

Artículos Originales

Cultura de Paz y salud mental en los colaboradores

Culture of Peace and mental health in collaborators

Información

Fechas:

Recibido: 08/09/2022

Aceptado: 17/11/2022

Publicado: 31/12/2022

Correspondencia:

María Magdalena Espinoza
mmespinoza5@utpl.edu.ec

Conflicto de intereses:

En esta publicación no se presentó
ningún conflicto de interés.

Financiación:

Ninguna.

Autorías

María Magdalena Espinoza Herrera¹

¹Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

Cómo citar este trabajo

Espinoza Herrera, M. M. (2022). Cultura de Paz y salud mental en los colaboradores. *Revista de Cultura de Paz*, 6, 385–401. <https://doi.org/10.58508/cultpaz.v6.157>

RESUMEN

Introducción: La investigación analiza como la cultura de paz incide en la salud mental del colaborador. Esto reconociendo la posibilidad de que puedan convergir, ya que poseen similitudes en sus características y objetivos, como el hecho de educar en valores, acciones y actitudes, dejando de lado cualquier tipo de violencia, con herramientas que le permita al colaborador mejorar la comunicación, trabajo colaborativo, autoestima, resolución de conflictos y estilos de afrontamiento entre colaboradores.

Método: Este estudio se desarrolla como una revisión bibliográfica que consistió en la revisión de aproximadamente cuarenta artículos científicos sobre las líneas de Cultura de Paz, y salud mental en bases de datos como: Medline, Google académico, Scielo y Dialnet.

Resultados: Esta investigación permite identificar que existe poco análisis alrededor de la incidencia de la cultura de paz en la salud mental de los colaboradores, ya que son temas que se abordan desde áreas distintas. No se registró ningún estudio que mencione esta incidencia, siendo relevante que se logre converger estas grandes concepciones que tienen puntos en común ya que la una está inmersa en la otra, generando multiplicidad de beneficios en el ser humano y en el logro de los objetivos que se plantean las organizaciones.

Conclusiones: Se identifica que ambas concepciones están ligadas, ya que estas permiten gestionar de manera adecuada la resolución de conflictos y toma de decisiones entre sus colaboradores lo cual mejorará la proactividad y producción de resultados que busca la empresa.

Palabras clave: Cultura de Paz; Salud Mental; colaboradores; ambiente laboral; bienestar.

ABSTRACT

Introduction: The research analyzes how the culture of peace affects the mental health of the collaborator. This is done by recognizing the possibility that they can converge, since they have similarities in their characteristics and objectives, such as the fact of educating in values, actions and attitudes, leaving aside any type of violence, with tools that allow the collaborator to improve communication, collaborative work, self-esteem, conflict resolution and coping styles between collaborators.

Method: This study is developed as a bibliographic review that consisted of the review of approximately forty scientific articles on the lines of culture of peace, and mental health in databases such as: Medline, academic Google, Scielo and Dialnet.

Results: This research allows us to identify that there is very little analysis around the incidence of the culture of peace in the mental health of collaborators, since they are issues that are addressed from different areas. There were no studies that mention this incidence, being relevant that it is possible to converge these conceptions that have points in common since one is immersed in the other, generating multiplicity of benefits in the human being and in the achievement of the objectives that the organizations consider.

Conclusions: It is identified that both conceptions are linked, since they allow to adequately manage conflict resolution and decision making among its collaborators, which will improve proactivity and production of results that the company seeks.

Key Words: Culture of Peace; Mental health; collaborators; work environment; wellness.

Introducción

Sin duda la necesidad de paz en el ser humano es natural por lo que siempre estará en la búsqueda de la misma; pero ¿qué es la paz? En cuestiones de definición se habla de un cese o ausencia de guerras o conflictos, desde lo espiritual se dice ser un estado sereno, sin embargo, para conseguir esto se debe meditar o encontrar un camino espiritual es decir se lo encuentra desde una auto educación y predisposición.

Ahora bien, como encontrar este camino, si el ser humanos se encuentra inmerso en una cultura donde la violencia tiene el papel protagónico tal y como nos mencionan las cifras según el Balance Anual de Homicidios de 2021 de la organización Insight Crime (Insight Crime, 2021), centro que investiga la seguridad ciudadana en las Américas, en 2021 América Latina y el Caribe han experimentado un aumento de asesinatos en casi todos los países. Tasa de homicidios por 100.000 habitantes en América Latina, Venezuela 40.9; Honduras 38.6; Colombia 26.8; México 26; Puerto Rico 19.3; Brasil 18.5 El Salvador 17.6, Guatemala 16.6; Ecuador 14; Panamá 12.8; Costa Rica 11.5; Uruguay 8.5; Paraguay 7.4; Perú 4.3; y, Chile 3.6.

