes Laborales Pro Persona* (Ver figura 6).

Entre los diversos beneficios que esto conlleva para las organizaciones laborales, equipos de trabajo e individuos, podemos destacar que la promoción de la salud se encarga del total de los trabajadores, y no solo de los trabajadores ocupacionalmente expuestos a factores de riesgo, ni únicamente de los trabajadores que han tenido un accidente o enfermedad laboral; en este sentido se busca una transición a una salud ocupacional más positiva, que va más allá de la intervención para prevenir o remediar enfermedades; de esta manera, la promoción de la SMPO, favorece una situación diferente, que va más allá de las intervenciones para prevenir o remediar enfermedades, constituyéndose así en un agente de cambio, que impacta en estilos de vida, condiciones sociales, económicas y ambientales que determinan la salud del individuo pero que además le permiten alcanzar una *Autonomía Pro Persona* (Vázquez-Colunga, 2021)

Figura 6. La *Eudaepidemiología*, la Gestión de los Ambientes Laborales Pro Persona y la promoción de Factores Psicosociales Positivos



Fuente: adaptado de Vázquez-Colunga, 2021

"La educación y la capacitación deben generar círculos virtuosos para promover el florecimiento humano, libre, integral y pleno, para el desarrollo sustentable a nivel individual, social y ambiental, al promover la Autonomía Pro Persona y empoderar al ser humano para que conserve y transforme la realidad, con sentido humano, vocacional, ético y estético."

Julio César Vázquez-Colunga

LA AUTONOMÍA PRO PERSONA EN EL TRABAJO

**Claudia Liliana Vázquez-Juárez
Julio César Vázquez-Colunga**

Como ya hemos mencionado, en la construcción de organizaciones más saludables y realidades más justas y dignas, juega un papel importante el individuo; en este sentido, ponemos a consideración el concepto de Autonomía Pro Persona, definida como aquella facultad del individuo para obrar según su propio criterio y en el ejercicio de las más amplias libertades, ejercidas con responsabilidad social y en apego a los ideales y principios éticos universales que dan sustento y fundamento a los Derechos Humanos, independientemente de la opinión o el deseo externo.

Cabe señalar, que el medio ambiente de los distintos ámbitos donde se desenvuelve el ser humano, forzosamente tiene un efecto, por lo que no sólo puede enfermar o sanar a la personas, frenar o impulsar su desarrollo, y con esto, afectar su calidad de vida y el bienestar y desarrollo de las organizaciones que componen la sociedad; entre estas organizaciones, se pueden destacar aquellas del ámbito familiar, escolar y laboral, debido por una parte a que es en estos espacios donde se materializan -o deberían materializarse plenamente- los DDHH sociales como el Derecho a la Educación, el Derecho a la Salud y el Derecho al Trabajo, mismos que se

encuentran ampliamente reconocidos en nuestro marco jurídico y en el derecho internacional.

Asimismo, debido a que estos ambientes representan algunos de los principales espacios de interacción para las personas, dentro de los cuales se producen y reproducen procesos de socialización, y en los que el ser humano aprende de manera formal, no formal e informal, apropiándose y reproduciendo patrones conductuales y con esto patrones culturales que dificultan o posibilitan el pleno acceso a una vida digna y sustentable para todos.

Esta Autonomía Pro Persona, implica una forma de relacionarse con uno mismo, con el otro, y con los ambientes que nos rodean, sean naturales o sociales; de una manera más consciente, mas responsable, más alineada con la dignidad humana, tomando en cuenta los principios éticos universales que dan sustento y fundamento a los DDHH y las implicaciones para cada uno de los involucrados (Ver Figura 7).

Figura 7. La Autonomía Pro Persona como brújula de la Dignidad Humana



Fuente: adaptado de Vázquez-Colunga, 2021

Partimos de modelos ecológicos, desde los cuales se plantea una perspectiva transaccional, bidireccional e incluso

multidireccional; un constante intercambio de impacto ecológico entre distintos sistemas, niveles, estructuras y relaciones sociales, así como la importancia de la toma de decisiones conscientes -desde una perspectiva Pro Persona- Lo que puede estar vinculado con el principio sociológico de otredad, el cual desarrollaremos en distinto momento.

De esta forma, la *Autonomía Pro Persona*, implica una actitud razonable, plausible, equilibrada, constante y más o menos permanente, en todo momento, lugar y circunstancia, de promover, proteger, respetar, gozar y ejercitar la dignidad humana, así como la auténtica justicia -es decir, desde una postura Rawliana, como aquel tipo de justicia que se sustenta en la equidad y la igualdad, en dar a cada quien un trato digno, acorde a la naturaleza humana, y que genera bienestar para todas las partes involucradas- así como de promover, proteger, respetar, gozar y ejercitar las más amplias libertades, con las menores restricciones posibles, tomando en cuenta aquellos límites que permitan garantizar el acceso de todos - individuo y sociedad- a:

- Una vida digna, libre, justa y sustentable.
- Una vida compasiva y el acceso permanente a la No-Violencia.
- La libre elección en torno al desarrollo de su personalidad, a tener un proyecto de vida y una forma de vida acorde a su propia esencia como ser humano –una

esencia que, es precedida por su existencia, y que se va develando, construyendo y reconstruyendo a través de toda su existencia, postura que es acorde con el aprendizaje permanente y la naturaleza racionalmente evolutiva de la especie humana-.

- A encontrar su sentido vital, único y propio como ser humano, que le permita –en la más amplia libertad pro persona-, la búsqueda de la felicidad sustentable, mediante la identificación y desarrollo de sus propias fortalezas personales, para convertirlas en virtudes y encontrar su auténtica vocación, poniendo estas virtudes y vocación al servicio de los demás.
- A disfrutar y a trascender; la espiritualidad se redefine como aquel significado y sentido que nos permite conectar de manera intrapersonal, interpersonal y transpersonal, y que nos da sentido de trascendencia al preservar, modificar o crear, realizando así una contribución al bienestar propio y/o del otro. Desde esta postura podríamos estarnos refiriendo a otro indicador de SMP, que es la conciencia de clase, es decir, la identificación de pertenencia y de reconocimiento de clase, por medio de reconocer a otro ser humano, como iguales.

EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN POSITIVA CON ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

**Julio César Vázquez-Colunga
Bertha Alicia Colunga-Rodríguez**

Así, la *Autonomía Pro Persona* implica conocimientos, habilidades, actitudes valores, afectos y vocación, es decir contenidos teóricos, procedimentales, actitudinales, valorales, afectivos, y filosófico-vocacionales (Ver figura 8), que pueden desarrollarse mediante la creación de *modelos educativos positivos con enfoque de Derechos Humanos para el desarrollo sustentable*, para los cuales, a partir de los cuatro pilares para la educación (Delors, 1996), proponemos nosotros un modelo educativo al cual se adicionan otros dos pilares de suma importancia y que consisten en enfoques orientados al disfrute -hedonismo ético- y la trascendencia -eudaimonismo-. En este sentido la propuesta de seis pilares consiste en:

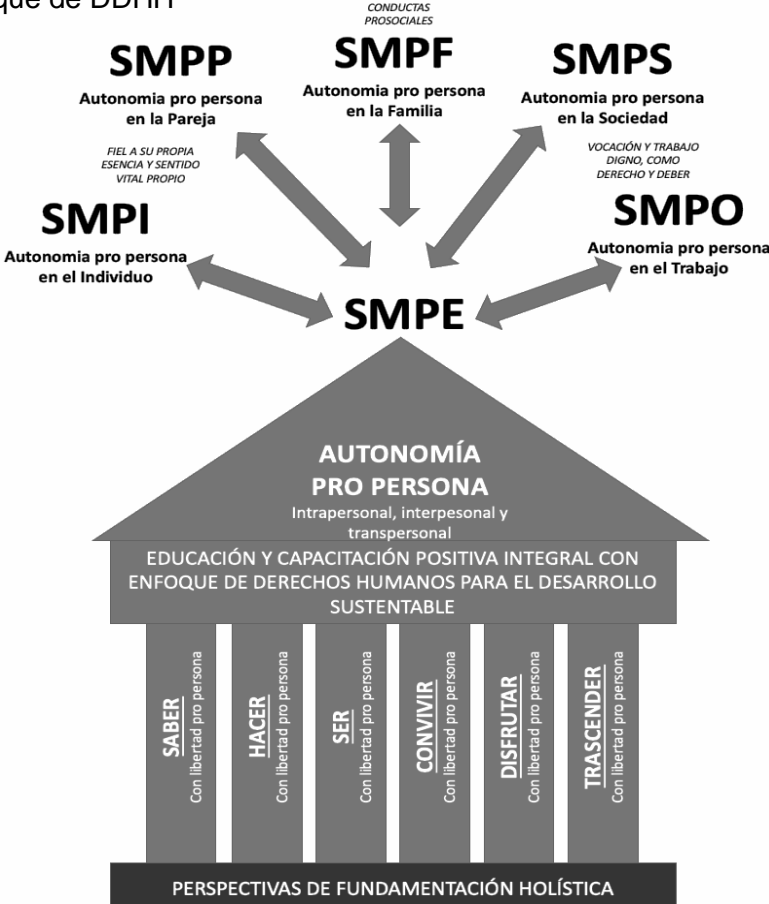
- SABER - Contenidos teóricos o intelectuales
- HACER - Contenidos prácticos o procedimentales
- SER - Contenidos actitudinales y valorales en relación a sí mismo
- CONVIVIR - Contenidos actitudinales y valorales en relación al otro

- DISFRUTAR - Contenidos afectivos
- TRASCENDER - Contenidos filosóficos-vocacionales

Este tipo de modelos educativos positivos con enfoque de Derechos Humanos, o de *Educación Pro Persona* son necesarios para el abordaje y desarrollo de la *Autonomía Pro Persona* al interior de las distintas organizaciones en las que participa el ser humano, fomentando conductas positivas que contribuyen a la generación de entornos saludables *-Ambientes Pro Persona-*.

Cabe mencionar, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado sobre el criterio de que la educación debe favorecer la comprensión y ejercicio de otros derechos como el derecho a la salud, a la libre elección de creencias y manifestación de opiniones, a la participación política, al libre desarrollo de su personalidad, entre otros, además de representar una herramienta eficaz para la determinación de proyectos de vida, elecciones de trabajo y, en definitiva, para el desarrollo económico y social de los sujetos (González, 2021),- para lo que es primordial el desarrollo de una *Autonomía Pro Persona-*.

Figura 8. Los seis pilares de la educación y capacitación positiva con enfoque de DDHH



Fuente: Vázquez-Colunga, 2021

La Autonomía Pro Persona implica una forma de relacionarse con uno mismo, con el otro, y con los ambientes que nos rodean, sean naturales o sociales; de una manera más consciente, más responsable, más acorde con la dignidad humana, tomando en cuenta las implicaciones para cada uno de los involucrados.

Debemos transitar a nuevos modelos de educación positiva, que fomenten el desarrollo integral con enfoque de derechos humanos, con miras a la más amplia sustentabilidad de nuestra especie, así como transitar a nuevas formas de vida y convivencia, a nuevas formas más ecológicas, holísticas y armoniosas.

Es así que familia y escuela, tienen un papel primordial, ya que son de los primeros ambientes en los cuales tenemos contacto con sistemas normativos, que son interiorizados y que contribuyen al desarrollo de cierta autonomía moral, pero en este caso, lo deseable sería formar individuos y sociedades con autonomía, se van volviendo en individuos de sociedades más solidarias.

La familia no es el único subsistema responsable, desde el cual se puede abordar esta postura del desarrollo de Autonomía pro persona, sino que esto debe ser una tarea que se aborde de manera integral desde cada ámbito donde se desenvuelve el ser humano; llámese familia, escuela, comunidad, trabajo y por supuesto, todo esto promovido por el Estado y el resto de instituciones sociales.

Es necesario transitar a una cultura proactiva de los derechos humanos, donde vivirlos implica no solamente tener las condiciones para disfrutarlos, sino también que los gobiernos, individuos y sociedades deben reconocerlos, respetarlos, promoverlos, defenderlos y exigirlos, para lograr que sean verdaderamente derechos de acceso universal.

Así, la violencia no es consubstancial al ser humano, es una expresión cultural y por ello, no es una ingenuidad el confrontarla y reducirla a lo que debe ser su notable excepcionalidad. Es por ello que la educación debe generar círculos virtuosos para promover el florecimiento humano libre y acorde a su propia esencia, integral y pleno, para el desarrollo sustentable a nivel individual, social y ambiental al promover “autonomía pro persona” y empoderar a la persona para que se apropie de su realidad, con sentido de excelencia humana, vocacional, ética y estética, todo ello sin duda, contribuirá a una cultura de paz.

LOS AMBIENTES LABORALES PRO PERSONA EN EL TRABAJO DIGNO

Julio César Vázquez-Colunga

Estos ambientes de los que hemos hablado anteriormente, los denominamos como *Ambientes Laborales Pro Persona*, en los cuales, además de promoverse *Factores Psicosociales Positivos*; ya la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe de 1984 sobre Factores Psicosociales en el Trabajo señalaba que los indicadores de bienestar y el estado de salud mental “positivo”, son un ámbito muy poco explorado, poniendo de manifiesto la necesidad de desarrollar indicadores como ingeniosidad y creatividad, aptitud para resolver los problemas, fuerza del ego, adaptabilidad, sociabilidad, amor propio, introversión/extroversión, actitud positiva/negativa respecto al futuro, resistencia psicológica y control interno/externo.

