

EL APOYO PSICOSOCIAL

AUTOR: RIGEL ACUÑA MORENO

MARZO: 2021



San Marcos

Introducción

Cuando hablamos de intervención social comunitaria, nos referimos a un proceso con un extenso campo de acción. El individuo se desarrolla y desenvuelve en contextos sociales en los cuales cumple diversos roles como actor social dentro de la comunidad interactuando con otros individuos, organizaciones y diversos factores que puedan influir en su contexto social.

Para intervenir a nivel comunitario, es esencial que el profesional en psicología comprenda la forma en como están establecidos los diferentes contextos en los que participan las personas, teniendo en cuenta no solo las problemáticas o dificultades que se presentan; sino también considerando los recursos y herramientas de afrontamiento con los que cuenta la comunidad y las personas que forman parte de ella.

El siguiente módulo desarrolla los diferentes contextos de intervención social, con el fin de facilitar al estudiante una definición de cada uno de ellos, actores a tomar en cuenta, organizaciones e instituciones que cumplen papeles importantes dentro del contexto; así como funciones y estrategias de intervención desde el rol del psicólogo comunitario.



Tabla de contenido

Introducción.....	1
El apoyo psicosocial	3
El contexto.....	4
El contexto socio-comunitario	5
Contexto socio-ambiental	10
Contexto socio-laboral.....	12
Referencias Bibliográficas	15

El apoyo psicosocial

Se define apoyo psicosocial como un proceso de facilitación de la resiliencia entre los individuos, las familias y las comunidades. Busca facilitar herramientas a las familias o grupos comunitarios que le permitan reponerse del impacto de la crisis y favorecimiento de recursos para lidiar con eventos a futuro. Parte del respeto a la independencia, la dignidad y los mecanismos de enfrentamiento de los individuos y las comunidades. El apoyo social promueve la restauración de la cohesión y la infraestructura social. La meta final es contribuir con el bienestar psicosocial definido como “un estado de pleno bienestar físico y social” y no únicamente como la ausencia de enfermedad.

Según (Hansen, 2009), el bienestar psicosocial de los individuos y las comunidades se define de mejor manera respecto a tres ámbitos centrales:

La capacidad humana: se refiere a la salud física y mental y toma en consideración específicamente el conocimiento, la capacidad y las destrezas del individuo. La identificación por parte del individuo de su propia capacidad humana equivale a darse cuenta de sus propias fortalezas y valores.

La ecología social: se refiere a las conexiones y apoyo sociales, incluyendo las relaciones, las redes sociales, y los sistemas de apoyo del individuo y la comunidad. La salud mental y el bienestar psicosocial dependen de relaciones cohesivas que promuevan el equilibrio social.

La cultura y los valores: se refiere a las normas culturales y de comportamiento que están ligadas a los sistemas de valores de cada sociedad, junto con las expectativas individuales y sociales. Los sistemas tanto de cultura como de valores ejercen una influencia sobre los aspectos individuales y sociales del funcionamiento, y por lo tanto juegan un importante papel en la determinación del bienestar psicosocial.

Sostiene que el bienestar psicosocial se experimenta tanto en el ámbito personal individual como en el social interactivo, y también se ve influenciado por factores externos tales como los medios de subsistencia, el albergue y la salud física, como se muestra en el modelo a continuación.



Figura 1. Bienestar psicosocial y factores externos

Fuente: Fuente: El Grupo de Trabajo Psicosocial. (2003) Documento Preliminar. "Intervención Psicosocial en Emergencias Complejas: Un Marco Conceptual"

Las actividades de apoyo psicosocial deben ser planificadas para comunidades enteras, enfocándose tanto en las necesidades de los individuos como de la comunidad, y en los recursos con que cuentan para hacer frente y para recuperarse.

El contexto

La experiencia de una persona respecto al bienestar psicosocial esta determinada por el contexto en el cual se desenvuelve. Dado que los contextos y los factores de influencia son siempre cambiantes, también lo será la experiencia del bienestar psicosocial. Por lo tanto, es muy importante aprender y entender cómo se define el bienestar

psicosocial localmente para la población antes de planificar una respuesta a este nivel. Esta es la única manera

de asegurar que las actividades planificadas e implementadas sean relevantes para la población meta, y que no sean meramente una réplica de actividades psicosociales que funcionaron bien en otros lugares. Durante el proceso de definir el bienestar psicosocial, será necesario encontrar una manera local y culturalmente apropiada para explicar qué se quiere decir con este término y apoyo psicosocial cuando se capacita y se trabaja con personas que no conocen el concepto. (Hansen, 2009).

