

## PONENCIA CONGRESO UDI BUCARAMANGA

### COMPENDIO DE IDEAS ACERCA DE MIS REFLEXIONES SOBRE EL PAPEL DEL SER HUMANO DENTRO DEL SG-SST

La manera como en la sociedad occidental hemos abordado tradicionalmente el concepto de “**Ser Humano**” ha desvirtuado el concepto en sí mismo y ese concepto desvirtuado lo ha tomado la familia y por supuesto la sociedad y las organizaciones que se han encargado de transmitirlo de generación en generación.

Cuando uno le pregunta a un niño, qué quiere ser cuando grande, indefectiblemente contestará: quiero ser médico, quiero ser policía, quiero ser bombero, quiero ser papá o mamá, en otras palabras, contestará desde su quehacer, desde lo que quiere HACER y no desde lo que quiere SER.

Desde que tengo uso de razón, mis padres, los de mis amigos y compañeros de estudio y de barrio, nos inculcaron la importancia de estudiar para SER ALGUIEN en la vida, estudie mijo bien juicioso para que sea ALGUIEN y nos metieron el cuento que el camino de la FELICIDAD se alcanzaba siendo ALGUIEN y para poder ser ALGUIEN, se precisaba realizar muy bien un arte, oficio y profesión.

También se nos dijo y se nos transmitió de generación en generación que, si yo era alguien, podía tener lo que quisiera y podía aspirar a tener carro, casa y beca como se dice popularmente y que esas dos cosas combinadas era la ruta hacia la felicidad.

Aristóteles afirmaba que el fin último del ser humano es ser feliz... ¡pero eso era antes, en la antigüedad! A los que nacimos en el siglo XX y ahora XXI, nos educaron para ser exitosos, no para ser felices y nos convencieron que éxito, es sinónimo de felicidad.

No, no es así, el QUEHACER o EL HACER, conduce al éxito, pero no a la FELICIDAD y el TENER conduce al PLACER, pero no a la FELICIDAD. Hace años estamos confundidos como sociedad aun sabiendo la diferencia, es muy común escuchar a personas cercanas a nosotros o quizás nosotros mismos hemos tenido expresiones como esta: “Ese señor como profesional es excelente, pero como ser humano es un H.P, puede que sepa mucho, pero yo donde ese señor no vuelvo” marcando así una clara diferencia entre SER y HACER.

La inmensa mayoría de personas de nuestra sociedad occidental nos construimos desde categoría del HACER y del TENER y jamás hacemos nada por la categoría del SER porque no la conocemos. Cuando nos preguntan quiénes somos, nos describimos desde lo que hacemos, no desde lo que somos porque no sabemos quiénes somos. Pregúntense ustedes en este momento a sí mismos, ¿QUIÉN

SOY? y se darán cuenta la enorme dificultad que tenemos para describirnos desde el SER y rápidamente terminamos autodescribiéndonos desde el HACER.

Cuando nos construimos solamente desde dos categorías, nos pasa lo mismo que a un trípode con dos patas, nos caemos, nos derrumbamos.

Miremos algunos ejemplos de la vida real: Lina Marulanda, Robins Williams, Michael Jackson, Anthony Burdein, para nombrar sólo algunos casos: Eran exitosos en los papeles y roles que desempeñaban cada uno: exitosos presentadores, empresarios, actores, artistas, por lo cual fueron ganadores de múltiples galardones como reconocimiento a su excelente labor, tenían fama, reconocimiento, riqueza, lujos, propiedades, alfombra roja en muchos lugares del mundo, pero todos tienen como común denominador que acabaron con sus vidas, se suicidaron, y cuando uno indaga sobre sus vidas, descubre que no eran FELICES, NO ERAN..., HACIAN Y TENIAN, pero NO ERAN... Si caemos en cuenta notarán que cada uno tenía sus TRABAJOS, pero no eran FELICES. Mi experiencia me ha demostrado que ni el ÉXITO ni el PLACER garantizan la FELICIDAD, pero la FELICIDAD sí garantiza el ÉXITO y el PLACER.