Señala la OIT (1984), que la SM se evalúa según índices de eficiencia funcional, como la capacidad de la persona para las relaciones sociales así como otras características que se reflejan en índices de bienestar, como los estados afectivos y otras esferas de evaluación y de satisfacción; asimismo menciona la necesidad de la autorregulación y las competencias, el desarrollo armonioso de la personalidad y la autorrealización, así como recursos de adaptación

del individuo y la capacidad para alcanzar los objetivos a los que atribuye un valor; este parece ser uno de los primeros antecedentes del abordaje positivo de la salud mental en el área del trabajo, sin embargo, se trata más bien de un abordaje mixto, ya que se sigue buscando evaluar a la salud mental positiva a través de indicadores negativos y no solo positivos; esto queda manifiesto cuando señala que la idea básica es considerar a la salud como una condición antagónica a la enfermedad, otorgando especial importancia a la presencia o a la ausencia de síntomas y de estados patológicos como un determinante importante del nivel de salud -nosotros hemos ya mencionado anteriormente, la necesidad de transitar a nuevos paradigmas desde los cuales, salud y enfermedad no son polos opuestos de un mismo continuo.

Así, consideramos que existe la necesidad de abordar el desarrollo de factores positivos -distintos de los llamados *factores protectores* -los cuales corresponden a un enfoque mixto, con una connotación de *prevención*, sino que abordándolos desde una postura *Eudaepidemiológica* enfocada en la promoción de salud mental ocupacional, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y propiciar un mayor bienestar individual y social en el trabajo, debido por una parte a que es en estos espacios laborales donde se materializa -o debería materializarse plenamente el acceso al trabajo digno y por lo tanto los Derechos Humanos del ser humano trabajador, favoreciendo con esto la producción y reproducción de

procesos de socialización, contribuyendo así a potenciar o frenar el desarrollo de los seres humanos, así como a la generación de procesos de salud o enfermedad; además, es éste uno de los principales ambientes donde nos apropiamos y reproducimos patrones conductuales y con esto patrones culturales que dificultan o posibilitan el pleno acceso a una vida digna.

Es en estos *Ambientes Pro Persona*, donde se pueden alcanzar mejores niveles de Salud Mental Positiva Ocupacional y Autonomía Pro Persona, y con esto generar un impacto positivo en aspectos que son también de interés para las organizaciones laborales como pueden ser el buen clima organizacional -el cual incluye aspectos como el *Liderazgo Pro Persona* y *la Comunicación Pro Persona*, es decir un tipo de interacciones con enfoque en favor de los seres humanos, así como incrementar la satisfacción laboral, disminuir el ausentismo, mitigar la siniestralidad y la rotación externa, así como incrementar la calidad y productividad, en ambientes donde el mayor interés se centra en las personas.

Para esto, se requiere implementar al interior de las organizaciones laborales, culturas acordes a los Derechos Humanos -reiteramos, en dichas culturas juega un papel primordial la transición a modelos de *Liderazgo Pro Persona* y *Comunicación Pro Persona*- que le permitan al ser humano, una vida más trascendente, digna, justa y saludable, ya que individuos sanos, contribuyen a la conformación de organizaciones saludables y productivas; estos

individuos -verdaderas células de la sociedad- adquieren competencias que les permiten relacionarse en el campo laboral, de manera intrapersonal, interpersonal y transpersonal, de una manera acorde a los DDHH.

Para que esto sea posible, las organizaciones deben tomar la forma de las personas que pretenden formar, en este caso, deben volverse *entornos pro persona*, es decir ambientes en favor del ser humano donde se viven de manera plena los DDHH, donde se producen y se reproducen culturas productivas, saludables y de paz.

Partiendo de las anteriores premisas, hacemos énfasis en la reflexión en torno al importante papel que juegan los *Ambientes Laborales Pro Persona* en la materialización del Derecho Humano al Trabajo Digno o Trabajo Decente, y la reconceptualización de cada persona como una célula social; los planteamientos aquí vertidos, parten precisamente de los supuestos o hipótesis de que el individuo como ser racional, tiene la absoluta capacidad de realizar acciones en beneficio de la sociedad, por convicción propia, basado en una educación crítica, que le permita un pensamiento libre con fundamentos éticos y humanistas, a diferencia de las posturas clásicas que señalan a la familia como la célula de la sociedad, nosotros consideramos que es el individuo la auténtica célula social, y que un conjunto de ellas, conforman distintos órganos, como son la familia, la comunidad y diversas organizaciones.

LA COMUNICACIÓN PRO PERSONA EN EL TRABAJO DECENTE

Sergio Iván Vázquez-Colunga
Julio César Vázquez-Colunga

Como ya hemos mencionado, el principio *pro persona* es uno de los ejes sobre los que descansa la aplicación y el respeto a los Derechos Humanos. A partir de la Reforma Constitucional de 2011, el término se incorpora al texto jurídico federal como reflejo de un cambio de paradigma en las directrices del Estado por buscar las mejores condiciones para los ciudadanos. En el sentido más general el principio *pro persona* es la interpretación y aplicación de la ley más favorable para las personas. Se trata de un mecanismo de aplicación *ex officio* que pretende convertir derechos reconocidos en garantías.

Hacer lo mejor en favor de la persona. A pesar de ser un término joven en cuanto a positivación constitucional se refiere, se trata de un principio que en la praxis tiene antecedentes arraigados en nociones como *in dubio pro reo*, *in dubio pro operario*, *pro libertatis*, *favor debilis*, que al menos en esencia, persiguen el mayor bienestar posible para los titulares de derechos (Castañeda, 2018).

Basados en este mismo espíritu y retomando la idea de identificar en los Derechos Humanos un problema de entendimiento y apropiación, que permita a los individuos y la sociedad su pleno

acceso, ejercicio y materialización, proponemos un alcance adicional al principio *pro persona* que pueda desdoblarse y hacerse ostensible en la comunicación de los DDHH, así como en el establecimiento de relaciones intrapersonales, interpersonales y transpersonales que permitan la construcción de realidades más saludables, justas y acordes a la dignidad humana. Así, la comunicación en el ámbito del trabajo y las organizaciones debería ser también *pro persona*.

La accesibilidad a los Derechos Humanos está vinculada a su apropiación y entendimiento. Es bajo esta premisa que la propuesta señala un modelo de *Comunicación Pro Persona*, entendido como el proceso de comunicar en beneficio del desarrollo integral del ser humano. Este tipo de comunicación al servicio de la dignidad, es multidimensional y cumple con un rol de accesibilidad, igualitario y de visibilización de las vulneraciones a los DDHH, con la expresión como herramienta.

La *Comunicación Pro Persona* es un nivel superlativo de comunicación que persigue el pleno desarrollo del ser humano. Está al servicio de la dignidad humana y de perseguir un bienestar progresivo de las personas con la comunicación como un medio (oral, visual, escrita, transmedia). Es comunicación incluyente e inclusiva. Busca el consenso a partir de las diferencias. Defiende nuestro derecho a entender las leyes y los derechos, pero además debe contribuir a garantizar el acceso a un trato digno. Las leyes son tan cotidianas y tienen tanto impacto en nuestras vidas que es nuestro

derecho conocerlas y entenderlas, pero además la comunicación tiene un impacto en la construcción de los imaginarios sociales y en el establecimiento de determinado tipo de ambientes, que como ya hemos mencionado, no son inocuos, sino que contribuyen a los procesos de salud y/o enfermedad, así como a frenar y/o potenciar el desarrollo de individuos y sociedades.