Son cifras alarmantes y que sin duda en el presente año han ido incrementando, no solo a nivel de violencia física, sino verbal y psicológica, sin distinción de género, edad, clase social o ámbito laboral en el que el ser humano se desenvuelva, siendo así que se plantea la pregunta, ¿cuál es la incidencia de la cultura de paz en la salud mental de los colaboradores y a su vez en los objetivos que las organizaciones buscan fidelizar? Y, para intentar responder esta pregunta la presente revisión bibliográfica se centra en identificar aportes de los últimos veinte años en relación a la incidencia de la cultura de paz en la salud mental del colaborador; por ello resulta pertinente iniciar conociendo el concepto de la cultura de paz empezando por tener claro que es la paz; según la Conferencia General de la *UNESCO*, sostiene que la paz no significa únicamente ausencia de conflictos armados, sino también que no hay paz cuando existen evidentes violaciones de los derechos humanos, ya que la paz tiene un contenido que es la exigencia de justicia entre las sociedades y el reconocimiento de la igualdad y la dignidad de todos los pueblos y las culturas. Así mismo la paz debe ser la ausencia de toda violencia estructural causada por la negación de las libertades fundamentales y por el subdesarrollo económico y social (Bedjaoui, 1997).

Es bien conocido que, las organizaciones ya no se enfocan en ver a un trabajador como un objeto que produce sino como un colaborador con un fin estratégico para la organización, teniendo en cuenta su potencial como un valioso talento y, por esta razón, es necesario que el colaborador tenga bienestar laboral, no solo visto desde la comodidad en el trabajo sino el promover el bienestar y la salud mental (Castañeda, Betancur, Salazar, y Mora, 2017). Teniendo presente que la salud mental no es sino “un estado de bienestar en

el cual cada individuo desarrolla su potencial puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva, fructífera y puede aportar algo a su comunidad” (OMS, 2022).

Métodos

El presente artículo es de tipo empírico que según Fernández(2006) se caracterizan para introducir o confirmar teorías científicas, lo que permitió la recogida de información sobre las temáticas de cultura de paz, salud mental, colaboradores y la correlación entre estas; así mismo es de alcance exploratorio puesto que la dimensión temporal no se considera un aspecto relevante para la investigación Fernández(2006), lo que nos sirve para que la recogida de información pueda ser en el espacio temporal necesario, en este caso desde el 2000 hasta la actualidad y en libros de autores clásicos.

Metodológicamente se desarrolla como una revisión bibliográfica, que es “la operación documental de recuperar un conjunto de documentos o referencias bibliográficas que se publican sobre un tema, un autor, un trabajo específico siendo una actividad de carácter retrospectivo que nos aporta información acotada a un periodo determinado de tiempo” (Gálvez, 2011). Para ello se realiza el análisis de más de cuarenta artículos relacionados a la temática de estudio desde el año 2000 hasta la actualidad y en libros de autores clásicos; a través de base de datos científicas como: Medline, Google académico, Scielo y Dialnet, buscando como palabras clave: cultura de paz, salud mental, colaboradores, Inteligencia emocional en las empresas, cultura de paz y salud mental en colaboradores.

Luego del análisis y lectura de cada una de las investigaciones recabadas permitió construir una visión general de cómo se aborda la cultura de paz y su incidencia en la salud mental de los colaboradores, lo que nos lleva a una serie de conclusiones que nos da la visión para abordar temas relevantes como el de la presente investigación.

Cultura de Paz, base del bienestar para el ser humano. Concepciones generales de la Cultura de Paz

Según Aguiar (1998) la paz es un derecho inalienable del hombre y de toda la familia humana, por ser la condición misma para el ejercicio de todos los derechos humanos. Por lo tanto, educar en este sentido es deber de todos, para así alcanzar una cultura de paz. La sociedad cumple un rol altamente decisivo en el fortalecimiento y la promoción de la paz, esta responsabilidad está dada a las cuatro categorías de personas, los educadores, los comunicadores, los políticos y los humanistas, aunque ciertamente esa responsabi-

lidad se debe exigir en todos los niveles, y por esto, cada uno debe sentirse comprometido y procurar que ningún tipo de falsedad contamine las relaciones de cualquier tipo (Arango, 2007).

El compromiso de la cultura de paz exige que las personas posean coherencia en todos o casi todos los aspectos de la vida, puesto que no se puede estar en contra de la violencia que generen guerras si en el día a día no sabemos resolver nuestros problemas por medio de un diálogo pacífico y asertivo excluyendo la violencia (Vinyamata, 2012).

Para Fisas (2006) el vivir en paz debe ser una situación que nos produce bienestar personal y tranquilidad de espíritu junto con un orden social en el que la persona y los pueblos se entienden suficientemente como para no entrar en beligerancias que causan muerte y sufrimiento. Mientras que Horno (2012) la vida de paz es algo que se desea como bien común, es un valor moral, un valor positivo, deseable y perseguido, pero también un valor normativo y reglado, que está reflejado en los tratados internacionales de derechos humanos que regulan las relaciones entre países, culturas y sociedades. Es decir, el reto al conseguir una cultura de paz no parece que sea un asunto sin importancia por lo que se debe tener la firmeza en construir sociedades más justas, haciéndose prioritario que la cultura de paz se impregne en todos los ámbitos de la sociedad y en todas las personas de cualquier edad (Vinyamata, 2012).

