

*Labor insert and mental health: a reflection from the psychology of the work**

Néstor Raúl Porras Velásquez**

* Artículo derivado del proyecto de investigación “Análisis de la configuración de la inclusión laboral en el discurso de la salud mental: posibilidades reales, simbólicas e imaginarias de la inclusión del enfermo mental”. Proyecto ejecutado en el año 2013. Financiado por la Fundación Universitaria Los Libertadores.

** Psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Magíster en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional. Co-investigador del grupo Psicosis y Psicoanálisis de la Fundación Universitaria Los Libertadores (Colombia). Correspondencia: nrporrasv@libertadores.edu.co/n.porras.69@hotmail.com

*Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo **

Como citar este artículo: Porras, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Revista Tesis Psicológica*, 8 (2), 98-117.

Recibido: junio 13 de 2013
Revisado: junio 13 de 2013
Aprobado: agosto 30 de 2013

ABSTRACT

The main objective of this researching is to contribute, to a consideration and later to the discussion on one of the human contemporary problems in workingworld and entrepreneurs organizations that consists on the labor insert. In particular, this writing centers its analysis about the real possibilities of people's labor insert diagnosed with psychotic dysfunction like approach to determine its mental health. The reflection leaves of historical-critical analysis of the transformations happened in the labor scenarios from a psychological perspective. Emphasis is made particularly, in the effects and impacts that the signal changes have on the "new" demands of the labor market, the behavior of "used" people or without "employment" and the labor relationships that emerge in a context of labor weakening process as the current one. The researching methodology is hermeneutic type. Is made, initially, the analysis on a group of psychology workingdocuments; later on is approached the social phenomenon of working and its constitution like employment in the industrial capitalist society and, finally, the current demands are described for the insert to the labor market and the established approaches of mental health for the case of the psychoses. The main results are guided to show the state of labor fading and their relationship with labor insert between the most vulnerable and excluded groups in industrial and postindustrial society. The conclusions point toward the establishment of the approaches of mental current health based fundamentally on the capacity of people to access to the consumption market.

Key words: Work psychology, labor insert, mental health and psychosis.

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es contribuir, a la reflexión y posteriormente a la discusión sobre uno de los problemas humanos contemporáneos en el mundo del trabajo y de las organizaciones empresariales que consiste en la inserción laboral. En particular este escrito centra su análisis sobre las posibilidades reales de inserción laboral de personas diagnosticadas con trastorno psicótico como criterio para determinar su salud mental. La reflexión parte del análisis histórico-crítico de las transformaciones acaecidas en los escenarios laborales desde una perspectiva psicológica. Se hace énfasis particularmente, en los efectos e impactos que los cambios señalados tienen sobre las "nuevas" exigencias del mercado laboral, el comportamiento de las personas "empleadas" o sin "empleo" y las relaciones laborales que emergen en un contexto de precarización laboral como el actual. La metodología de la investigación es de tipo hermenéutico. Se hace, inicialmente, el análisis de un conjunto de documentos sobre la psicología del trabajo, posteriormente se aborda el fenómeno social del trabajo y su constitución como empleo en la sociedad industrial capitalista y finalmente se describen las exigencias actuales para la inserción al mercado laboral y los criterios de salud mental establecidos para el caso de las psicosis. Los principales resultados se orientan a mostrar el estado de precarización laboral y su relación con la inserción laboral entre los grupos más vulnerables y marginados de la sociedad industrial y posindustrial. Las conclusiones apuntan hacia el establecimiento de los criterios de salud mental actual basados fundamentalmente en la capacidad de las personas de acceder al mercado de consumo.

Palabras clave: Inclusión laboral, discurso, salud mental, políticas de inclusión laboral.

Introducción

“El trabajo es el estado normal de los seres humanos, no trabajar es anormal” (Bauman, 2000).

Para comenzar, es importante aclarar que para la mayoría de personas, actualmente es difícil ingresar al mercado laboral, pues las condiciones de exigencia son cada día más elevadas. Indudablemente para una persona diagnosticada con trastorno psicótico (enfermedad o discapacidad mental) las posibilidades reales de incorporarse a dicho mercado laboral disminuyen notoriamente, ya que se ve afectada –disminuida– considerablemente su capacidad de relacionarse de manera socialmente aceptable, y de ordenar y controlar coherentemente sus pensamientos y emociones, entre otros aspectos.