La construcción de este modelo se inspira en diversos planteamientos políticos, filosóficos y sociales. De Habermas (1981) retoma la idea de perseguir una comunicación a partir de la equidad y que persiga el consenso basado en la participación de los integrantes del proceso. Dicha relación se logra a través del intercambio de signos lingüísticos convencionales y que propician vínculos interpersonales.

Por su parte, John Stuart Mill (1806-1873) es uno de los primeros pensadores en señalar que el ser humano, es capaz de conseguir desarrollarse armónicamente sobre la base de una sociedad libre y educada.

Estableciendo así a la educación como un instrumento para la libertad y la democracia. La expresión no como un objetivo, sino como una vía para la generación de mejores condiciones de vida para las personas. De la Teoría de los Actos del Habla de Searle (1969), se retoma la capacidad que el lenguaje tiene para transformar y ejercer efecto sobre la realidad, a partir del modelo tridimensional

de locución (la enunciación), la ilocución (la intencionalidad) y la perlocución (el efecto).

De Martín Barbero (1987) se retoma la inquietud por entender a las audiencias como públicos con marcos interpretativos diferenciados y por tanto con necesidades comunicativas particulares. Un mismo mensaje puede tener lecturas distintas a partir de la dimensión cultural que lo decodifica.

A diferencia de la comunicación humanitaria, que es una herramienta para atención comunicativa en tiempos de crisis, la *Comunicación Pro Persona* está siempre vinculada a los Derechos Humanos en positivo. Es decir, está apalancada en preservar y promover la cultura de los DDHH y es una herramienta para promoción de la llamada Cultura de Paz, al considerar en el proceso comunicativo el respeto a las mayores libertades y la imposición de las menores restricciones posibles, esto sin dejar de lado la importancia de la dignidad del ser humano y los límites que permitan a todos el acceso a una vida digna, justa y libre de violencia.

La comunicación humanitaria se orienta en resolver problemas bajo un modelo reactivo. Se convierte en una herramienta necesaria a partir del conflicto y es preventiva a partir de evitar problemas. Actúa en un contexto negativo.

Es derecho de toda persona no solamente conocer, sino entender sus derechos. La Comunicación Pro Persona trasciende el

plano informativo y de difusión que realizan las instituciones al promover mensajes indiferenciados. Desde esta perspectiva, se consideran incompletas las acciones del Estado por promover, difundir y educar en DDHH, pues los esfuerzos no sobrepasan el plano informativo.

Trabajar por aparatos de defensa del “Derecho a conocer tus derechos” sería un horizonte favorable a perseguir. Como Castañeda (2018) explica, “la promoción de los derechos humanos implica la toma de medidas para la sensibilización y educación en este rubro, teniendo presente que puede ser un motor de respeto (p. 38).

La Comunicación pro persona actúa en contra de los discursos de odio, la discriminación basada en género, discapacidad, étnica, etaria o cualquier otra vinculada a las llamadas categorías sospechosas planteadas en el artículo primero constitucional. Además combate la desigualdad basada en la falta de entendimiento.

El problema radica en parte, en una comunicación institucionalista generalista que no contempla las diferencias ni la diversidad de públicos, lo que perpetúa las condiciones de desigualdad bajo una imagen de “falsa promoción de los DDHH”. La falta de entendimiento también es una barrera de acceso. Es una pared de cristal que crea una ilusión de promoción y difusión de los derechos humanos.

Sin duda al ser un principio, se trata de un horizonte a perseguir. Es “el deber ser”, que tendría que ser desarrollado de manera gradual por las instituciones y organismos cuyas atribuciones estén vinculadas a la promoción de los Derechos Humanos. Defiende el derecho a entender tus derechos, pues no basta con conocerlos. Eso atiende a un nivel superficial. El entendimiento de los derechos es lo que debe propiciar. Al entender algo puedes utilizarlo en tu favor, gestionarlo y generar verdaderos vínculos de apropiación. Mayor entendimiento permite la acción.

La participación en este tipo de proceso comunicativo es extensiva a todos los participantes de la cadena: emisor (instituciones), canales de mediación (medios tradicionales y digitales) y receptores (audiencias con diferente tipo de contexto para decodificar los mensajes). Este modelo, a consideración de quien escribe, plantea una ruta en la dirección correcta para generar mejores condiciones que tomen en cuenta la igualdad a partir de la diferenciación.

La Comunicación Pro Persona está estructurada en un esquema tetradimensional de objetivos interdependientes e indivisibles, en consistencia al espíritu propio de los Derechos Humanos.

Visibilización: Promueve la cultura de los DDHH. Se puede subdividir en dos manifestaciones: En positivo: Promueve el principio

de los DDHH; y en negativo: Se vincula con la libertad de expresión. Visibiliza y señala la vulneración a los DDHH. Es la función de la denuncia y la exigencia.

Accesibilidad: Tiene que ver con el acceso a la información y su disponibilidad. Es información cuyo conocimiento aporta al desarrollo del proyecto de vida de la persona y le ayuda a perseguir condiciones de dignidad. Pensada para cubrir la mayor parte posible de las capacidades y canales: digitales, físicos, auditivos, braille, para gente que no tiene acceso a la tecnología, etc.

Inteligibilidad: Combate el hermetismo y propicia el entendimiento de DDHH para facilitar su exigibilidad. Combate la información genérica. Mensajes diferenciados para públicos diferenciados. No basta con que esté disponible, sino que sea entendida por quien necesite de ella. Es el derecho que tenemos a entender nuestros derechos para poder exigirlos. Aquí se vincula con la generación de mensajes adecuados a las necesidades de los grupos vulnerables. Pretende erradicar la desigualdad basada en la falta de entendimiento.

Lingüística: Se vincula con la igualdad. Tiene como fundamento al lenguaje, es el vehículo del pensamiento y de la cultura. Este rol defiende la inclusión como herramienta para la no discriminación. Se combate desde la manera en que se nombran las cosas. También pone nombre a las cosas. Defiende la dimensión de

inclusión desde el lenguaje. Aquí se vincula con la no discriminación / la expresión más adecuada y precisa.

El test de Comunicación Pro Persona, se realiza al evaluar el cumplimiento de los cuatro ejes en un esfuerzo comunicativo por parte de una institución. Al ser interdependientes e indivisibles y funcionar como un principio, busca que las categorías se cumplan en mayor medida.

