

Salud emocional y ciberpsicología: propuestas de acción

VÍAS COMPLEMENTARIAS PARA LA CANALIZACIÓN DEL CONFLICTO: LA MEDIACIÓN Y EL ACUERDO

Vitoria-Gasteiz 10 de Noviembre de 2021

Tomás Arrieta Heras

**SALUD EMOCIONAL
(concepto abierto)**



OMS: *“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”*

¿existe desde el punto de vista jurídico un derecho a la salud emocional?, ¿cómo se traslada, en su caso, al ámbito laboral?



SALUD EMOCIONAL (concepto abierto)



OMS: *“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”*

¿existe desde el punto de vista jurídico un derecho a la salud emocional?, ¿cómo se traslada, en su caso, al ámbito laboral?

**SALUD EMOCIONAL
(concepto abierto)**

OMS: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”

**LA SALUD EMOCIONAL DE LAS
PERSONAS**

Desborda el ámbito laboral
(pero)

Incluye el ámbito laboral

¿existe desde el punto de vista jurídico un derecho a la salud emocional?, ¿cómo se traslada, en su caso, al ámbito laboral?

SALUD EMOCIONAL (concepto abierto)

OMS: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”

LA SALUD EMOCIONAL DE LAS PERSONAS

Desborda el ámbito laboral
(pero)

Incluye el ámbito laboral

¿SE PUEDE HABLAR DE SALUD EMOCIONAL DE LAS ORGANIZACIONES?

En todo cas se puede hablar de organizaciones + sanas y organizaciones + tóxicas y de un amplio espectro entre ambos extremos

¿existe desde el punto de vista jurídico un derecho a la salud emocional?, ¿cómo se traslada, en su caso, al ámbito laboral?

SALUD EMOCIONAL (concepto abierto)

OMS: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”

LA SALUD EMOCIONAL DE LAS PERSONAS

Desborda el ámbito laboral
(pero)

Incluye el ámbito laboral

¿Es posible tener organizaciones competitivas y eficientes sin personas satisfechas, implicadas y emocionalmente sanas?

Pero...

¿Se puede potenciar, cuidar y reparar la salud emocional de las personas en organizaciones tóxicas?

¿SE PUEDE HABLAR DE SALUD EMOCIONAL DE LAS ORGANIZACIONES?

En todo caso se puede hablar de organizaciones + sanas y organizaciones + tóxicas y de un amplio espectro entre ambos extremos

¿existe desde el punto de vista jurídico un derecho a la salud emocional?, ¿cómo se traslada, en su caso, al ámbito laboral?

SALUD EMOCIONAL (concepto abierto)

OMS: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”

LA SALUD EMOCIONAL DE LAS PERSONAS

Desborda el ámbito laboral
(pero)

Incluye el ámbito laboral

¿Es posible tener organizaciones competitivas y eficientes sin personas satisfechas, implicadas y emocionalmente sanas?

Pero...

¿Se puede potenciar, cuidar y reparar la salud emocional de las personas en organizaciones tóxicas?

¿SE PUEDE HABLAR DE SALUD EMOCIONAL DE LAS ORGANIZACIONES?

En todo caso se puede hablar de organizaciones + sanas y organizaciones + tóxicas y de un amplio espectro entre ambos extremos

CREAR UN contexto ADECUADO.

¿existe desde el punto de vista jurídico un derecho a la salud emocional?, ¿cómo se traslada, en su caso, al ámbito laboral?

SALUD EMOCIONAL (concepto abierto)

OMS: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”

LA SALUD EMOCIONAL DE LAS PERSONAS

Desborda el ámbito laboral
(pero)
Incluye el ámbito laboral

¿Es posible tener organizaciones competitivas y eficientes sin personas satisfechas, implicadas y emocionalmente sanas?

Pero...

¿Se puede potenciar, cuidar y reparar la salud emocional de las personas en organizaciones tóxicas?

¿SE PUEDE HABLAR DE SALUD EMOCIONAL DE LAS ORGANIZACIONES?

En todo caso se puede hablar de organizaciones + sanas y organizaciones + tóxicas y de un amplio espectro entre ambos extremos

CREAR UN contexto ADECUADO.