En este contexto, es pertinente preguntar a la psicología del trabajo por conceptos como: trabajo, empleo, desempleo, mercado laboral, inserción social y salud mental. Ya que si no se hace la respectiva conceptualización podemos caer en errores como el de creer que la persona que trabaja goza de buena salud mental y quien no trabaja está enfermo. Como si las condiciones laborales no afectaran negativamente la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores.

Sin embargo, no se puede desconocer que la historia de la psicología como disciplina y profesión refleja y condensa la dinámica interna en las ciencias humanas y sociales (emergencia, consolidación y declive de los paradigmas, líneas de atención teórica, metodológica e ideológica, etc.) y también la del mundo externo (transformaciones económicas, socioculturales, jurídico políticas, tecnológicas, etc.) en que se desenvuelven.

Por las ideas anteriormente expuestas, se presenta a continuación una breve descripción de los hechos, acontecimientos, controversias y debates

que han marcado la historia de la psicología del trabajo en el contexto del capitalismo industrial.

Psicología del trabajo

De acuerdo con Pereda, Berrocal y Alonso (2008) la psicología del trabajo, como disciplina académica y aplicada, tiene una corta vida, aproximadamente un siglo, lo que para cualquier disciplina científica significa que se encuentra todavía en su juventud. En estos cien años, se han producido profundos cambios, no solo en la concepción del trabajo sino también en el de la organización o empresa productiva.

En el mismo sentido, Blanch (2007) plantea, entre otras cosas, que: “la psicología del trabajo como el trabajo y la misma psicología, no es tanto una cosa sustantiva como una realidad socioculturalmente construida, que solo puede ser comprendida atendiendo a sus condiciones históricas de producción y de reproducción” (p. 210). En consecuencia, para este autor, sería muy ingenuo, por parte de los profesionales de esta disciplina creer que:

Lo que la psicología del trabajo es, ha sido y vaya a ser, no es el resultado de una emergencia espontánea y natural de algo que se supone que está ahí, con su propia lógica interna y específica, a la espera de circunstancias propicias para su desarrollo autónomo y de la mirada experta que estructura su cuerpo de saberes teórico-prácticos y que escribe su historia académica, disciplinar, científica y corporativa” (p. 210).

A manera de síntesis parcial, se puede afirmar siguiendo los planteamientos de Blanch (2007) que: “la naturaleza misma de la psicología del trabajo resulta indisoluble de la construcción sociohistórica de las realidades problemáticas que como disciplina trata de plantear y comprender teóricamente y que como profesión trata de resolver y cambiar prácticamente” (p. 210).

De otro lado, Pulido (2011) plantea que desde que la psicología encontró el mundo del trabajo en las primeras décadas del siglo pasado, las investigaciones han señalado que su lugar y operaciones están vinculadas tanto con la sociedad liberal capitalista como con el proyecto civilizatorio, y por ende, colonizador de la modernidad. Finalmente, para Pereda, Berrocal y Alonso (2008) “todos estos cambios han tenido su incidencia en el papel, las funciones y las responsabilidades del psicólogo del trabajo, así como en los modelos y técnicas que utiliza en su actividad profesional” (p. 11).

Sin embargo, es pertinente recordar que los autores antes citados, son enfáticos en afirmar que:

La psicología, con sus métodos y teorías científicas sigue siendo la base conceptual de la psicología del trabajo y, sin embargo, el psicólogo ha tenido que ampliar su actividad a aspectos relacionados con otras disciplinas como la economía, el derecho laboral, la medicina del trabajo, etc., tanto cuando trabaja de forma individual como cuando lo hace formando parte de equipos multidisciplinares (p. 11).

Este llamado de atención se hace teniendo presente que muchos “psicólogos” que se autodenominan prácticos asumen su labor profesional como verdaderos “administradores” de recursos humanos y no como psicólogos del trabajo y de las organizaciones, buscando su identidad y reconocimiento profesional en otros campos disciplinares.

Ahora bien, como señalan Peiró, Prieto y Roe (1996a), Agulló (2001) y Blanch (2007) pese a esta relatividad de partida, casi toda la psicología del trabajo comparte dos principios básicos: a) un ámbito temático estructurado en torno a la interacción personal-ambiente que, en unos casos, aparece bajo la denominación conducta laboral (en tanto que reacción comportamental a variaciones en las circunstancias del ambiente

de trabajo) y, en otros, de acción laboral (de un sujeto cognitivo, emocional y social orientado intencionalmente a modificar su ambiente socio laboral); b) una misma acepción de trabajo en tanto que empleo, esto es, una forma socio históricamente determinada de actividad laboral asalariada, en un régimen contractual, en el marco de una organización laboral.