MIDIENDO LA SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL: SMPO-40

**Julio César Vázquez-Colunga
María de Lourdes Preciado-Serrano**

La escala de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO-40), es un instrumento multidimensional con un formulario de autoadministración, desarrollado para aplicarse a diferentes actividades ocupacionales (ver Tabla 2). La encuesta evalúa aspectos positivos de la salud mental en el trabajo, como el bienestar personal en el trabajo, las relaciones interpersonales positivas en el lugar de trabajo, la inmersión en la tarea, el empoderamiento laboral, la filosofía de vida laboral y las fortalezas personales en el trabajo (Ver Figura 9).

El instrumento de medición incluye 40 ítems divididos en cuatro subescalas, que corresponden a las dimensiones espiritual, cognitiva, socioafectiva y comportamental.

La Dimensión espiritual, que incluye 12 ítems que se refieren a la capacidad para comprender el sentido y significado del trabajo desarrollado, así como los aspectos del trabajo. que permiten a la persona sentir una sensación de trascendencia a través de su trabajo.

Figura 9. Los seis componentes de la Salud Mental Positiva Ocupacional



Fuente: adaptado de Vázquez-Colunga, 2017

La dimensión Cognitiva, integrada por 10 ítems, incluye preguntas sobre la percepción de los estímulos presentes en el ambiente laboral, es decir, el conjunto de información, creencias y opiniones que tiene una persona sobre su trabajo y las condiciones ambientales en el que se desarrolla.

La dimensión conductual, que incluye 8 ítems, aborda temas sobre las tendencias, disposiciones e intenciones conductuales frente a los estímulos percibidos en el ambiente de trabajo.

La dimensión socioemocional, conformada por 10 ítems, definida como el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes frente a los estímulos percibidos en el entorno laboral, que permiten a la persona interactuar intra e interpersonalmente.

Todos los ítems tienen una opción de respuesta tipo Likert de cinco puntos, pasando de “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”. A continuación, se presenta La escala de Salud Mental Positiva Ocupacional (OPMH-40 por sus siglas en inglés), aunque existe la versión en español, creada y aplicada en trabajadores mexicanos, este instrumento es denominado SMPO-40, se presenta en su versión final, aunque aún se está aplicando en distintos contextos y países, para establecer un sistema de calificación estándar.

Tabla 2. Reactivos del instrumento multidimensional SMPO-40

<i>1.-En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas</i>
<i>2.-Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal</i>
<i>3.-En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar</i>

<i>4.-En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma</i>
<i>5.-Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo</i>
<i>6.-Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado</i>
<i>7.-Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral</i>
<i>8.-Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás</i>
<i>9.-Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida</i>
<i>10.-Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros</i>
<i>11.-Hacer bien mi trabajo me satisface</i>
<i>12.-Confío en mis capacidades como trabajador</i>
<i>13.-El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso</i>
<i>14.-Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades</i>
<i>15.-Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome</i>
<i>16.-Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo</i>
<i>17.-Me llevo bien con mis compañeros de trabajo</i>
<i>18.-Mi trabajo está relacionado con las cosas importantes de la vida</i>
<i>19.-Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores</i>
<i>20.-A través de mi trabajo he crecido como persona</i>
<i>21.-Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo</i>
<i>22.-Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona</i>
<i>23.-Me entusiasma realizar mis labores cotidianas</i>

<i>24.-Me considero una persona sociable en mi trabajo</i>
<i>25.-Sé claramente lo que debo hacer en mi trabajo</i>
<i>26.-Me considero un trabajador competente</i>
<i>27.-Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quien puede ayudarme</i>
<i>28.-Me apasiona realizar mi trabajo</i>
<i>29.-En mi trabajo tengo una actitud positiva hacia mí mismo</i>
<i>30.-Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros</i>
<i>31.-Cumpro con mis labores por elección propia</i>
<i>32.-Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo</i>
<i>33.-En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás</i>
<i>34.-Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores</i>
<i>35.-Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales</i>
<i>36.-La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo</i>
<i>37.-El trabajo es una fuente importante de bienestar personal</i>
<i>38.-Pienso que soy un trabajador digno de confianza</i>
<i>39.-El trabajo es algo que se debe disfrutar</i>
<i>40.-Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva</i>

Fuente: Vázquez-Colunga, 2017

La Filosofía de Vida Laboral y la SMPO

En cuanto a los seis diferentes componentes que hemos mencionado, comenzaremos por señalar a la *Filosofía de Vida Laboral*, como el conjunto de pensamientos, creencias y valores que le ayudan al ser humano a dar sentido y dirigir su vida laboral de una manera sana, placentera y significativa.

Este componente contiene elementos como: Sentido y significado del trabajo, ideales laborales, proyecto de vida laboral, balance trabajo y tiempo libre, identidad ocupacional, congruencia entre valores personales y del trabajo, entre otros elementos y está integrado por los siguientes ítems:

- 2. Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal.*
- 3. En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar.*
- 8. Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás.*
- 9. Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida.*
- 18. Mi trabajo está relacionado con las cosas importantes de la vida.*
- 22. Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona.*

39. *El trabajo es algo que se debe disfrutar.*

Las Fortalezas Humanas Pro Persona en el trabajo y la SMPO

Las *Fortalezas Humanas Pro Persona en el Trabajo* se refieren a un conjunto de rasgos positivos presentes en el individuo, que promueven el potencial humano y le ayudan a que tenga una vida laboral satisfactoria y significativa, y que le permiten relacionarse de manera intrapersonal, interpersonal y transpersonal.

Contiene los siguientes elementos: Sentido y significado del trabajo, ideales laborales, proyecto de vida laboral, balance trabajo – tiempo libre, identidad ocupacional, congruencia de valores personales - trabajo

El componente de *Fortalezas Humanas Pro Persona en el Trabajo* está integrado por los siguientes ítems:

1. *En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas.*
4. *En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma.*
15. *Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome.*

16. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones que se presentan en mi trabajo.

21. Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo.

33. En mi trabajo disfruto siendo generoso con los demás.

34. Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores.

El Empoderamiento en el Trabajo y la SMPO

El empoderamiento en el trabajo, se refiere tanto a las capacidades del individuo necesarias para poder mejorar su propia vida laboral, así como al proceso mediante el cual las personas desarrollan estas capacidades y que le permiten al ser humano apropiarse de su realidad y transformarla de manera sociocrítica.

En este sentido algunas áreas primordiales a abordar mediante los procesos de capacitación pueden ser aquellos relacionados no solamente con los procesos de trabajo y producción, sino además en temas como el desarrollo de habilidades socioemocionales, la mejora de procesos comunicativos y de liderazgo con un enfoque pro persona, la gestión de equipos de trabajo y trabajo en equipo, así como la capacitación en temas de autocuidado, aspectos de salud y seguridad ocupacional, así como el empoderamiento pro persona con enfoque de derechos humanos

entre otras temáticas que pueden contribuir a la mejora de climas y culturas en el trabajo y las organizaciones.