A través de un marco negociado, y **preferentemente establecido mediante un acuerdo**, que se oriente a

FOMENTAR: la salud emocional

PREVENIR: sus alteraciones

TRATAR: los conflictos que le afectan

REPARAR: las consecuencias dañosas

APRENDER: de la experiencia
...//

REVISAR, ACTUALIZAR, MEJORAR
EL MARCO GENERAL

¿existe desde el punto de vista jurídico un derecho a la salud emocional?, ¿cómo se traslada, en su caso, al ámbito laboral?

SALUD EMOCIONAL (concepto abierto)

OMS: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”

LA SALUD EMOCIONAL DE LAS PERSONAS

Desborda el ámbito laboral
(pero)
Incluye el ámbito laboral

¿Es posible tener organizaciones competitivas y eficientes sin personas satisfechas, implicadas y emocionalmente sanas?

Pero...

¿Se puede potenciar, cuidar y reparar la salud emocional de las personas en organizaciones tóxicas?

¿SE PUEDE HABLAR DE SALUD EMOCIONAL DE LAS ORGANIZACIONES?

En todo caso se puede hablar de organizaciones + sanas y organizaciones + tóxicas y de un amplio espectro entre ambos extremos

CREAR UN contexto ADECUADO.

A través de un marco negociado, y **preferentemente establecido mediante un acuerdo**, que se oriente a

FOMENTAR: la salud emocional

PREVENIR: sus alteraciones

TRATAR: los conflictos que le afectan

REPARAR: las consecuencias dañosas

APRENDER: de la experiencia
...//

REVISAR, ACTUALIZAR, MEJORAR
EL MARCO GENERAL

PREMISAS PREVIAS

(Condiciones de posibilidad)

-DIÁLOGO

-TRANSPARENCIA

-CULTURA DEL ACUERDO

...//

¿existe desde el punto de vista jurídico un derecho a la salud emocional?, ¿cómo se traslada, en su caso, al ámbito laboral?

SALUD EMOCIONAL (concepto abierto)

OMS: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”

LA SALUD EMOCIONAL DE LAS PERSONAS

Desborda el ámbito laboral
(pero)
Incluye el ámbito laboral

¿Es posible tener organizaciones competitivas y eficientes sin personas satisfechas, implicadas y emocionalmente sanas?

Pero...

¿Se puede potenciar, cuidar y reparar la salud emocional de las personas en organizaciones tóxicas?

¿SE PUEDE HABLAR DE SALUD EMOCIONAL DE LAS ORGANIZACIONES?

En todo caso se puede hablar de organizaciones + sanas y organizaciones + tóxicas y de un amplio espectro entre ambos extremos

CREAR UN contexto ADECUADO.

A través de un marco negociado, y **preferentemente establecido mediante un acuerdo**, que se oriente a

PREMISAS PREVIAS

(Condiciones de posibilidad)

FOMENTAR: la salud emocional

PREVENIR: sus alteraciones

TRATAR: los conflictos que le afectan

REPARAR: las consecuencias dañosas

APRENDER: de la experiencia
...//

REVISAR, ACTUALIZAR, MEJORAR
EL MARCO GENERAL

La **MEDIACIÓN** podría formar **Parte de este marco negociado** como otra posible herramienta para “canalizar” y “superar”, en su caso, los conflictos, potenciales y/o manifiestos que se detecten en curso del proceso de intervención (que lógicamente pueden ser de diversa naturaleza y de diferente alcance)