Ahora, se puede afirmar siguiendo los planteamientos de Blanch (2007) que la psicología del trabajo como disciplina y como profesión trata de: “fenómenos y procesos psicosociales implicados en la interacción de la persona empleada con su entorno laboral” (p. 7). Desde una perspectiva puramente personal-individual analiza cómo la gente común piensa, siente y valora el trabajar en régimen de empleo y qué impacto psicosocial produce en ella su situación laboral (de empleo, subempleo o desempleo). Desde una perspectiva más sociocultural la mirada del psicólogo del trabajo se focaliza en los aspectos psicosociales específicos de la actividad laboral en un contexto organizacional.

En el mismo sentido, se encuentra la propuesta de Peiró, Prieto y Roe (1996b) sobre las implicaciones que las transformaciones económicas y sociales tienen sobre las nuevas forma de entender y hacer el trabajo en dichos contextos, e igualmente el impacto en el ejercicio de la misma psicología. En consecuencia para estos autores:

Recientemente se ha replanteado la formación del psicólogo del trabajo tanto en términos de la delimitación del marco disciplinar que orienta sus intervenciones como de la adecuada ordenación y estructuración de los niveles de progreso o profundización en dicha formación. En todo caso, la rapidez con que se están produciendo los cambios en el trabajo exige un retorno al plano del “conocimiento” y la reflexión teórica con la finalidad de poder interpretar con mayor precisión la nueva situación laboral y organizacional (p. 36).

Por el momento, se han señalado la multiplicidad de aspectos abordados por la psicología del trabajo, así como la diversidad de enfoques utilizados para el análisis de la conducta de las personas en el trabajo.

¿Qué entendemos por trabajar?

Esta es una pregunta fundamental para los psicólogos del trabajo y las organizaciones. Puesto que la respuesta a dicho interrogante condiciona entre otras cosas su intervención profesional. No es fácil dar una respuesta que satisfaga plenamente a todos sin tomar en cuenta el contexto histórico y social, ya que el trabajo no siempre ha significado ni significa lo mismo para todos los grupos humanos. De igual manera, el valor que un grupo determinado en una época particular le confiere no es universalmente válido para el resto de la humanidad.

Según Peiró, Prieto y Roe (1996a) el trabajo es un fenómeno complejo y multifacético que ha sido abordado desde ámbitos disciplinarios tan diversos como la economía, el derecho, la historia, la antropología, la cultura, la biomecánica, la fisiología, la medicina, la economía, la psicología, entre otras disciplinas científicas. Sin embargo, reconocen las contribuciones principalmente de la psicología para la comprensión y explicación cada vez más rigurosa de dicho fenómeno; sobretodo destacan los aportes para la intervención profesional en las diferentes facetas de la realidad laboral.

Es claro entonces que la aproximación de la psicología social, permite considerar el trabajo como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad de una persona en un determinado ambiente. Se trata, también, según dichos autores, de una realidad social fruto de la interacción de la actividad humana en sociedad. Su significado se amplía y así más completo en el marco de la cultura y de la sociedad en la que

se produce, aunque su plasmación concreta en esos ámbitos influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman.

Así pues, los aspectos del trabajo relevantes para la psicología social del trabajo no se limitan al análisis de la interacción y al estudio de las actividades individuales o colectivas. Tampoco se refieren únicamente al significado socialmente compartido que se atribuye a esa realidad en una determinada cultura y en una determinada época. Por el contrario, abarca un buen número de fenómenos complejos relacionados con la realidad laboral. De esta manera, el desempleo, la jubilación o la relación entre el ámbito laboral y otros ámbitos de la vida humana (tiempo libre, familia, etc.) son fenómenos relevantes para una psicología social del trabajo.

Resulta por ahora evidente que el trabajo, en las sociedades contemporáneas, juega un papel fundamental, al ser un elemento de integración social de los individuos a una sociedad. Por esto, no es de extrañar que aparezca, con frecuencia, estrechamente relacionado con las ideologías, las religiones y diferentes visiones del mundo. Todo lo anterior, manifiesta que el análisis de este fenómeno, no puede restringirse ni a su consideración como conducta individual (que analizan los procesos psicológicos o biológicos que lo hacen posible) ni a la consideración macroscópica que lo contempla como fenómeno económico, político o social. Existe una zona en la que la intersección entre lo social y lo individual se articula.