Para Jiménez Bautista (2006), La Cultura de paz es un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto a la vida de la persona, su dignidad y todos los derechos humanos; el rechazo de la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de libertad, justicia, tolerancia y solidaridad, así como la comprensión tanto entre los pueblos como entre los grupos y las personas (p. 298).

Para que esto suceda es necesario educarnos en ella desde ahora siendo necesario ser auto educadores y educadores, luchando incansablemente contra toda forma de violencia, promoviendo principios democráticos en todos los ámbitos de la sociedad intentado vivir en tolerancia y la solidaridad; luchando contra la pobreza y lograr un desarrollo en pro de todos y todas, siendo capaces de proporcionar a cada persona una calidad de vida acorde con la noción de dignidad humana protegiendo y respetando nuestro medio ambiente.

Según lo afirmado por UNESCO y en concordancia con Jiménez Bautista, se entiende por una Cultura de Paz el conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto de la vida, de la persona humana y de su dignidad, de todos los derechos humanos; el rechazo de la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, así como la comprensión tanto entre los pueblos como entre los grupos y las personas.

Es así como Tunnerman (1996) manifiesta que una Cultura de Paz se fundamenta en la dignidad de la persona humana como fuente primigenia de realización plena: en el hecho de que no hay paz si los Derechos Humanos más fundamentales son ignorados y en la necesidad de dar al ser humano la posibilidad de ser partícipes, actor y promotor de valores universales asumidos que lo identifican como miembro de la colectividad mundial" (p. 28)

Por tal motivo la Cultura de Paz es no excluyente de nadie, solo excluyente a la violencia, por esto McGregor (1996) menciona que "la cultura de paz debe desarrollar un lenguaje oral y simbólico, algunos de sus símbolos tienen además un significado religioso; el arco iris, la rama del olivo; la paloma, anuncian la reconciliación de Dios con los hombres" (p. 26).

Por otra parte, en la Declaración de Oslo sobre el derecho humano a la paz, (reunión en París de UNESCO del 21 de octubre al 12 de noviembre de 1997), se reconoce que la Cultura de Paz es el camino que conduce a una aplicación mundial del derecho humano a la paz y que esta última, supone el reconocimiento, el respeto y la práctica cotidiana de un conjunto de valores éticos e ideales democráticos fundados en la solidaridad intelectual y moral de la humanidad" (Art. 3).

Para entender lo que implica la cultura de paz es necesario nombrar algunos conjuntos de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en: el respeto a la vida, no a la violencia y la promoción de la práctica de la no violencia a través de la educación, el dialogo y la cooperación el respeto por los principios de soberanía, integridad territorial e independencia política de los Estados y la no intervención en asuntos internos de los Estados, de conformidad con la Corte de la ONU y el derecho internacional el compromiso de arreglo pacífico resolver los conflictos; el compromiso de atender las necesidades de desarrollo y protección del medio ambiente de las generaciones actuales y futuras; el respeto y promoción de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres; el respeto y promoción de los derechos de cada individuo a la libertad de expresión, opinión e información; y, la adhesión a los principio de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, cooperación, pluralismo, diversidad cultural, diálogo y entendimiento entre las naciones y en todos los niveles de la sociedad y animados por un entorno nacional e internacional que favorezca la paz (ONU, 1999).

Características de Cultura de Paz

Pero qué es lo que caracteriza o fundamenta a La Cultura de Paz; según la Declaración sobre una Cultura de Paz son elementos fundamentales en el progreso de una cultura de paz, la educación en particular, en la esfera de los derechos humanos, (Art. 4), la intervención de los gobiernos (Art. 5), la sociedad civil (Art. 6), los medios de comunicación (Art. 6), los padres, profe-

sores, políticos, etc. que deben colaborar de manera imprescindible en la promoción de una Cultura de Paz (Art. 8). Así mismo, sostiene que el progreso hacia el pleno desarrollo de una Cultura de Paz se logra por medio de valores, actitudes, comportamientos y estilos de vida propicios para el fomento de la paz entre los individuos, los grupos y las naciones” (Art. 2)