A continuación, definiremos y conceptualizaremos los diferentes contextos de la intervención psicosocial.

El contexto socio-comunitario

El proceso tiene su centro en una comunidad concreta. No hay dos comunidades iguales, así como no hay dos personas iguales, cada comunidad tendrá que realizar su propio e inimitable proceso particular. Por ello no sirven en esta tarea “modelos” rígidos y únicos, sino experiencias de otras situaciones que pueden ser útiles. (Marchioni, 2007)

En su trabajo (Causse Cathcart, 2009), señala que las definiciones de comunidad más actuales hacen énfasis en dos elementos claves: los estructurales y los funcionales, aunque hay otro grupo que combina ambos tipos. Los elementos estructurales se refieren a la consideración de la comunidad como un grupo geográficamente localizado regido por organizaciones o instituciones de carácter político, social y económico. Dentro de estas definiciones el criterio delimitativo es el más importante, al considerar como tal, un grupo, un barrio, una ciudad, una nación o un grupo de naciones, de acuerdo con los intereses de la clasificación, pues el tamaño de la comunidad depende de la existencia de una estructura potencial capaz de ejercer la función de cooperación y coordinación entre sus miembros. Los elementos funcionales se refieren a la existencia de necesidades objetivas e intereses comunes, esos aspectos son importantes, aunque pueden ser aplicados a otras entidades, no solamente a la comunidad como concepto.

En este sentido Arias, H (2003) citado en (Causse Cathcart, 2009), conceptualiza “comunidad” como un “grupo de personas que viven en un área geográficamente específica y cuyos miembros comparten actividades e intereses comunes, donde pueden o no cooperar formal e informalmente para la solución de los problemas colectivos”. Lo estructural está dado por la consideración de un grupo enmarcado en un espacio geográfico delimitado y lo funcional está presente en los aspectos sociales y psicológicos comunes para ese grupo.



Por su parte Socarrás, H (2004), también citada en (Causse Cathcart, 2009), define comunidad como “algo que va más allá de una localización geográfica, es un conglomerado humano con un cierto sentido de pertenencia. Es, pues, historia común, intereses compartidos, realidad espiritual y física, costumbres, hábitos, normas, símbolos, códigos”.

Marchioni, 2007 considera que antes de entrar en la parte más operativa y metodológica, conviene analizar sintéticamente estos cuatro elementos para la comprensión de su importancia a la hora de actuar.

El territorio: Condiciona, en positivo o en negativo, la vida de la población y un trabajador comunitario tiene que conocerlo, estudiando la conformación urbanística de la comunidad, su emplazamiento, las comunicaciones, etc. No es lo mismo una comunidad urbana del casco antiguo, que una del extrarradio. El tipo de viviendas (bloques, chalets, etc.) también tiene importancia a la hora de relacionarnos. En el territorio existen barreras físicas y obstáculos que luego determinan también barreras sociales, culturales, etc. por último, las diferencias sociales de la población (económicas, culturales, etc.) también se ven reflejadas en el territorio, ya que en el sistema capitalista en el que vivimos, el suelo tiene un determinado valor y no todo el mundo tiene el mismo poder adquisitivo. El trabajo comunitario empieza así, con el conocimiento más exhaustivo posible del territorio comunitario. Un primer instrumento es el plano o mapa de la comunidad.

La población: Es evidente que el trabajo comunitario es un trabajo social ya que se basa en las relaciones entre las personas. Es importante conocer sociológica y estadísticamente la población con la que se va a trabajar. Pero mucho más importante es conocer las organizaciones sociales de esta población, los grupos y asociaciones existentes, las personas que desempeñan un papel de administrador o responsable, así como aquellas que trabajan en los diferentes recursos. Con todos ellos intentaremos establecer relaciones e implicarlos en el proceso comunitario.