A partir de lo expuesto hasta este momento, como psicólogos comprometidos con las realidades actuales del mundo del trabajo, tenemos que reconocer, entre otras cosas, que las personas adquieren su conocimiento acerca del trabajo a partir de sus experiencias laborales, pero

también a partir de las informaciones y modelos culturales que reciben del asociado por medio de la educación y la comunicación social. Así pues, el trabajo adquiere distintos significados como resultado del conocimiento sobre una parcela de la realidad socialmente elaborada y compartida. Por otra parte, la actividad laboral contribuye al desarrollo de la persona en sociedad y a su integración social o, por el contrario, puede ser un factor fundamental de alienación que llevará a la persona a “no ser ella misma”, a estar “fuera de sí” y a no “reconocerse a sí misma” a realizar esta actividad.

A pesar de las transformaciones en el entorno socio-económico y en el mercado laboral relevantes para la actividad laboral, de lo que no cabe duda es que el trabajo ocupa hoy en día un papel fundamental en la vida personal y la estructuración social. Además, se debe recordar que el trabajo constituye la principal fuente de ingresos económicos para la mayor parte las personas, con lo que se convierte en un medio para generar recursos indispensables, en la mayoría de los casos, para la supervivencia y el bienestar. Estas son las razones por las que los psicólogos consideran actualmente el trabajo como fenómeno social y como actividad humana.

De otro lado, para Martín-Baró (1989) el trabajo constituye: “la actividad humana primordial y el marco de referencia crucial que define el sentido de la existencia de los seres humanos” (p. 183). Para este autor, el trabajo constituye así “el principal contexto moldeado de los seres humanos, la principal raíz de su ser y su quehacer” (p. 183). Por tanto, es crucial recordar que antes de examinar las formas específicas de interacción personal, hay que tener muy presente que el sentido de ese hacer entre personas está condicionado desde su misma base por el contexto laboral.

El mismo autor nos advierte, más adelante, que en su propuesta no se trata de elaborar una psicología del trabajo, sino que por el contrario, se trata de situar la interacción humana en su marco más definitorio, del mismo modo como hemos visto que las clases sociales condicionan el sentido estructural de lo que las personas son y hacen. Así hay que subrayar que el trabajo es el elemento crucial en el que las estructuras se hacen concretas para las personas. En consecuencia para Martín-Baró (1989) “cuando se deja de lado el contexto laboral, la interacción humana queda abstraída de sus raíces inmediatas y privadas del sello cotidiano que le da su forma social concreta” (p. 183).

Drenth, Thierry y Wolf (1998) por su parte, distinguen dos aproximaciones complementarias al concepto de trabajo, que lo entienden como un concepto complejo, polisémico, multidimensional y dinámico. Para estos autores, dichas aproximaciones son: la teórica y la empírica. En el plano teórico, algunos autores reducen el núcleo semántico de trabajar a la actividad laboral remunerada, regulada por un contrato y desarrollada en una organización laboral (Muchinsky, 2007). Otros autores como Rodríguez (2004) destacan además de los componentes psicosociales del constructo, su carácter eminentemente humano, social, complejo, dinámico, cambiante, reflexivo, consciente, propositivo, estratégico, instrumental y moral.

El significado y el valor del trabajo en la modernidad industrial están orientados por las respuestas al por qué y para qué trabajan las personas. Dichas respuestas tienen implicaciones teóricas y prácticas para el ejercicio profesional de los psicólogos del trabajo, ya que facilita la comprensión del significado y el valor que las personas le dan al trabajo y del papel que este desempeña en sus vidas. En tal sentido, Bauman (2000) propone que el significado del trabajo se

debe buscar rastreando la ética del trabajo. Para este autor, la ética del trabajo, en pocas palabras, es una norma de vida con dos premisas explícitas y dos presuposiciones tácitas:

La primera premisa dice que si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideran valioso y digno de un pago. Nada es gratis: se trata siempre de un “doy algo para que me des”, es preciso dar primero para recibir después. La segunda premisa afirma que está mal, que es necio y moralmente dañino, conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más; que es absurdo e irracional dejar de esforzarse después de haber alcanzado la satisfacción; que no es decoroso descansar, salvo para reunir fuerzas y seguir trabajando. Dicho de otro modo: trabajar es un valor en sí mismo, una actividad noble y jerarquizadora (p. 25).