-DIÁLOGO

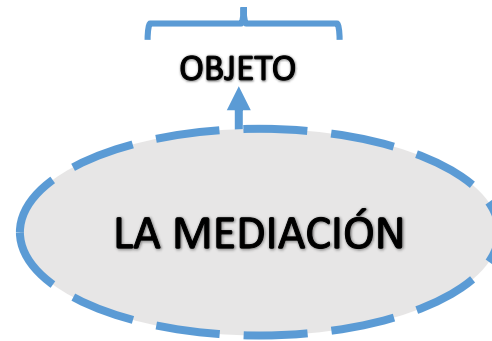
-TRANSPARENCIA

-CULTURA DEL ACUERDO
...//

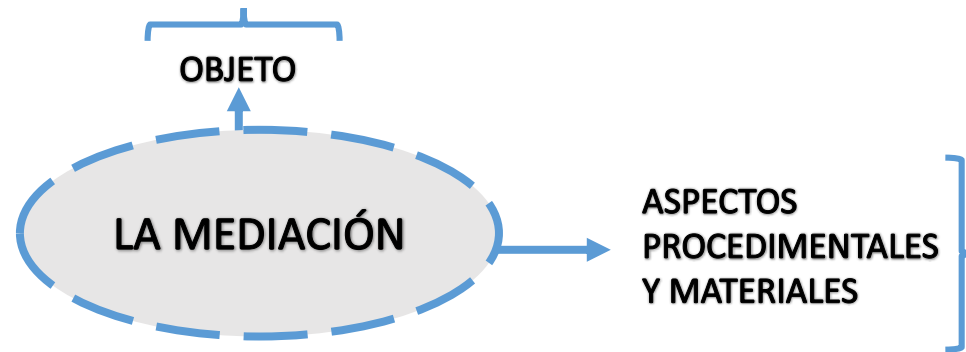


LA MEDIACIÓN

Conflictos de carácter individual, (no colectivo), de muy diversa naturaleza, detectados en el curso del proceso de intervención



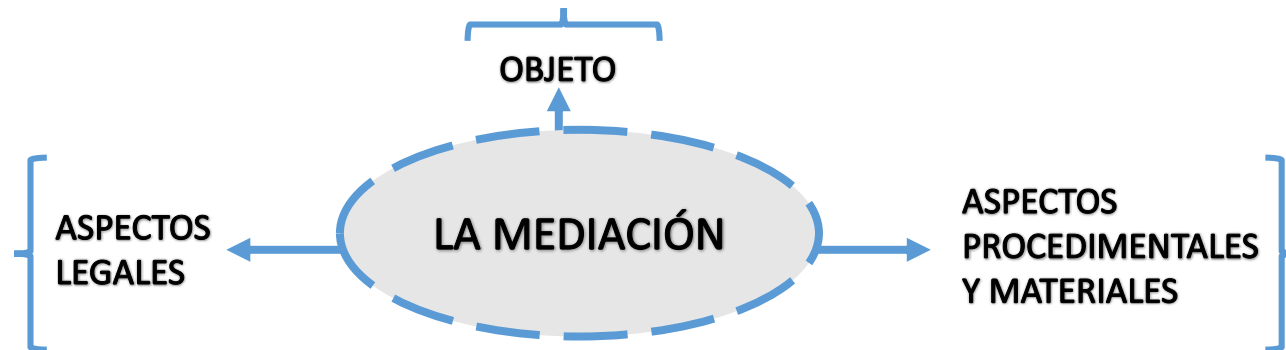
Conflictos de carácter individual, (no colectivo), de muy diversa naturaleza, detectados en el curso del proceso de intervención



Aunque la mediación individual ha sido acogida por diferentes acuerdos Interprofesionales de forma directa, no es el caso del Acuerdo Interprofesional PRECO. Sin embargo, el Preco puede “asumir” conflictos individuales establecidos en convenios o acuerdos colectivos, si lo decide así su comisión paritaria

Conflictos de carácter individual, (no colectivo), de muy diversa naturaleza, detectados en el curso del proceso de intervención

La apertura del proceso de mediación requiere el consentimiento de ambas partes (art. 91 ET), y su eficacia jurídica está en función de su capacidad de transacción (art. 3.5 ET)



Aunque la mediación individual ha sido acogida por diferentes acuerdos Interprofesionales de forma directa, no es el caso del Acuerdo Interprofesional PRECO. Sin embargo, el Preco puede "asumir" conflictos individuales establecidos en convenios o acuerdos colectivos, si lo decide así su comisión paritaria

Conflictos de carácter individual, (no colectivo), de muy diversa naturaleza, detectados en el curso del proceso de intervención

La apertura del proceso de mediación requiere el consentimiento de ambas partes (art. 91 ET), y su eficacia jurídica está en función de su capacidad de transacción (art. 3.5 ET)



Aunque la mediación individual ha sido acogida por diferentes acuerdos Interprofesionales de forma directa, no es el caso del Acuerdo Interprofesional PRECO. Sin embargo, el Preco puede "asumir" conflictos individuales establecidos en convenios o acuerdos colectivos, si lo decide así su comisión paritaria

Frente a un proceso de imposición (heterónoma) de soluciones (judiciales/arbitrales) sin el concurso de las partes afectadas...