Siendo que el desarrollo pleno de una Cultura de Paz esta integralmente vinculado a; Promover el arreglo pacífico de los conflictos, el respeto y el entendimiento mutuo y la cooperación internacional; cumplir las obligaciones internacionales contraídas en virtud de la Carta de las Naciones Unidas y el derecho internacional; promover la democracia, el desarrollo de los derechos humanos y las libertades fundamentales y el respeto y cumplimiento universales de estos; permitir que todas las personas a todos los niveles desarrollen aptitudes para el diálogo, la negociación, la formación de consenso y la solución pacífica de controversias; fortalecer las instituciones democráticas y velar por la participación plena en el proceso del desarrollo; erradicar la pobreza y el analfabetismo y reducir las desigualdades entre los países y dentro de ellos; promover el desarrollo económico y social sostenible; eliminar todas las formas de discriminación de la mujer promoviendo su autonomía y una representación equitativa en todos los niveles de la adopción de decisiones; respetar, promover y proteger los derechos del niño; velar por la libre circulación de información en todo los niveles y promover el acceso a ella; aumentar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de los asuntos públicos; eliminar todas las formas de racismo, discriminación racial, xenofobia y actos de intolerancia conexos; promover el entendimiento, la tolerancia y la solidaridad entre todas las civilizaciones, pueblos y culturas, incluso con las minorías étnicas, religiosas y lingüísticas; respetar plenamente el derecho a la libre determinación de todos los pueblos, incluidos los que viven bajo dominación colonial u otras formas de dominación u ocupación extranjera, como queda consagrado en la Carta y expresado en los pactos internacionales de derechos humanos, así como en la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales contenida en la resolución 1514 (XV) de la Asamblea General, de 14 de diciembre de 1960 (Art. 3”).

En esta edificación de una Cultura de Paz, (Art. 4) la dicha Declaración hace énfasis en el acceso a la educación en todos los niveles como medio fundamental para lograr ese propósito y particularmente, en la educación en derechos humanos. Sin duda exige un compromiso por parte de todos, de los gobiernos de promover y fortalecer una Cultura de Paz, de la Sociedad Civil de comprometerse plenamente en su desarrollo (Art. 6) y de los medios de difusión a comprometerse en su promoción. Sin embargo, la función clave en la promoción de una Cultura de Paz, radica en los padres, profesores, políticos, periodistas, órganos y grupos religiosos, intelectuales, trabajadores sanitarios y de actividades humanitarias, trabajadores sociales, así como de

organizaciones no gubernamentales (Art. 8). Finalmente, sostiene el documento citado, que las Naciones Unidas también deben intervenir desarrollando una función crítica en la promoción y el fortalecimiento de una Cultura de Paz en todo el mundo (Art. 9).

Salud mental: la conexión con la Cultura de Paz

Es así como al hablar de esta coherencia en todos o casi todos los ámbitos de la vida se ve involucrada la salud mental puesto que, si no sabemos cómo resolver nuestros propios conflictos, como gestionar nuestras emociones; y, como educar en el valor de la paz, no podremos ser agentes educadores de la cultura de paz en cualquier ámbito que nos desenvolvamos sin importar cual fuere.

Cuando hablamos de Salud Mental nos referimos a que es un recurso importante para los individuos, familias, comunidades y naciones ya que contribuye a las funciones de la sociedad y tiene un efecto sobre la productividad general, abarcando a todas las personas inmersas en nuestra vida diaria hogares, escuelas, lugares de trabajo, empresas y actividades recreativas; puesto que la salud mental es un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, para poder afrontar las tensiones normales de la vida y pueda trabajar de forma productiva y fructífera siendo capaz de hacer una contribución a su comunidad (OMS, 2022).

Pero cómo promover la importancia de la salud mental sino se ha educado en la misma, por eso es importante partir desde la educación en salud mental a temprana edad, puesto que en ella esta inmersa la paz, armonía, derechos humanos, democracia, tolerancia, desarrollo, valores que el "Informe Delors" propone como retos educativos para el siglo XXI. Zorana Ivcevic, investigadora asociada al Centro de Inteligencia Emocional de la Universidad de Yale, manifiesta que es un error que la educación siga dejando el crecimiento emocional en un segundo plano ya que lo considera fundamental para fomentar la creatividad de los alumnos en todas las artes y las ciencias (Ivcevic, 2014). Por tal razón es necesario plantarse como la política, sociedad, familia y educación están otorgando la importancia debida sobre la salud mental y la educación en la misma.

Burguet (2012) propone la incorporación del Modelo de la Pedagogía Cordial como la manera de reforzar el vínculo entre los distintos miembros de la comunidad educativa.

Tomado en cuenta que la tecnología a la que tienen acceso los niños y adolescentes les resulta extremadamente sencillo establecer relaciones con otras personas, pero este tipo de relaciones se caracterizan por ser frágiles y superficiales, no solo en los niños y adolescentes sino también en los adul-

tos y en estos últimos aún más ya que al no haber aprendido a gestionar sus emociones optarán por reprimirlas lo que conlleva a acumular las mismas y que estas lleguen a “explotar” en el momento menos indicado y de la forma menos adecuada.