Los recursos: Queremos contar con todos los recursos existentes aun teniendo en cuenta que el recurso principal es la misma comunidad. Hay tres tipos de recursos: públicos (municipales y no), privados no especulativos y voluntarios (Ong's y otros). Los diferentes recursos actúan en ámbitos determinados que conviene identificar, ya que así está organizada la sociedad en los siguientes: educativos (incluyendo la educación no formal); sanitarios (incluyendo las farmacias, veterinarios, etc. y los que trabajan en salud pública); económico, de trabajo y empleo (para todo el tema ocupacional y económico); de cultura, deporte, ocio y tiempo libre (de creciente interés comunitario y de creciente inversión por parte de las administraciones); sociales (que atienden a demandas y/o colectivos de la comunidad con particulares necesidades). Todos ellos deben aparecer dentro del fichero comunitario en el apartado de recursos.

Las demandas: Un proceso comunitario siempre arranca y tiene que ver con necesidades, aspiraciones, problemas, temas de interés de la comunidad, etc. Es decir, que se basa siempre en temas concretos, en demandas y el proceso tiende a satisfacer estas demandas, aunque no se agote en ellas. De todas formas, conviene aclarar que:

- Al hablar de demandas no confundamos las causas con las consecuencias; hay demandas que se producen ahora, otras que ya se han producido, otras que se van a producir en el futuro próximo: a ellas corresponden intervenciones asistenciales (cara a las del pasado sobre las que ya no podemos actuar), intervenciones actuales (ahora mismo) e intervenciones preventivas (cara al futuro);
- Hay demandas que no se conocen porque no se manifiestan abiertamente y no llegan a los servicios: son demandas potenciales que un trabajo comunitario llega paulatinamente a conocer y hacer aflorar para que puedan ser tenidas en cuenta. Un ejemplo son las demandas de sectores juveniles, las pandillas, que “pasan” de servicios y, sin embargo, necesitan mucha atención y trabajo, aunque de forma no tradicional (trabajo de calle, educación social y animación sociocultural).

De la interrelación de estos cuatro factores y de lo que cada uno de ellos significa, nace la Intervención Comunitaria y se alimenta el proceso de modificación de la realidad. Para Marchioni 2007, las funciones en la intervención del contexto social-comunitario son las siguientes:

Área de la organización comunitaria: es el trabajo dedicado a la organización de los recursos (públicos, privados y voluntarios) de tipo institucional y/o formal para que estos orienten una parte de su trabajo y de sus prestaciones al plan y a través de esto al mejor servicio de la comunidad y a la solución de los problemas colectivos y comunitarios. Este trabajo se concreta fundamentalmente en una acción de: coordinación, programación y planificación.

Área del desarrollo comunitario: es el trabajo dirigido a la potenciación y desarrollo del “tejido social de la comunidad” y consiste en el apoyo y sostén a los grupos y asociaciones existentes para el fomento de sus mismas finalidades, fomentar el nacimiento de nuevos grupos y asociaciones de todo tipo y de favorecer procesos de participación bien en el Plan bien en todas las actividades comunitarias que se desarrollan en la comunidad.

Área del conocimiento y del estudio: un proceso comunitario no puede desarrollarse sin el conocimiento (lo más científico posible) de la comunidad, de sus problemas y de las posibles soluciones. Para ello es necesario realizar estudios, facilitar el conocimiento de los problemas, etc., a todos los protagonistas del proceso y de la comunidad.