...se opta por **una herramienta que descansa en la autonomía de las partes**, las empodera como protagonistas de su conflicto, refuerza su relación, propicia el acuerdo e incremento la eficacia de las soluciones

Conflictos de carácter individual, (no colectivo), de muy diversa naturaleza, detectados en el curso del proceso de intervención

La apertura del proceso de mediación requiere el consentimiento de ambas partes (art. 91 ET), y su eficacia jurídica está en función de su capacidad de transacción (art. 3.5 ET)



Aunque la mediación individual ha sido acogida por diferentes acuerdos Interprofesionales de forma directa, no es el caso del Acuerdo Interprofesional PRECO. Sin embargo, el Preco puede "asumir" conflictos individuales establecidos en convenios o acuerdos colectivos, si lo decide así su comisión paritaria

Frente a un proceso de imposición (heterónoma) de soluciones (judiciales/arbitrales) sin el concurso de las partes afectadas...

...se opta por **una herramienta que descansa en la autonomía de las partes**, las empodera como protagonistas de su conflicto, refuerza su relación, propicia el acuerdo e incremento la eficacia de las soluciones

PERO...conviene tener presente

Conflictos de carácter individual, (no colectivo), de muy diversa naturaleza, detectados en el curso del proceso de intervención

La apertura del proceso de mediación requiere el consentimiento de ambas partes (art. 91 ET), y su eficacia jurídica está en función de su capacidad de transacción (art. 3.5 ET)



Aunque la mediación individual ha sido acogida por diferentes acuerdos Interprofesionales de forma directa, no es el caso del Acuerdo Interprofesional PRECO. Sin embargo, el Preco puede "asumir" conflictos individuales establecidos en convenios o acuerdos colectivos, si lo decide así su comisión paritaria

Frente a un proceso de imposición (heterónoma) de soluciones (judiciales/arbitrales) sin el concurso de las partes afectadas...

...se opta por **una herramienta que descansa en la autonomía de las partes**, las empodera como protagonistas de su conflicto, refuerza su relación, propicia el acuerdo e incremento la eficacia de las soluciones

PERO...conviene tener presente

-Con carácter genérico: que la mediación requiere recursos y un elevado nivel de capacitación de las personas mediadoras

Conflictos de carácter individual, (no colectivo), de muy diversa naturaleza, detectados en el curso del proceso de intervención

La apertura del proceso de mediación requiere el consentimiento de ambas partes (art. 91 ET), y su eficacia jurídica está en función de su capacidad de transacción (art. 3.5 ET)



Aunque la mediación individual ha sido acogida por diferentes acuerdos Interprofesionales de forma directa, no es el caso del Acuerdo Interprofesional PRECO. Sin embargo, el Preco puede "asumir" conflictos individuales establecidos en convenios o acuerdos colectivos, si lo decide así su comisión paritaria

Frente a un proceso de imposición (heterónoma) de soluciones (judiciales/arbitrales) sin el concurso de las partes afectadas...

...se opta por **una herramienta que descansa en la autonomía de las partes**, las empodera como protagonistas de su conflicto, refuerza su relación, propicia el acuerdo e incremento la eficacia de las soluciones