En las relaciones presenciales resulta más difícil la construcción y durabilidad, por lo que será necesario desarrollar una serie de estrategias y herramientas que ayuden a fortalecer el vínculo relacional de las personas en un mismo marco espaciotemporal, lo cual incrementa la probabilidad de restablecimiento de la relación en caso de conflictos, roces o interrupciones conductuales. Se debe tomar en cuenta que el fortalecimiento del vínculo no es garantía de una convivencia sin conflictos, ya que éstos son consustanciales a la vida misma (Redorta, 2004).

Según París (2003) las situaciones conflictivas no son positivas ni negativas como tal, sino que dependen en las formas en las que sean reguladas. Por eso la visión alternativa de los conflictos requiere de un cambio en la concepción de los usos del poder, en las percepciones de las otras partes afectadas y un cambio desde la respuesta competitiva a la cooperativa.

Lo que se logra a través de tantos métodos y herramientas como el Modelo de la Pedagogía Cordial que apuesta por desarrollar contextos de círculos relacionales a tres niveles: intrapersonal pues la primera persona en el mundo con la que establecemos relación es con nosotros mismos, siendo crucial crear un vínculo significativo con nuestro yo y construir nuestra propia identidad. Sánchez (2012) destaca la importancia de poseer un mínimo de bienestar personal ya que aporta salud a la persona y disminuye la conflictividad social. Detrás de los conflictos humanos (en su gran mayoría), se puede encontrar un organismo desequilibrado tanto a nivel físico como mental. Por ello resulta tan importante prevenir y controlar los trastornos de ansiedad, trastornos del estado de ánimo, así como otros trastornos psiquiátricos más graves, ya que, a mayor grado de bienestar, apoyo social percibido, mejor salud mental y física serán mayores los niveles de cooperativismo, altruismo, autocontrol y longevidad. Sin embargo, bienestar personal no es sinónimo de un estado de paz permanente, ya que éste se encuentra en continuo reajuste como consecuencia del cambio constante de nuestras emociones como resultado de nuestra interacción con nosotros mismos y con los demás (Redorta, Obiols, y Bisquerra, 2006).

En el nivel interpersonal es necesario entender que las personas somos seres interdependientes, y el reto es aprender a vivir juntos siendo necesario desarrollar círculos de acogida que favorezcan la calidad de las relaciones y el respeto mutuo ya que las personas que perciben el tener una red de apoyo emocional se muestran más capaces de superar los obstáculos de la vida que aquellos que se sienten aislados (Redorta, 2004). Para conseguir

una adecuada conexión y entendimiento con el otro resulta fundamental conocer cómo se estructura y funciona la comunicación eficaz.

Aiello de Almeida (2010) menciona que los conflictos se instalan donde no existe comunicación ni confianza. El dialogo debe consistir en una escucha empática es decir escucho para entender, no para responder. Esta comunicación fluida nos debe llevar al entendimiento del otro por ende, a una cultura de paz, siendo necesario comprender e interiorizar habilidades y herramientas comunicacionales como la empatía, que es la capacidad de identificarse mental y afectivamente con el estado de ánimo del otro, la asertividad, siendo esta la habilidad para expresar nuestros pensamientos y emociones de forma no violenta ni agresiva con el otro, así como la confianza, la escucha activa, la gestualidad, etcétera (Cabello y Moreno, 2015). Por esta razón nuevamente se debe recalcar lo primordial de la educación en salud mental y gestión de emociones o conocido también como inteligencia emocional.

Finalmente, el nivel extra personal, se refiere a la solidaridad cosmopolita, esto es a proponer vínculos de armonía con la naturaleza misma, sus límites incluyendo aquello sobre lo que no tenemos el control. Tomando en cuenta y comprendiendo que todo hecho pasado, guerras conflictos y desastres naturales han sido necesarios para nuestra existencia (Burguet, 2012).

Incidencia de la Cultura de Paz en la salud mental del colaborador

Una vez expuesta la importancia de la cultura de paz su significado y características, así como las de la salud mental es necesario reconocer como estas pueden o no ser un factor importante o incidir en el colaborador.

Como se ha venido hablando sin duda la salud mental y la cultura de paz generan bienestar en el ser humano, desde la esencialidad es decir desde lo nato del hombre, por lo tanto, este bienestar es el estado en que los individuos poseen la capacidad y les permite llevar una vida que valoran y les motiva a continuar en el lugar donde se desempeñen, hogar, escuela, trabajo, empresas, etc. Este bienestar implica tener seguridad personal, calidad de vida, buena salud física y relaciones sociales saludables, lo cual guarda una relación estrecha con la libertad para tomar decisiones y actuar, esto en palabras de (Casas y Klijn, 2006).

La expansión de la industria crece día a día y con esta la carga laboral, lo que conlleva a la aparición de diferentes trastornos en la salud emocional, estrés, ansiedad, burnout, suicidios, problemas familiares y relaciones inter e intra personales no saludables; por esta se plantean nuevos métodos para generar un espacio saludable en las empresas para que no se conviertan en entornos de riesgo para el colaborador (Pérez y Soto-Ortigoza, 2021).