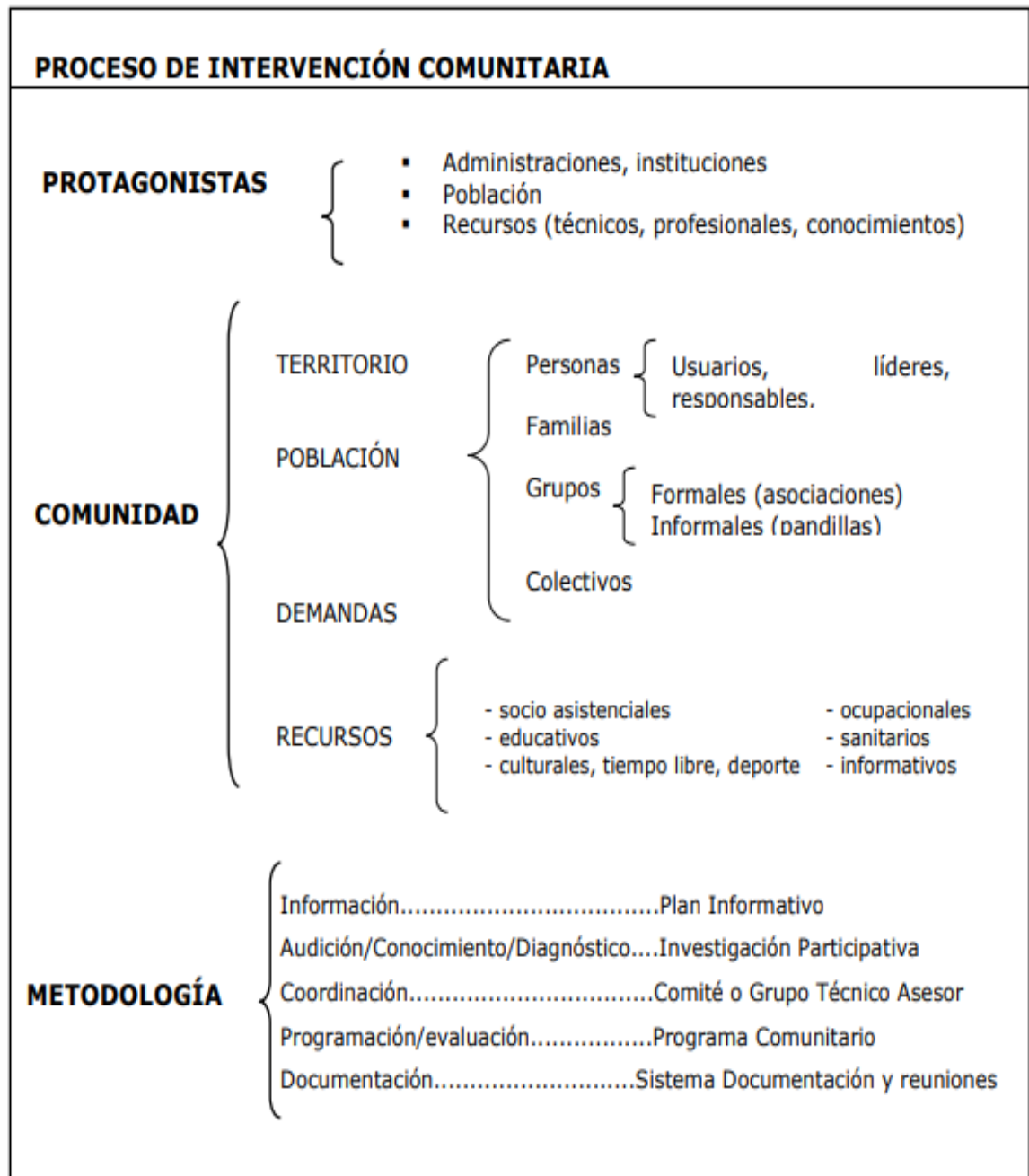


Figura 2. Proceso de intervención comunitaria
Fuente: (Marchioni, 2007)

Contexto socio-ambiental

Pol, 1996 citado en (Valera , 2002), señala que a Intervención Ambiental remite a "cualquier cambio en las estructuras físicas de un lugar que, directa o indirectamente provoque una alteración en el ecosistema, en la estructura social o en la interacción social entre las personas. Ello puede venir dado por efectos directos sobre el medio y sobre los sujetos, o bien potenciando, inhibiendo o alterando formas de relación social, que en última instancia cambiarán sus formas de interacción con el ecosistema". Es decir, la Intervención ambiental debe ser entendida como un conjunto de estrategias orientadas a la gestión psico-socio-ambiental, aunque sus concreciones puedan enfatizar uno u otro aspecto. Según Pol, el impacto ambiental se conceptualiza como los efectos que produce en el medio ambiente la introducción de algún elemento ajeno, extraño o no presente en la situación anterior. Dentro del impacto ambiental se puede distinguir entre el impacto ecológico y el impacto social. El impacto ecológico se puede definir como los efectos que produce en un ecosistema la introducción de algún elemento ajeno, extraño o no presente en la situación anterior. El Impacto social se define como los efectos de una acción que altera o cambia el equilibrio del sistema social. El impacto social, al igual que el impacto ambiental, puede ser positivo o negativo, aunque lo más frecuente es que se asocien con su vertiente negativa.

Valera 2002, señala que la intervención ambiental transita a lo largo de tres fases, que son:

Fase I: Evaluación y selección de necesidades manifiestas y latentes a las cuales debe dar respuesta la intervención que se propone: El origen de la iniciativa de intervención y la su motivación real, además de la congruencia de lo que se proyecta con la realidad actual, su aceptación o rechazo por parte de los afectados, condicionarán inevitablemente la evaluación.