PERO...conviene tener presente

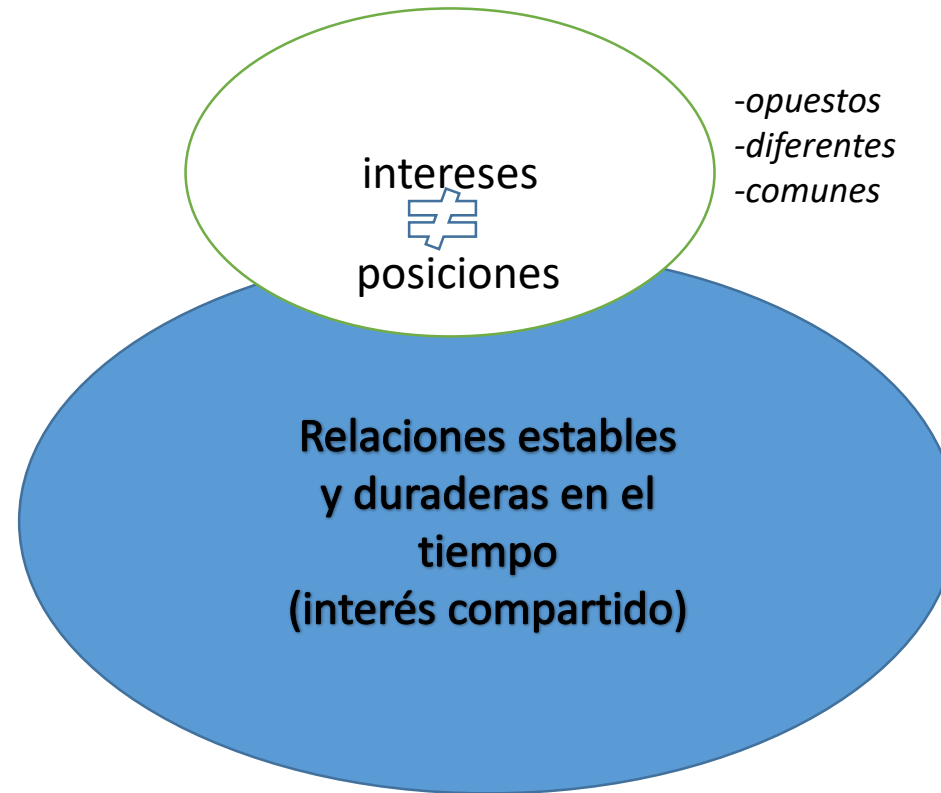
- Con carácter genérico: que la mediación requiere recursos y un elevado nivel de capacitación de las personas mediadoras
 - Con carácter específico: que la mediación es un CAUCE en el que caben experiencias y planteamientos diversos:
 - MEDIACIÓN directiva
 - MEDIACIÓN facilitadora
 - MEDIACIÓN transformativa
- ...//