La OMS define un entorno de trabajo saludable “como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo” (p, 15)

Un colaborador que se encuentre en un ambiente laboral conflictivo, cuyos niveles de salud mental y emocional no sean adecuados sin duda se verá reflejado en su salud física, así como una baja motivación, tenderá a ser menos productivo, incidiendo en la resolución de conflictos deficientes, por lo tanto la presencia de un ambiente laboral adecuado permitirá que se promueva la capacidad de toma de decisiones, proactividad y motivación para generar una resolución de conflictos adecuada, y, esto a su vez engloba una integralidad en su salud, física mental y emocional (Peiro,2001, y Houtman, Jettinghoff y Cedillo, 2008).

Marsollier y Aparicio (2011), mantiene que el bienestar laboral puede ser adquirido y potenciado bajo los principios de la salud mental a través de la psicología positiva y la cultura de paz, esto a través de estrategias de afrontamiento apropiadas para la resolución de conflictos que puedan presentarse en el accionar laboral.

Frente a esto, es necesario recordar que los colaboradores se enfrenta diariamente a situaciones de estrés y de toma de decisiones, no solo en las áreas en las que laboran, sino a nivel personal en donde su sistema de valores se ven inmerso, entonces si existe una adecuada educación en salud mental y cultura de paz bajo las premisas de no violencia, resolver dichos conflictos y tomar decisiones acertadas puede llegar a ser quizá no una tarea sencilla pero si un factor que promueva una adecuada salud integral, que no solo beneficia al colaborador, sino a la empresa en la que presta sus servicios.

Si bien esta forma de afrontamiento básica de los colaboradores suele ser específicas para lograr adaptarse de acuerdo con la situación, las personas suelen construir mediante el contacto con el mundo, estrategias de afrontamiento más complejas (Fernández, 1997).

Tomando en cuenta lo expuesto sobre cultura de paz y salud mental, debemos tener presente que existe una correlación entre ellos, puesto que al hablar de salud mental se habla de “felicidad, aptitud, sensación de manejar su propia vida, sentimientos positivos de autoestima y capacidad de amar, trabajar y recrear” según (Rúa 2002-2003. p.37); y al hablar de cultura de paz se refiere según Jiménez Bautista (2006), como el conjunto de valores, actitudes y

comportamientos que reflejan el respeto a la vida de la persona, su dignidad y todos los derechos humanos; el rechazo de la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de libertad, justicia, tolerancia y solidaridad, así como la comprensión tanto entre los pueblos como entre los grupos y las personas. (p. 298).

Es aquí donde podemos ver la convergencia entre estas dos grandes concepciones en donde los valores de la una están inmersos en la otra.

Dicho esto, el trabajo al ser un lugar donde se pone la energía del colaborador en una gran parte de su tiempo sin duda produce cambios físicos y mentales ya que al colocar a disposición de las empresas su capacidad física, conocimientos, habilidades, actitudes y valores, siente la necesidad de desarrollarse y potenciarse para su mejora y el de su entorno. Por ello fomentar una cultura de paz y salud mental en las organizaciones, permitirá garantizar en los colaboradores la mejora en sus niveles de concentración, atención, memoria, motivación, socialización, autonomía y productividad.

En tal sentido apuntar a la cultura de paz y su incidencia en la salud mental de los colaboradores, permitirá prevenir riesgos psicosociales optimizando la calidad de vida de los colaboradores, a través de los diferentes valores, actitudes, acciones y estrategias que se puedan adquirir, así mismo se convierte en un impulso para la reeducación de enfermedades mentales, al tener estas estrategias para resolver conflictos desde una cultura de paz junto con la educación en salud mental, se darán cambios de hábitos, actitudes y autocuidado, lo que sin duda prevendrá el uso de la violencia en el ámbito laboral y personal (Bisquerra, 2003).

Educación en una Cultura de Paz y salud mental para Gómez (2006) “evitar o reducir la incidencia y prevalencia de una determinada enfermedad o problema, así como la promoción de una mejor calidad de vida”. (p. 109), permitirá gestionar de manera adecuada la resolución de conflictos y toma de decisiones lo cual sin duda mejorará la proactividad y producción de resultados que busca la empresa.

Finalmente, Goleman y Cherniss (2013) menciona que las empresas requieren interesarse y potencializar por establecer cuáles pueden ser esos factores que conducen a enfermedades mentales e intentar generar ya sea a través de diferentes programas o educando en la cultura de paz y salud mental, un ambiente propicio en el que se destaque un trabajo de forma segura, actividad laboral sana y saludable para sus colaboradores, siendo necesario evaluar e intervenir al colaborador y la empresa como ejes principales.

Así mismo, Mansilla (2012) manifiesta que las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los colaboradores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del colaborador como al desempeño de su labor.