Fase II. Peritaje de proyectos: colaboración con los técnicos en la concepción de proyectos de intervención y la previsión de sus efectos. El peritaje de un proyecto debe realizarse siempre no solo desde sus cualidades intrínsecas, sino también en función de la lectura social del lugar donde se proyecta la intervención. Ello implica que si en el momento de valorar el proyecto, el diseñador o el promotor no aporta la información sintetizada en la fase I, habrá que recoger o crear esta información, como punto de referencia de partida para la valoración. La función de interlocución o de participación activa en la concepción del proyecto desde sus fases iniciales va orientada a evitar desde el inicio del diseño que las decisiones puedan tener efectos sociales y ambientales no deseables, que una vez finalizado, podrían tener difícil corrección por haber condicionado su desarrollo. Una vez finalizado el diseño del proyecto, habrá que reevaluar los potenciales efectos sociales y ambientales, para corregir si es preciso lo que se considere poco deseable. Por ello es imprescindible la discusión conjunta con el cliente, los responsables políticos y los técnicos.

Fase III: Valoración posterior a la intervención: Mediante el uso de los métodos y las técnicas pertinentes en cada caso, se evalúa si se ha alcanzado los objetivos formulados en la intervención, su adecuación a la población, la funcionalidad de la intervención, el grado de satisfacción de sus habitantes y el nivel de identificación y apropiación que en ellos ha generado, y su impacto socio-ambiental.

Con respecto a lo anterior, en su trabajo, (Moreno & Pol, 1999), señalan que el rol de quien interviene en la gestión social es poner al servicio, sus conocimientos para analizar la realidad y proponer actuaciones orientadas a alcanzar el objetivo de cambio propuesto (o de conservación). En la dimensión social deberá tomar en consideración y definir la participación y el margen de implicación de la población potencialmente afectada que se desea y prever la orientación que adoptará el comportamiento individual y colectivo.



Contexto socio-laboral

El ejercicio profesional del psicólogo en las organizaciones es fundamental en el abordaje de las problemáticas de la relación individuo y trabajo. En este sentido la psicología orienta su objeto de estudio hacia el análisis de la naturaleza de los componentes individuo, trabajo y organización. El campo de actuación requiere una formación articuladora de los problemas de la ciencia y la profesión psicológica buscando proveer procesos formativos integrales y de alto nivel, cuyos ejes centrales sean el aprendizaje profesionalizador, el empoderamiento, el pensamiento estratégico, la capacidad para el trabajo interdisciplinario y la versatilidad para enfrentar con éxito problemas complejos. Santana (2007), citado en (Sierra-Barón, Pineda Mora, Rodríguez Quintero, & Matta Santofimio, 2018), describe el actuar del psicólogo al interior de las organizaciones desde tres aspectos:

- Individual, que incluye valores, actitudes, percepciones, personalidad, bienestar y contrato psicológico.
- Grupal, que contiene burnout, acoso laboral, liderazgo, trabajo en equipo, satisfacción laboral, estrés laboral.
- Aprendizaje, que envuelve cambio, cultura, clima, desarrollo organizacional, comunicación y procesos psicosociales.

Por otro lado, con respecto a las funciones del profesional en psicología en este campo, según Orozco et al. (2013), citado en (Sierra-Barón, Pineda Mora, Rodríguez Quintero, & Matta Santofimio, 2018), operan en las problemáticas de cada individuo tanto intra como extralaborales, partiendo de la comprensión de la naturaleza del ser humano, específicamente en el ámbito organizacional. Además, se encarga de brindar herramientas estratégicas a las áreas y departamentos que componen la empresa con el fin de potenciar su rendimiento y alcanzar altos niveles de competitividad regido por los valores éticos de la organización.

Para Silva et al. (2018), entre las funciones más representativas se encuentran realizar procesos de reclutamiento y selección de personal, capacitación y formación de personal y promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.

Procesos de reclutamiento y selección de personal: El reclutamiento de personal según Alfaro, 2012 citado en (Alvarez Silva, Estrella Marín, & Rosas Baldeón , 2018) , es la apertura de todo proceso de selección. Es por ello que para su realización se debe contar con el perfil del puesto, el presupuesto financiero de la empresa, la necesidad del área solicitante, etc. Por otra parte, el proceso de reclutamiento también se lo puede denominar como una actividad positiva de invitación que realiza el área de talento humano para atraer el posible y potencial personal que forme parte de sus filas.