Contiene los siguientes elementos: Percepción adecuada de la realidad laboral, autorregulación en el trabajo, autodeterminación para el trabajo, autoeficacia laboral, locus de control interno en el escenario laboral, adaptación al entorno laboral, dominio y control del entorno ocupacional, autoactualización y desarrollo laboral, autogestión de la salud ocupacional.

El componente de *Empoderamiento en el Trabajo* está integrado por los siguientes ítems:

5. Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo.

7. Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral.

12. Confío en mis capacidades como trabajador.

19. Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores.

35. Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales.

Las Relaciones Interpersonales Positivas y la SMPO

El componente de Relaciones Interpersonales Positivas en el Trabajo se refiere a la capacidad del individuo para establecer relaciones sanas y afectuosas con los demás.

Contiene los siguientes elementos: Relaciones laborales afectuosas, grupalidad, redes sociales de apoyo, sentido de pertenencia al colectivo ocupacional, apego satisfactorio a las normas laborales, comunicación asertiva en el trabajo. Está integrado por los siguientes ítems:

17. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.

24. Me considero una persona sociable en mi trabajo.

27. Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quien puede ayudarme.

30. Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros.

32. Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo.

40. Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva.

El Bienestar Personal en el Trabajo y la SMPO

Este componente se refiere a la valoración del individuo con relación a su trabajo en términos positivos, y que incide en la

presencia de sentimientos, sensaciones y emociones positivas en su actividad laboral.

Contiene los siguientes elementos: Autovaloración positiva como trabajador, autoestima positiva en el trabajo, disfrute de la identidad de género en el trabajo, vitalidad en el trabajo, afectividad positiva derivada del trabajo, disfrute del trabajo, sentido de logro en el trabajo, autorrealización en el trabajo.

El componente de *Bienestar Personal en el Trabajo* está integrado por los siguientes ítems:

- 13. *El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso.*
- 14. *Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades.*
- 23. *Me entusiasma realizar mis labores de forma cotidiana.*
- 26. *Me considero un trabajador competente.*
- 29. *En mi trabajo tengo una actitud positiva hacia mi mismo.*
- 36. *La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo.*
- 38. *Pienso que soy un trabajador digno de confianza.*

La Inmersión en la Tarea y la SMPO

Dicho componente se refiere al estado mental operativo en el cual una persona está completamente inmersa en la tarea que

ejecuta. Se caracteriza por un sentimiento de enfocar la energía, de total implicación con la actividad, y de éxito en la realización de la actividad. Esta sensación se experimenta mientras la actividad está en curso.

Contiene los siguientes elementos: Objetivos claros, concentración en la tarea, equilibrio entre habilidad – desafío, actividad intrínsecamente gratificante.

El componente de *Inmersión en la Tarea* está integrado por los siguientes ítems:

6. Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado.

11. Hacer bien mi trabajo me satisface.

25. Se claramente lo que debo hacer en mi trabajo.

28. Me apasiona realizar mi trabajo.

31. Cumplo con mis labores por elección propia.

REFLEXIONES FINALES

La salud mental positiva ocupacional, es un concepto que aun sigue transitando a una evolución con enfoque positivo, no obstante, esta transición ha sido lenta y complicada, debido a que todavía en algunos documentos normativos y legales, se utiliza la “salud mental”, como sinónimo de “enfermedad mental”; es así que se considera que se trabaja y se invierte en salud mental, pero en realidad el precario recurso financiero y conjunción de voluntades, se enfoca de manera raquítica, en abordar algunas de las enfermedades mentales más prevalentes en la sociedad, con resultados muy pobres y con una escasa visión de la pandemia de trastornos mentales derivados de la pandemia, que se vienen como una avalancha.

Sin embargo, y aunque no deja de ser lamentable que esto ocurra, no se atienden a las personas y en particular a los trabajadores en su salud mental, a los cuáles se les cosifica y se les considera “recurso humano” de la empresa, y ya no se diga del trabajo informal, que dista mucho al igual que la mayoría de los trabajos formales, de ser un trabajo digno, donde se le proporcione al trabajador un trato apegado a los derechos humanos.

Es necesario no solo la atención de la enfermedad, la rehabilitación, la prevención de las enfermedades mentales; también es de sobremanera importante, la promoción de la salud mental en

el trabajo, donde se pueda desarrollar el ser humano y con ello, enriquecer socialmente a su familia, a la sociedad y al país.

El enfoque de los derechos humanos, integrado hace apenas 10 años en la legislación y normativa mexicana, puede ser una de las vías para poder alcanzar el libre desarrollo de la personalidad y de las potencialidades humanas, buscando lograr salud, bienestar y felicidad a través de la actividad laboral.

Aunque por cuestiones de espacio, este libro aborda de manera somera algunos temas, no deja de tener trascendencia, incluso su simple mención, ya que es necesario visibilizarlos, por medio de la investigación, la educación y la legislación al respecto.

A 300 años de la creación del concepto de salud en el trabajo por Ramazini, considerado padre de esta, las cosas no han cambiado mucho, corresponde a todos los actores sociales lograr trabajos dignos para todos y todas; promover la salud mental positiva en el trabajo, no sólo es un cambio de paradigma hacia la prevención, atención y rehabilitación de los trastornos y enfermedades mentales, sino que va más allá, se trata del derecho que todos tenemos de vivir una vida bien vivida y tener bienestar y felicidad por medio de una de las actividades humanas más importantes para las personas y para las naciones que es el trabajo.

Sobre los Autores

JULIO CÉSAR Vázquez-Colunga

Licenciado en Derecho, Maestro en Educación y Doctor en Psicología. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, SNI Nivel 1. Profesor-Investigador del Departamento de Justicia Alternativa, Ciencias Forenses y Disciplinas afines al Derecho, en el Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara. Profesor de la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo (PNPC CONACyT), en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Miembro de la Academia Jalisciense de Ciencias, miembro del Sistema Nacional de Investigación en Psicología. Miembro del Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional, miembro de la Asociación Internacional de Psicología Positiva. ORCID 0000-0001-8393-2505. Correo electrónico: julio.vcolunga@academicos.udg.mx

CECILIA Colunga-Rodríguez

Licenciada en Psicología por la Universidad de Guadalajara, Maestra y Doctora en Ciencias de la Salud Pública por la Universidad de Guadalajara. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (nivel 1) desde 2007. Perfil deseable PRODEP. Investigadora en el Hospital de Pediatría del Centro Médico Nacional de Occidente del Instituto mexicano del Seguro Social. Profesora Investigadora del

Departamento de Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS), Universidad de Guadalajara. Miembro del Colegio de profesionales de la Psicología del Estado de Jalisco. Miembro de la Academia Jalisciense de Ciencias y del Sistema Mexicano de Investigación en Psicología. Premio Jalisco de Psicología 2008 y Premio Mexicano de Psicología 2012. ORCID 0000-0003-0328-788X Correo electrónico: cecilia.colunga@academicos.udg.mx