María Clara Villegas Jaramillo relataba en la revista UNIANDINOS de octubre de 2008 lo siguiente:

*Les voy a contar una historia: hace alrededor de un año estaba dictando un taller sobre el SER para el equipo directivo de un banco. Cuando estaba explicando esto, una ejecutiva levantó la mano y me dijo que no entendía eso del SER. Le pregunté qué era exactamente lo que no entendía y me respondió que ella era muy amorosa, pero su problema era que no se le notaba... Entonces todo el mundo se rio. Yo mire hacia arriba y le dije a mi Dios: ¡"Esto no me puede estar pasando! Qué comentario tan incoherente, ilumíname por favor". Entonces me iluminé; me imagino que si a uno no se le nota es porque no lo ES. Le expliqué lo siguiente: nosotros, tal como los demás elementos de la naturaleza, tenemos cualidades; así como el limón tiene una cualidad natural que es la acidez y el azúcar la dulzura, nosotros tenemos generosidad, humildad, alegría, ternura, fortaleza, paciencia, persistencia, templanza, etc. La diferencia entre un limón y nosotros es que éste no puede escoger ser ácido, mientras que nosotros sí, pues se nos dotó de una capacidad que se llama el libre albedrío, que consiste en poder decidir si se nos nota o no. Entonces le pregunté que como querría ser recordada cuando muriera: ¿cómo una mujer amable, amorosa? Y contestó: "¡Claro que sí!" Yo le respondí: Pues que se*

*te note porque es gratis. El SER son precisamente esas cualidades naturales que son tan evidentes.*

*La felicidad es SER, es aquello que es apetecible siempre por uno mismo y jamás por otra cosa. Es lo que se siente en el instante en que uno conscientemente practica una cualidad natural del ser humano. Debemos definir nuestro sueño de SER, que no es nada distinto a decidir las tres cualidades naturales por la cuales queremos ser recordados. Hasta aquí María Clara.*

SER es sinónimo de valores, lo que María Clara llama cualidades yo lo llamo VALORES, pero también SER significa COHERENCIA, entre lo que se PIENSA, se SIENTE, se DICE y se HACE. PENSAR y SENTIR son categorías INTERNAS, DECIR y HACER son categorías EXTERNAS, es decir COHERENCIA entre mi INTERIOR y mi EXTERIOR, otros lo llaman INTEGRIDAD O INTEGRALIDAD: un SER HUMANO ÍNTEGRO, COHERENTE, TRANSPARENTE, entre otros, SER HUMANO QUE TRANSPIRA VALORES.

Ya tenemos los dos primeros escenarios a los que debe apuntar el SG-SST cómo construir FELICIDAD y cómo armonizar VALORES.

Un tercer escenario es: Cuando sucede un accidente laboral , lo primero que se nos viene a la cabeza es pensar en cuál fue el factor externo al trabajador que ha podido fallar o si ha sido una conjunción de factores igualmente externos al mismo y, en el caso de que no encontremos factores relevantes, achacamos la ocurrencia del suceso a la mala suerte o a la imprudencia del trabajador, por lo tanto, cuando llegamos a la conclusión de que la causa está en el trabajador, generalmente nuestro pensamiento es que no podemos hacer nada y que pasó porque tenía que pasar.

Cuando hacemos la evaluación de riesgos laborales, generalmente hacemos super análisis de los equipos de trabajo que utiliza, cómo son sus sistemas de emergencia, los riesgos químicos, biológicos, administrativos, públicos, eléctricos, los riesgos psicosociales las relaciones interpersonales, la correcta o no adaptación de los puestos de trabajo a las características físicas de las personas que los ocupan, entre otros, pero no se evalúan en ningún caso las características personales de los trabajadores que ocupan cada puesto de trabajo.