Capacitación y formación profesional: La capacitación de personal es considerada como una estrategia de la organización para el desarrollo de sus empleados y de la organización como tal, es decir, es un desarrollo dual. La función del área de Talento Humano en el proceso de capacitación es imprescindible, ya que es el área de la empresa que debe ejercer de nexo entre la capacitación y el empleado. Por ende, una de las funciones del Psicólogo Organizacional en esta sección consiste en realizar una extensa gama de actividades que permitan el logro de este proceso; actividades que van desde la realización de los diagnósticos de necesidades de capacitación, logísticas de los eventos de capacitación que permitan la adecuada asimilación del conocimiento. (Sapién, Piñon y Gutiérrez, 2014), citado en Silva et al. (2018). Este proceso es fundamental en la gestión del Talento Humano, ya que de esta manera el personal obtiene información de la organización, desde un punto de vista general y desde un punto de vista específico sobre el puesto de trabajo.

Seguridad y salud ocupacional: Según(Andrade y Gómez, 2008), citados en Silva et al, (2018), la salud laboral tiene como objetivos fundamentales la prevención de enfermedades laborales, la promoción de la salud en el centro de trabajo y el bienestar en lo concerniente al ámbito laboral, sin embargo, para que estos objetivos se vuelvan alcanzables es necesario que la organización se encamine a la prevención por medio de la salud laboral; parte de ese encaminamiento es la adecuación de las condiciones de trabajo, ya que esto repercute de forma significativa en la salud mental y física de los trabajadores; por ello la importancia de los diagnósticos de los factores de salud laboral, condiciones físicas de trabajo y factores psicosociales realizados por las áreas de Talento Humano en las organizaciones.



Figura 3. Psicología laboral

Fuente:https://2.bp.blogspot.com/_PuljWZZWSlw/RysJDfD3kml/AAAAAAAAAAo/of8Gkro2k8M/s320/8522103437.jpg

Referencias Bibliográficas

- Alvarez Silva, L. A., Estrella Marín, B. M., & Rosas Baldeón, S. M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *PODIUM*(33), 79-90.
- Arvilla Ropain, A. R., Palacio Orozco, L. P., & Arango Gonzáles, C. P. (2011). El psicólogo educativo y su quehacer en la institución educativa. *DUAZARY*, 8(2), 258-261.
- Causse Cathcart, M. (2009). EL CONCEPTO DE COMUNIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIO - HISTÓRICO-CULTURAL Y LINGÜÍSTICO. *Ciencia en su PC*(3), 12-21. Recuperado el 6 de 12 de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1813/181321553002>
- Hansen, P. (2009). *Intervenciones Psicosociales*. Dinamarca: Centro de Referencia de Apoyo Psicosocial de la Federación Internacional.
- Marchioni, M. (2007). Organización y desarrollo de la comunidad. Recuperado el 4 de diciembre de 2020, de https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4698/acomunitariaponencia13b.pdf
- Moreno, E., & Pol, E. (1999). *Nociones psicosociales para la intervención y gestión ambiental*. Barcelona: Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Musitu Ochoa, G., Herrero Olaizola, J., Cantera Espinosa, L., & Montenegro Martínez, M. (2004). *Introducción a la Psicología Comunitaria*. Barcelona: Editorial UOC.
- Nieto Gonzáles, E. (2001). Rol del psicólogo en las instituciones carcelarias y penitenciarias de Bogotá. *ACTA COLOMBIANA DE PSICOLOGÍA*, 77-92.
- Ojeda Lopedá, P. C. (2017). Psicología educativa, más allá del contexto escolar. *Informes psicológicos*, 17(2), 79-91.
- Parra, M. (2012). *Estrategias de intervención de los psicólogos en el contexto de la atención primaria de la salud: Interfaces entre la salud mental y la atención primaria de la salud*. Buenos Aires: IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires .
- Sierra-Barón, W., Pineda Mora, J. E., Rodríguez Quintero, A. M., & Matta Santofimio, J. D. (2018). Ejercicio profesional del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 20(1), 111-129.
- Valera, S. (2002). Gestión ambiental e intervención psicosocial. *Intervención psicosocial*, 11(3), 289-301.



www.usanmarcos.ac.cr

San José, Costa Rica