MARIO Ángel-González

Licenciado en Psicología Educativa, Maestro en Ciencias de la Educación, con énfasis en Pedagogía y Doctor en Psicología por la Universidad de Guadalajara. Posdoctorado en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, ex becario CONACyT. Es catedrático de la Escuela Normal de Jalisco y de la Escuela Normal Superior de Jalisco, así como Profesor-Investigador del Centro Universitario de Tonalá en la Universidad de Guadalajara. Responsable del Cuerpo Académico Consolidado UDG-CA 958 “Procesos Educativos, Salud y Trabajo”. Presidente de la Red de Cuerpos Académicos e investigadores para el Desarrollo Humano Sustentable. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Su línea de investigación se enfoca en la educación para la salud y procesos de educación superior. ORCID 0000-0002-5762-5170. Correo electrónico: mario.angel@academicos.udg.mx

MARÍA DE LOURDES Preciado-Serrano

Licenciada en Psicología. Maestría en Psicología Clínica, Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Coordinadora de la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Co-Fundadora de la Red de Cuerpos Académicos e Investigadores para el Desarrollo Humano Sustentable. Ha sido Directora del Colegio de Doctores y Ciencias de la Salud en el Trabajo A. C. Miembro del Colegio de Profesionales de la Psicología del estado de Jalisco. ORCID: 0000-0002-0329-808X. Correo electrónico: delourdes.preciado@academicos.udg.mx

CLAUDIA LILIANA Vázquez-Juárez

Licenciada en Educación con especialidad en Formación Ética y Ciudadana, Maestra en Investigación y Educación, y Doctora en Psicología por la Universidad de Guadalajara. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Profesor-Investigador del Departamento de Salud Poblacional, en el Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara. Miembro de la Academia Jalisciense de Ciencias, miembro del Sistema Nacional de Investigación en Psicología. ORCID 0000-0002-0932-0110. Correo electrónico: claudia.vazquez5425@academicos.udg.mx

BERTHA ALICIA Colunga-Rodríguez

Química Farmacobióloga por la Universidad de Guadalajara. Maestría en Educación en el área de la Docencia e Investigación por Universidad Santander. Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo por la Universidad de Guadalajara. Doctora en Educación para la Formación Profesional por el ITEC. Perfil deseable Prodep. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel C. Profesora de asignatura en la Escuela Normal Superior de Jalisco. Miembro de la Red de Cuerpos Académicos e Investigadores para el Desarrollo Humano Sustentable. ORCID 0000-0002-2576-9225. Correo electrónico: bertha.colunga@ensj.edu.mx

JORGE ALBERTO Valadez-García

Doctor en Psicología por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Maestro en Terapia Familiar y Licenciado en Psicología por la Universidad de Guadalajara. Fue posdoctorante en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Cuenta con la Especialidad en Promoción de la Salud y Prevención de Comportamiento Adictivo en la Universidad Nacional Autónoma de México. Tiene 20 años de experiencia clínica. Su línea de investigación es el diseño de intervenciones para prevenir el consumo de drogas, adolescencia y familias. ORCID: 0000-0002-0503-0060. Correo electrónico: jalvaladez@yahoo.com.mx

SERGIO IVÁN Vázquez-Colunga

Estudiante del Doctorado en Derechos Humanos de la Universidad de Guadalajara. Es Licenciado en Comunicación; Maestro en Comunicación Estratégica por la Universidad Panamericana y Master en Dirección de Marketing y Ventas por la Universitat de Barcelona. ORCID: orcid.org/0000-0003-2939-144X. Correo electrónico: sergio.vazquez3962@alumnos.udg.mx

REFERENCIAS

- Almeida, N. (2000). O conceito de saúde: ponto-cego da epidemiologia? *Revista Brasileira de Epidemiologia*. 3 (1-3). Sao Paulo, Brasil: Associação Brasileira de Pós -Graduação em Saúde Coletiva. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v3n1-3/02.pdf>.
- Amar, J., Palacio, J., Llinás, H., Puerta, L., Sierra, E., Pérez, A., y Velásquez, B. (2008). Calidad de vida y salud mental positiva en menores trabajadores de Toluviéjo. *Suma Psicológica*, 15, 2 385-403.

- American Psychiatric Association. (1995). DSM-IV, Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Barcelona: Masson.
- Aranda, C. B., Pando, M. M., Salazar, J. E., Torres, T. M., Aldrete, M. R., Pérez, B. R. (2004). Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en médicos de primer nivel de atención. *Investigación en salud*, 6 28-34.
- Becoña, E., Vázquez, L. F., y Oblitas, A. L. (1995). Antecedentes y desarrollo de la psicología de la salud. *Revista de Psicología Contemporánea*, 2, 1.
- Bergdolt, K. (1999). History of medicine and concepts of health. *Croatian Medical Journal*. 40 (2). Zagreb, Croatia: Zagreb University School of Medicine. Recuperado de <http://neuron.mefst.hr/docs/CMJ/issues/1999/40/2/10234052.pdf>.
- Castañeda, M. (2018). *Principio pro persona ante la ponderación de derechos*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Segunda Edición.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. (Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación en el siglo XXI. Compendio. Ediciones UNESCO)

De Moragas, M; Terrón, J & Rincón, M (2017) *De los Medios a las Mediaciones de Jesús Martín Barbero, 30 años después*. Institut de la Comunicació. Universitat Autònoma de Barcelona. España.

Gadivia, V., y Talavera, M. (2012). *La construcción del concepto de salud. Didáctica de las ciencias experimentales y sociales*. España: Universitat de València.

Garaigordobil, L., M. (1998). *Bases teórico-metodológicas, situación actual y directrices de futuro*. Salamanca: Amarú Ediciones.

González, D. B. (2021). Cuadernos de jurisprudencia, número 6. Derecho a la educación. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Prats, M., y Braga, F. (2009). Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español. *Rev Esp Salud Pública*, 83 215-230.

Habermas, J (1981). *Teoría de la Acción Comunicativa I. Racionalidad de la Acción y Racionalización Social*. Taurus. Madrid.

- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Joint commission on menthol illness and health.
- Juárez, F. (2010). *Salud y calidad de vida: marcos teóricos y modelos*. España: Dykinson.
- Juárez, F. (2011). El concepto de salud: Una explicación sobre su unicidad, multiplicidad y los modelos de salud. *International Journal of Psychological Research*, 4, 1.
- Labiano, M. (2006). Introducción a la psicología de la salud. En: L. A. Oblitas (Ed.). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México: Thomson.
- Lluch, M. (1999). *Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva*. Tesis Doctoral no publicada Universidad de Barcelona. España.
- Lorenz, V., Cardoso, M., y Oliveira, M. (2010). Burnout y estrés en enfermeros de un hospital universitario de alta complejidad. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 18.
- Manzano, G., y Ramos, F. (2001). Profesionales con alto riesgo de padecer burnout: enfermeras y secretarias. *Interpsiquis*, 2.

Martín-Barbero, J (1987). De los medios a las mediaciones: Comunicación, cultura y Hegemonía. Editorial Gustavo Gili. España.