Las empresas para lograr mejorar la comunicación, condiciones ambientales, trabajo colaborativo, motivación autoestima resolución de conflictos, estilos de afrontamiento entre colaboradores, deben reducir los riesgos a partir

de la promoción y educación en una cultura de paz y salud mental y brindar así una vida laboral saludable y potenciar la capacidad y desarrollo de estos. Sin duda esta convergencia entre cultura de paz y salud mental es de gran importancia ya que luego de esta revisión bibliográfica podemos entender que están íntimamente relacionadas con la calidad de vida laboral y personal de los colaboradores.

Conclusiones

En la presente revisión bibliográfica se habla de la Cultura de Paz y la salud mental en los colaboradores, intentando establecer una relación estrecha entre estas concepciones, sin embargo desde los diferentes artículos y bibliografía revisada no existe como tal un estudio o revisión que las relaciones, más al realizar esta revisión exhaustiva se puede identificar que ambas concepciones están ligadas, ya que la cultura de paz involucra en sus características la incorporación y educación en valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto a la vida de la persona, su dignidad y todos los derechos humanos; el rechazo de la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de libertad, justicia, tolerancia y solidaridad, esto a la luz de diferentes autores como: Bautista, 2006; Tunnerman, 1996; Declaración de Oslo sobre el derecho humano a la paz, reunión en París de UNESCO y la Declaración sobre una Cultura de Paz, en los artículos 3, 4, 6 y 9.

Cuando se habla de Cultura de Paz, es hablar de educar a los seres humanos en los valores antes mencionados, lo que guarda una relación estrecha con la salud mental que no es, sino, educar en adquirir habilidades que proporcionen bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, para poder afrontar las tensiones normales de la vida y pueda trabajar de forma productiva y fructífera siendo capaz de hacer una contribución a su comunidad según la (OMS, 2022) esto a través de diferentes valores acciones y comportamientos, estrategias y herramientas que ayuden a fortalecer el vínculo relacional de las personas en un mismo marco espacio-temporal, lo cual incrementa la probabilidad de restablecimiento de la relación en caso de conflictos, roces o interrupciones conductuales, en palabras de (Redorta, 2004). Hay que recordar que según París (2003), que las situaciones conflictivas no son positivas ni negativas como tal, sino que dependen en las formas en las que sean reguladas. Lo que la cultura de paz también promueve es como resolver los conflictos de forma pacífica excluyendo todo tipo de violencia conocida. Por eso la visión alternativa de los conflictos requiere de un cambio en la concepción de los usos del poder, en las percepciones de las otras partes afectadas y un cambio desde la respuesta competitiva a la cooperativa. Y esto se logrará únicamente cuando seamos precursores, auto educadores y educadoras en la cultura de paz y la salud mental.

Se puede ver cómo es que la Cultura de Paz incide en la salud mental de los colaboradores ya que la carga laboral conlleva a la aparición de diferentes trastornos en la salud emocional, estrés, ansiedad, burnout, suicidios, problemas familiares y relaciones inter e intra personales no saludables, por lo tanto La OMS define que un entorno de trabajo saludable permitirá que los trabajadores y directivos colaboren en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo. Esto a través evidentemente de la educación en cultura de paz y salud mental; para así evitar o reducir la incidencia y prevalencia de una determinada enfermedad o problema, así como la promoción de una mejor calidad de vida, en palabras de (Gómez, 2006). Sin duda esta promoción de cultura de paz y salud mental permitirá gestionar de manera adecuada la resolución de conflictos y toma de decisiones entre sus colaboradores lo cual mejorará la proactividad y producción de resultados que busca la empresa.

En palabras de Goleman y Cherniss (2013) la inteligencia emocional que está inmersa en la salud mental, desempeña un papel importante en satisfacer necesidades, como enfrentar grandes cambios, tener la habilidad de percibir el impacto emocional en sí mismos y los demás para ser eficaces a la hora de ayudar a las organizaciones, para esto los colaboradores deben ser conscientes y manejar sus propias sensaciones de ansiedad y ser conscientes de las reacciones emocionales de otros miembros de la organización, lo que les permitirá ayudar a la gente a que batalle con dichas reacciones; los colaboradores que toman esta dirección son aquellos que cuentan con un autoconocimiento sobre el porqué de su reacción, ya que esto les permitirá tener percepciones más certeras y útiles al momento de tomar decisiones complejas. Puesto que la salud mental influye en la eficacia organizativa en varias áreas: Contratación y conservación del colaborador, trabajo en equipo, desarrollo de talento, estado de ánimo y salud del empleado, compromiso, innovación, eficacia, productividad, ingresos, ventas, calidad de servicios y clientela fiel.