Cuando hacemos selección de personal nosotros los psicólogos, a pedido de la empresa, exigimos una serie de requisitos académicos o conocimientos teóricos, de

experiencia profesional, entre otros. Pero nunca estudiamos si en esa persona, y especialmente si es un puesto de alta peligrosidad, se dan las características personales adecuadas al desempeño de este y nos olvidamos de que en esas características también radican posibles factores de riesgo. Esto generalmente sucede porque somos psicólogos organizacionales que desconocemos por completo el área ocupacional y clínica del SER HUMANO que hay detrás el TRABAJADOR, y cuando sucede el accidente y es achacable al trabajador, pensamos...*cómo ha podido pasar...con la experiencia que tenía...qué mala suerte...* y solemos auto justificarnos de que hemos hecho todo lo posible, lo que pone la normativa, etc.

Pero ¿es esto realmente así?, ¿hemos hecho todo lo posible?, ¿podemos actuar sobre las características personales del trabajador?

### **La Personalidad como factor de riesgo**

La personalidad de los trabajadores se constituye en un gran factor de riesgo de siniestralidad que no se tiene en cuenta.

En las empresas a nivel de prevención de riesgos laborales, se suelen tener en cuenta las características físicas, por ejemplo, nadie pondría a un discapacitado, con su silla de ruedas en un andamio colgante a 20 metros de altura. Las discapacidades físicas o inadecuaciones físicas a determinados puestos de trabajo se detectan rápidamente, en casi todos los casos a simple vista.

Pero con las psicológicas y de personalidad no ocurre lo mismo. Son más difíciles de detectar, hace falta un estudio profesional al que nos oponemos pues, frecuentemente pensamos, raya lo subjetivo y, además, todos nos atrevemos a opinar al respecto, aunque nuestros conocimientos sean mínimos o nulos en esta materia, es decir, todos nos creemos psicólogos y hasta los mismos psicólogos nos creemos con la capacidad de dominar todo el universo psicológico y por eso no remitimos a otros colegas.

En Colombia por ejemplo ¿quién se plantea realizar un estudio de las características personales de los trabajadores cuando debemos nombrar trabajadores designados para la actividad preventiva, o recursos preventivos para un momento productivo puntual, o bien tenemos que designar a las personas que tienen que actuar en caso de una situación de emergencia? En otras palabras ¿cómo designamos a los integrantes de las brigadas de emergencias?

O son voluntarios o son asignados a dedo, entonces nombramos a Pedrito para que, en caso de emergencia, se sitúe en el punto X y desde allí, oriente a las personas para que evacúen el área de trabajo por un sitio determinado. En el momento de activarse el protocolo de emergencia, Pedro es presa de un ataque de pánico y sale despavorido o sufre un bloqueo que le impide realizar la función que

tenía asignada y deja el resultado de la situación de emergencia más al azar de lo que debería.

¿Cuántas personas asisten a los cursos de Alturas sufriendo Acrofobia? ¿O cuántos suicidas no estarán felices haciendo cola para asistir al mismo curso? Son, estas características psicológicas y de personalidad las que hacen a cada individuo distinto y, por tanto, a cada trabajador también y, como hemos podido comprobar, son fuente de riesgos laborales.

¿Somos todos igual de imprudentes? ¿Lo somos en las mismas condiciones? ¿Toleramos todos de igual modo el estrés? ¿Qué situaciones son las que nos provocan estrés a cada uno de nosotros? ¿Soy proclive a cumplir normas? ¿Por el simple hecho de cumplirlas? ¿Me tienen que convencer para asumir unas normas? ¿Soy una persona proactiva en mi grupo de trabajo para que se cumplan las normas de prevención? ¿Existen equipos o situaciones de trabajo en los que es más probable, por las características personales de los trabajadores, les puedan provocar situaciones de estrés laboral, por ejemplo, espacios confinados?

El estado de ánimo de los trabajadores puede ser causa de incidentes con consecuencia de accidente, o de desmotivación para atender las normas de seguridad. ¿Qué le pasa últimamente a Martha que está tan despistada? No debemos olvidar los biorritmos propios de la especie humana.