Míreles, P., Pando, M., Aranda, C. (2002). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en una empresa de la rama textil en Guadalajara, México. *Investigación en salud*, 4.

Organización Mundial de la Salud (2014). *El derecho a la salud*. Consultado en <http://acuddeh.org/spip.php?article3808>

Organización Mundial de la Salud. (1948). *¿Cómo define la OMS la salud?*. Ginebra. Recuperado de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>.

Organización Mundial de la Salud. (1992). *CIE 10. Trastornos mentales y del comportamiento. Descripciones clínicas y pautas para el diagnóstico*. Madrid: Meditor.

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas. Informe sobre la salud en el mundo 2001*. Francia: OMS.

Pando, M., Águila, J. A., Acosta, M., Amezcua, M. T., y. Aranda C. (2008). Factores psicosociales protectores en salud ocupacional. En M. Pando, J. Román y M. Acosta (Eds.).

Factores psicosociales de riesgo de trabajo en la empresa.
Cuba: Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales
Laborales.

Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguilar, M., Ocampo, L., y Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12, 523-259.

Ramírez, H. S., y Pallares, P. J. (2018). *Derechos Humanos*. México: Oxford.

Rawls, J. (1971). *Teoría de la Justicia*. México: Fondo de Cultura Económica. Rousseau, J. J. (1999). *El contrato social*. Argentina: El Aleph.

Reynoso, L., y Seligson, I. (2002). Psicología y salud en México. En L. Reynoso e I. Seligson (Coords.), *Psicología y salud*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Román, H. (2003). Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Revista Cubana de Salud Pública*, 29 103-110.

Sánchez, V. (2002). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: Prentice Hall.

Scolari, C (2008). *Hipermediaciones. Elementos para una Teoría de la Comunicación Digital Interactiva*. Gedisa. España.

Searle, J. (1980). *Actos del Habla: Ensayo de filosofía del lenguaje*. Cátedra Editores. España.

Stuart Mill, J. (2013) *Sobre la libertad*. Alianza Editorial. España.

Vázquez-Colunga, J. C. (2017). Diseño, validez y fiabilidad de un instrumento para medir la Salud Mental Positiva Ocupacional. Tesis doctoral, Doctorado Interinstitucional en Psicología. México: Universidad de Guadalajara.

Vázquez-Colunga, J. C. (2020). Ponencia sobre desigualdad, discriminación, exclusión y marginación como violación al derecho humano en materia laboral en tiempos de Covid-19, en el *II Foro Nacional "Derechos Humanos y Grupos en Situación de Discriminación. Hacia la equidad de condiciones, en tiempos de COVID-19*. Recuperado de <https://youtu.be/oIYWP76mfA>

Vázquez-Colunga, J. C. (2020). Saúde Mental Positiva Ocupacional. En Gava-Schmidt, Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias (pp. 387-389). Sao Paulo: Editora FiloCzar.

Vázquez-Colunga, J. C. (2021). Felicidad sustentable en la familia. (Podcast) Entrevista realizada en KGED1680, Fresno, CA. Recuperado de <https://podcasts.google.com/feed/aHR0cHM6Ly9hbmNob3luZm0vcy81MTI2M2FiYy9wb2RjYXN0L3Jzcmw/episode/NmM4MmY1YTktMzVhOC00ZGUzLTkyNTYtNGY3YjgxOWU0YWl2?sa=X&ved=0CAUQkfYCAhcKEwioyfDTlu7yAhUAAAAAHQAAAAQAQ>

Vázquez-Colunga, J. C. (En prensa). Reflexiones en torno a la Autonomía Pro Persona como base de la educación para el desarrollo de la cultura de paz. En Problemas contemporáneos en Derechos Humanos en México. Tomo II. Su análisis desde la dignidad. México: Universidad de Guadalajara.

Vázquez-Colunga, J. C., Colunga-Rodríguez, C., y Colunga-Rodríguez, B. A. (2018). Salud Mental Positiva y bienestar escolar en estudiantes mexicanos. Recuperado de <https://trabajos.pedagogiacuba.com/trabajos/52SMPE%20Y%20UWES%2031102018.pdf>

Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. L., Orozco-Solís, M. G., Ángel-González, M., y Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Saúde Mental

Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. Saúde e Sociedade, 26, 584-595. São Paulo, Brasil: Associação Paulista de Saúde Pública.

Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. L., Orozco-Solís, M. G., Ángel-González, M., y Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. Saúde e Sociedade, 26, 584- 595. Brasil

El libro SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL,
INVESTIGACIONES ACTUALES Y CONSIDERACIONES
TEÓRICO-CONCEPTUALES

Se terminó de imprimir en octubre de 2021

Esta edición se realizó bajo el cuidado de PIENSO en
Latinoamérica, A.C.

La edición consta de 1,000 ejemplares
más sobrantes para reposición



Impreso en los talleres de ABC Impresiones,
Calle Pedro Moreno 640, Colonia Centro,
44100 Guadalajara, Jalisco, México

PIENSO en Latinoamérica

Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

Historicamente los temas relacionados con la salud se han abordado de forma principalmente reactiva, no obstante en las últimas décadas, se ha buscado cada vez más, una transición a un enfoque proactivo, de naturaleza más positiva; un abordaje que permita gestionar y desarrollar el bienestar, así como mayores niveles de salud y calidad de vida en todos los ámbitos donde se desenvuelve el ser humano; entre estos, el ámbito del trabajo y las organizaciones laborales cobra vital importancia debido al gran influjo que este tiene en la condición de salud de las personas, ya sea para favorecer los procesos de salud o enfermedad, así como para frenar o favorecer el desarrollo de los seres humanos y de la sociedad.

El libro que usted tiene en sus manos, busca contribuir a esta reciente transición al abordaje auténticamente positivo de la salud mental en el ámbito ocupacional, y no solamente remediar o evitar daños o enfermedades, ya que las mejores condiciones que garanticen la vida y la salud de los trabajadores necesariamente deberán incluir acciones orientadas a la promoción de la salud, esto sin demeritar la importancia y necesidad de realizar intervenciones remediales o preventivas

Para tales efectos ponemos a consideración del lector una propuesta teórica e instrumental original, centrada en mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores, a partir de reconocer el trabajo como un derecho y un deber social, así como la importancia de la gestión de dichos ambientes para ofrecer y garantizar un trabajo digno, que permita al ser humano desarrollarse y generar bienestar para el y para otros, haciendolo además en entornos laborales decentes.

Consideramos que este libro, en conjunto con otras de nuestras publicaciones, representa un recurso valioso para el lector, ya sea parte de la comunidad estudiantil, docente, científica y/o empresarial, quienes encontrarán propuestas innovadoras que pretenden contribuir a repensar las áreas de oportunidad desde las cuales se puede transitar a culturas de bienestar y de paz, más saludables, e incluso, más productivas y competitivas.

ISBN 978-607-97-4886-9



9 786079 748869