Los factores claves del proceso de negociación

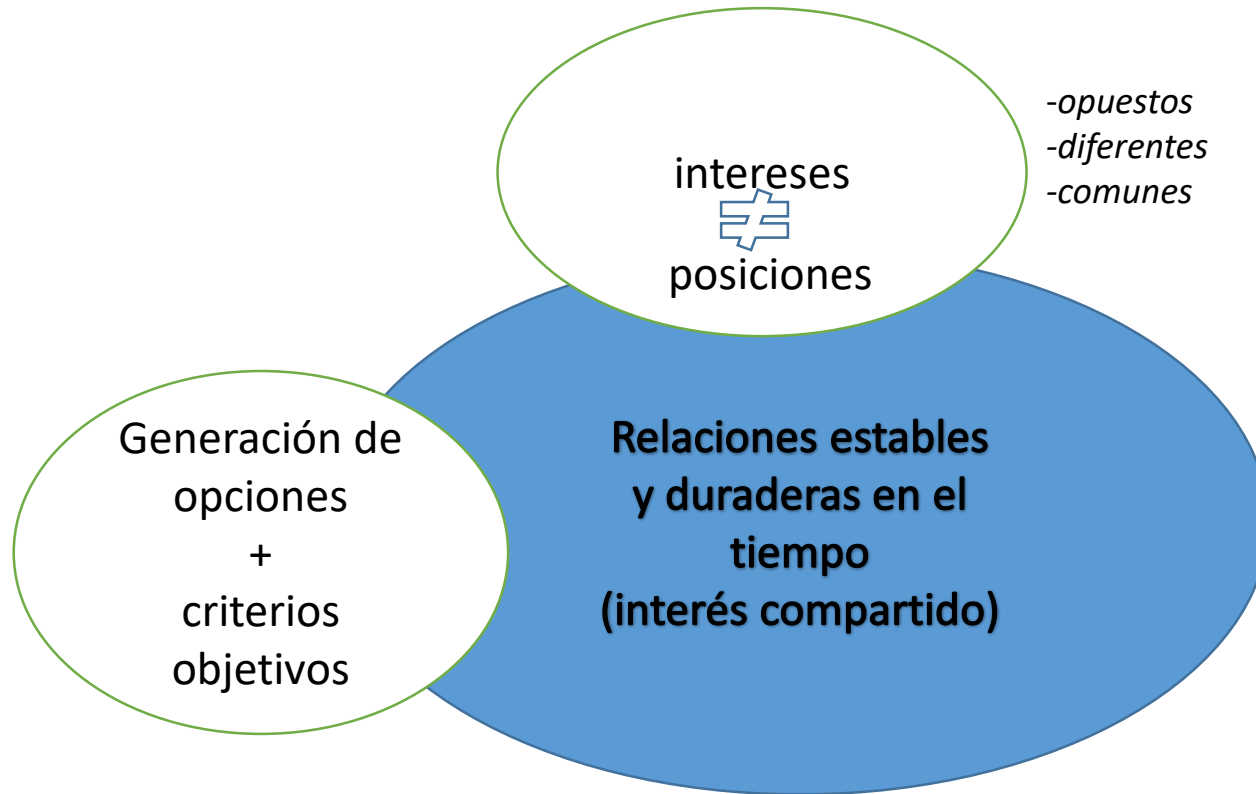


**Relaciones estables
y duraderas en el
tiempo
(interés compartido)**

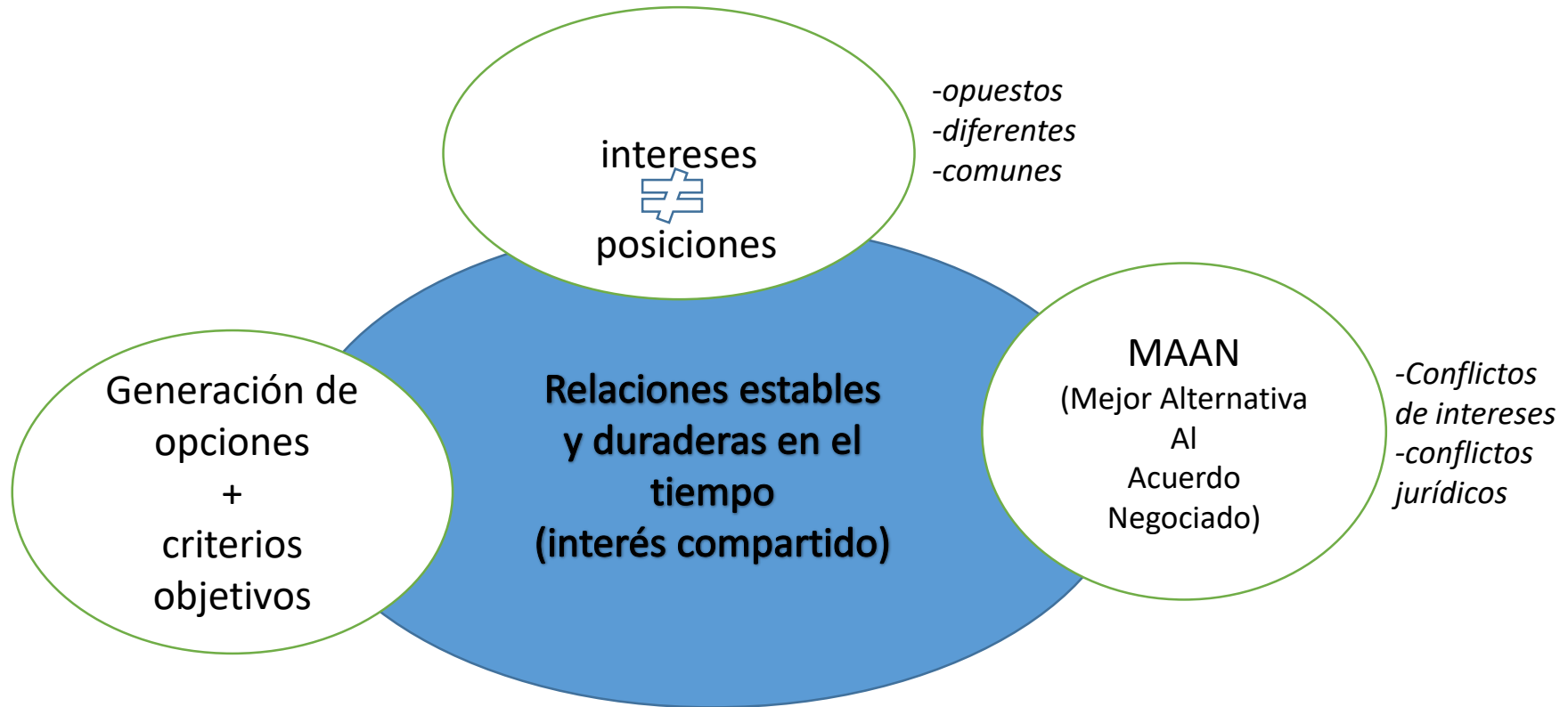
Los factores claves del proceso de negociación



Los factores claves del proceso de negociación



Los factores claves del proceso de negociación



Los factores claves del proceso de negociación