Es lógico deducir que si Esteban tiene un alto grado de neuroticismo o inestabilidad emocional, tienda a verse más fácilmente afectado en su estado de ánimo por las situaciones de su entorno que otras personas, y por tanto a cambiar rutinas de trabajo habituales. En otros ejemplos, alguien con un alto grado de psicoticismo será menos consciente de las consecuencias de actuaciones arriesgadas, o las personas con un alto grado de curiosidad serán más proclives a aburrirse con las rutinas habituales y ensayarán otras nuevas, quizá poco recomendables desde un punto de vista de prevención de riesgos. De allí la importancia que tiene cuando aplicamos la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud complementarla con un Cuestionario de Personalidad y Afrontamiento

Alguna pregunta similar podríamos hacernos en el ámbito psicosocial ¿Somos todos igual de vulnerables al acoso laboral? Ley 1010 de 2006

Así podría citar innumerables factores psíquicos, por ejemplo la percepción, que nos hacen diferentes a unas personas de otras, y que condicionan comportamientos individuales y peculiares de exposición al riesgo.

Las preguntas que nos podemos hacer en esta materia son infinitas, que están evidenciando que hay factores de riesgo que no estamos estudiando, suponiendo que las personas actuamos casi de igual manera ante las mismas situaciones; nada más lejos de la realidad, Una de las razones por las que Alfred Adler se separó del Psicoanálisis freudiano fue precisamente porque Freud aseguraba que había sólo tres tipos de personalidades, Neurótica, Perversa y Psicótica, mientras Adler

defendía la Tesis de que había tantas personalidades como personas hubiera en el mundo, que podían ser parecidas pero jamás idénticas, dando así paso al concepto de Unicidad Configurada que con el tiempo se convirtió en uno de los fundamentos o pilares de la Psicología Humanista, podría decir entonces, que sin pretenderlo Adler se convirtió en el padre de la Psicología Humanista.

En la misma situación, es sabido que dos personas pueden tener, con casi totalidad certeza, reacciones completamente diferentes, incluso totalmente contrarias, también la misma persona en distintos momentos o en distintos contextos de relación psicosocial puede tener reacciones distintas.

Aquí tenemos el tercer elemento que hoy quiero reflexionar con ustedes. Primero felicidad, segundo valores y tercero personalidad por llamarlos de algún modo.

Felicidad:

El SG-SST tiene que hacer una diferencia entre la jornada de trabajo y la jornada laboral, la jornada laboral son 24 horas, siete días a la semana y 365 días al año o 366 cuando es bisiesto. Nos vamos para la casa a pensar, a hablar o a realizar trabajos, vivimos en función del trabajo, nos acostamos a y soñamos con el trabajo, a veces nos despertamos tarde en la noche por alguna situación laboral, a veces tenemos pesadillas con el trabajo. Hay momentos inclusive que no disfrutamos nuestro descanso por la proximidad del trabajo, nos la pasamos toda la semana esperando que sea viernes para salir del trabajo y si tenemos que trabajar el sábado se nos hace una eternidad la semana, y llega el viernes o el sábado y no disfrutamos el descanso por la proximidad del lunes y que pereza tener que ir a trabajar, y eso que no hemos considerado el síndrome de Burnout, entonces si pasamos todo el tiempo en función del trabajo, a qué horas tengo tiempo para ser feliz? ¿A qué horas tengo tiempo para construir y vivir mi felicidad?

¿Qué están haciendo las organizaciones para procurar ambientes organizacionales que privilegien, espacios, situaciones, circunstancias, momentos, climas, culturas que permitan que nuestros trabajadores construyan felicidad?

Esto me lleva a repensar o a replantear otro paradigma: Número de trabajadores que tiene la empresa. El concepto de número de trabajadores tiene que cambiar, la empresa se parece a un ring de boxeo, cuando el boxeador escucha que suena la campana va a su esquina (familia) y salen un montón de personas (Esposa/o hijos, padres, hermanos) a ponerlo en forma, uno de pregunta cuántos dedos ve, otro le secar el sudor, un tercer le da líquidos, un cuarto le habla al oído, un quinto le echa cremas anticoagulantes, un sexto le aplica aerosoles para disminuir el dolor, etc, para ponerlo en forma para el próximo round o combate. El trabajador llega a la casa y uno le da afecto, otro se cuelga en su cuerpo y lo acoge, con sus brazos, otro más le sirve la comida, alguien le tiene la cama hecha y aseada, es decir, la familia lo pone en forma para el próximo combate o jornada laboral, o sea que el número de trabajadores no son los que dice Nómina, ese número hay que multiplicarlo mínimo por tres y la organización los está excluyendo, como seres