Cabe recalcar que las empresas deben buscar anhelantes interesarse y potencializar por establecer cuáles pueden ser los factores que conducen a enfermedades mentales e intentar generar a través de diferentes programas o educando en la cultura de paz y salud mental, un ambiente propicio en el que se destaque un trabajo de forma segura, actividad laboral sana y saludable para sus colaboradores, con la necesidad evaluar e intervenir al colaborador y la empresa como ejes principales y así mejorar la comunicación, condiciones ambientales, trabajo colaborativo, motivación autoestima resolución de conflictos y estilos de afrontamiento entre colaboradores. Lo que sin duda se logra a través de la convergencia entre cultura de paz y salud mental ya que se encuentra íntimamente relacionadas con la calidad de vida laboral y personal de los colaboradores.

Referencias Bibliográficas

- Aguiar, A. (1998). *Perfiles éticos y normativas del derecho humano a la paz, Separata de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Política*, 2110, Universidad Central de Venezuela.
- Aíllo de Almeida, M. A. (2010). *La paz: camino para el cambio social*. Ciudad Nueva.
- Arango, V. (2007). *Paz social y cultura de paz*. Ediciones Panamá Viejo.
- Bedjaoui, M. (1997). "Introducción al Derecho a la Paz, Derechos Humanos a la Paz: Germen de un futuro", en *Diálogo* 21, OPI/LAC, UNESCO.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de investigación educativa*, 21(1).
- Burguet, M. (2012). Aprender a vivir juntos para una cultura de paz. En: E. Vinyamata, *Vivir y convivir en paz*, (pp. 31-44). Graó.
- Cabello, P.A y Moreno, J. (2015). *Diversas miradas. Un mismo sentir: Comunicación, Ciudadanía y Paz como retos del siglo XXI*, Universidad Autónoma de Coahuila CA en Consolidación Comunicación para el desarrollo social.
- Casas, B y Klijn, P. (2006). *Promoción de la Salud y un entorno laboral saludable*. *janeirofevereiro*; 14(1), 136-141.
- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y Salud Mental en las Organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14),13.<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz. (1999). https://dhpedia.wikis.cc/wiki/Declaraci%C3%B3n_y_Programa_de_Acci%C3%B3n_sobre_una_Cultura_de_Paz
- Fisas, V. (2006). *Cultura de paz y gestión de conflicto*. Icaria.
- Goleman, D. y Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Kairós. https://www.recursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n-5q1e2g167q67mci.pdf
- Gómez, I. (2006). Salud Laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Revista Universitas Psychologica*, 6(1). <https://www.redalyc.org/pdf/647/64760111.pdf>
- Horno, P. (2012). Afecto y paz. En: Vinyamata, E. *Vivir y convivir en paz. Aprender a vivir con uno mismo y con el entorno* (pp. 99-107). Graó.
- Houtman, I, Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los

trabajadores. Institute of Work, Health & Organisations. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf?ua=1

Ivcevic, Z. (2014). *Es un error que la educación deje el crecimiento emocional en segundo plano*. ABC.

Jiménez Bautista, F. (2006). Cultura de paz, educación y valores». *En: La Declaración de Luarca sobre el Derecho Humano a la Paz*, 2, 295-316.

Mansilla F. (2012). Factores de riesgo psicosociales en el trabajo. <https://fddocuments.ec/document/manual-de-riesgos-psicosociales.html>

Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). El Bienestar Psicológico en el Trabajo y su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209- 220.

<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-125>

Mc.gregor, F. (1996). "Cultura de Paz: su historia y sus mecanismos psicológicos y sociales" *En: Cultura de Paz*, 2(8).

Organización Mundial de la Salud. (2010), Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Catalogación por la Biblioteca de la OMS.

ONU. (1999). *Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Penal Internacional de Justicia*. [https://www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome_statute\(s\).pdf](https://www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome_statute(s).pdf)

InSight Crime. (2021). <https://es.insightcrime.org/noticias/balance-insight-crime-homicidios-2021/>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático. <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>.

París, S. (2003). Reseña de "Aprender del conflicto. Conflictología y Educación". *En: E. Vinyamata. Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 10(33), 315- 328.

Pérez, E. y Soto-Ortigoza, M. (2021). Habilidades blandas como herramienta competitiva de la gestión inteligente en tiempos de covid-19. *Puls Economía*, 9(2), 30-42. <http://revistas.unachi.ac.pa/index.php/pluseconomia/article/view/500>.

Peiro J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 13, 18-38. http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf

Sánchez, X. (2012). Estado interno y paz: factores básicos del bienestar. En E. Vinyamata, *Vivir y convivir en paz. Aprender a vivir con uno mismo y con el entorno*, (pp. 31-44). Graó.

Redorta, J. (2004). *Cómo analizar los conflictos. La tipología de conflictos como herramienta de mediación*. Paidós Ibérica.

Redorta, J., Obiols, M. y Bisquerra, R. (2006). *Emoción y Conflicto: aprenda a manejar las emociones*. Paidós Ibérica.

Tunnerman, C. (1996). "Cultura de paz: nuevo paradigma para Centroamérica". *Cuaderno de paz*, 8.

Vinyamata, E. (2012). *Vivir y convivir en paz. Aprender a vivir con uno mismo y en con el entorno*. Graó.