biopsicosociales por naturaleza y necesito compartir mi felicidad con mi familia, ¿Qué están haciendo las empresas para privilegiar ambientes familiares que me permitan ya no solamente construir mi felicidad sino para que cada uno de los miembros de la familia construya su felicidad y poder compartir felicidades familiares?

Los invito a que repensemos conceptos tradicionales que son erróneas, Abraham Lincoln decía, Los hombres somos tan desgraciados o tan felices como resolvemos serlo, es decir, a mí nadie me hace feliz, no yo hago feliz a nadie, esa tradición errónea de pensar, creer y asegurar de qué por tu culpa soy feliz o por tu culpa soy desgraciado es absolutamente falsa y son puros cuento de hadas. Es feliz o ser desgraciado es una decisión personal y no depende de nadie.

El segundo mito es pensar que hay parejas felices, no existen parejas felices, no, la realidad y el debería ser es que hay personas felices que hacen pareja y hay personas felices que viven en familia, por eso las organizaciones deben procurar formas que posibiliten la construcción de felicidad de las personas que conforman las familias de nuestros trabajadores.

Por eso otro de los sentidos o significantes que se le debe dar a los riesgo extramurales del trabajador dentro del enfoque del SG-SST, es ir hasta dónde vive el trabajador, qué come, cómo se divierte, en que emplea su tiempo de ocio y de fin de semana si es que le queda tiempo, quién es su vecino, tiene pozo séptico, letrina, tasa sanitaria, qué problemas personales tiene, de pareja, con sus hijos, en fin metérsele al rancho, no como visita domiciliaria de trabajadora social, ni con el ánimo de averiguar chismes, no, para ayudarle a solucionar los problemas en la fuente, de tal manera que cuando llegue a la empresa, llegue un trabajador con capacidad de concentración, animado, empoderado, positivo, proactivo y productivo, entre otros.

Valores: No se nos debe olvidar que las organizaciones formales y modernas deben tener y privilegiar su propia escala de valores y debe conceptualizar que es lo que se va a entender por esos valores al interior de la organización, pero para poder conceptualizar esos valores debe hacer apuestas axiológicas no solamente, sino inclusive antropológicas, es decir, ¿cuál es el concepto de hombre o de ser humano o de trabajador, por el cual va a apostar la organización, esos y otros conceptos más, deben quedar claro en las organizaciones.

Pero sucede que el trabajador, como ser humano y como trabajador, tiene su propia escala de valores, ¿Qué o cómo están haciendo las empresas para alinear ambas escalas de valores? Creo que muy poco, la mayoría de las empresas hacen selección por competencias y muy pocas hacen selección por valores. Ya los psicólogos educativos con sus nuevas teorías que permitieron en Colombia por ejemplo, la modernización de las pruebas de Estado, antes llamadas pruebas del Icfes, que las competencias si no se han desarrollado se pueden desarrollar, pero los valores es bien complicado, eso viene de fábrica o sea de cuna, de familia, se tiene o no se tiene y si se tiene qué tanto se articulan con los valores empresariales?

Vaya dilema.

Por último la personalidad:

¿Qué tanto la personalidad de la empresa impacta la Cultura organizacional?

y qué tanto la personalidad de los individuos impacta el clima laboral, ¿qué tan alineados están estos dos tipos de personalidades?

Ambas se pueden rediseñar, de no ser así no existiríamos ni los psicólogos ni los psiquiatras, pero tristemente debo confesar que no conozco empresas que se ocupen de estos asuntos a profundidad, hacemos mediciones de cultura y clima que sólo sirven para alimentar estadísticas y nada más y poder mostrar indicadores de eficiencia, pero se quedan por fuera los indicadores en eficacia, efectividad y productividad organizacional y personal.