Como se puede apreciar, en este contexto normativo, trabajar, trabajar y trabajar es el principio regulador del comportamiento de los sujetos individuales y colectivos. Este tipo de comportamiento se enmarca más en lo obsesivo y tal vez en lo compulsivo. Es decir, “trabajar como locos”. En última instancia, como señala Bauman: trabajar es bueno, no hacerlo es malo. El mandato de trabajar ante todo, implica que la mayoría de la gente tiene una capacidad de trabajo que vender y que puede ganarse la vida ofreciéndola para obtener a cambio lo que merece; todo lo que la gente posee es una recompensa por su trabajo anterior y por estar dispuesta a seguir trabajando (Bauman, 2000).

Blanch (2007) partiendo del supuesto de que el trabajo constituye una categoría central de la experiencia humana personal y social; y que es una actividad que trasciende el estricto ámbito de la economía, propone un significado del trabajar con un constructo multidimensional integrado por los siguientes tres ejes semánticos principales: a) centralidad del trabajo (importancia y valoración de trabajar como rol vital); b) normas

sociales sobre el trabajar (vinculadas al desempeño del rol laboral); y c) resultados valorados del trabajar y metas laborales preferidas.

Empleo y desempleo

Empleo (del latín *implicare*, que significa comprometer a alguien en algo) conlleva una relación voluntaria entre dos partes: la contratada, que vende su tiempo, esfuerzo, competencias y rendimiento; y la contratante, que los compra, generalmente mediante dinero. De acuerdo con Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004) el término “empleo se utiliza para designar una modalidad particular de trabajo social e históricamente, caracterizada por una relación jurídico-contractual de carácter voluntario y acordada entre las dos partes” (p. 13). De esta forma se establece, principalmente una relación comercial entre: la parte contratada o empleada, que vende su tiempo, esfuerzo, habilidades, conocimientos y rendimientos del trabajo, y la parte contratante o empleadora, que los compra, generalmente mediante dinero y ocasionalmente a través de otros beneficios o compensaciones a cambio de otros bienes y /o servicios. En última instancia, para estos autores: “lo que determina que el trabajo se pueda considerar como un empleo no es el contenido de la tarea o de lo que se hace, sino el contexto –contractual o no- en el que se desarrolla” (p. 13).

En síntesis, es importante reconocer y recordar que el empleo, no abarca todas las formas de trabajo que son relevantes económicamente, es decir, que contribuyen al mantenimiento de las comunidades y las sociedades. En este contexto, Blanch (1996) asegura que el concepto de: “empleo confiere y reduce el trabajo al estatuto de simple valor de cambio y, en última instancia, de mercancía” (p. 3).

Años después, Blanch (2007) plantea que la civilización del trabajo se fundamenta en el doble

mito del empleo como panacea social universal y del desempleo como caja de Pandora de la que emanan los más diversos males psicológicos y sociales. Para este autor, de la supuesta centralidad contemporánea del trabajo en la vida humana individual y colectiva, en los planos económico, social, político, cultural y moral, deriva la idea de que el empleo funciona como un potente estructurado psicosocial y como una de las principales fuentes de bienestar humano; y también la de que, por tanto, la carencia del mismo es caldo de cultivo y males-tar, y de patología.

En términos generales, la investigación empírica interdisciplinar pone en evidencia los múltiples “efectos” económicos, sociales, políticos y psicológicos de la carencia o de la pérdida del empleo. Todo indica que esta experiencia repercute negativamente sobre la calidad de vida, el ajuste social y el funcionamiento económico, político, cultural y psicológico de la persona desempleada y de su entorno familiar y comunitario. Además de configurarse como una experiencia subjetiva y sociocultural fundamental para el desarrollo humano.

De otro lado, la relativa pobreza teórica, en la investigación sobre situación laboral y bienestar psicosocial, en la que predomina lo descriptivo sobre lo teórico, pone en evidencia una situación particular en la dimensión empleo-desempleo, como las dos caras de una misma moneda, que se puede calificar de círculo vicioso epistemológico. Por esta razón, casi nadie pone en tela de juicio la tesis tautológica de que el empleo es la solución del problema del desempleo, y por supuesto que el desempleo es el problema de la falta de empleo (Blanch, 2007).

En el mismo sentido, se encuentra la propuesta de Agulló (2001) quien sostiene, entre otras cosas que:

Durante el periodo de la modernidad industrial, el empleo ha funcionado como una panacea social universal, el desempleo como una matriz de muchos males individuales y colectivos, y el pleno empleo como la utopía que ha generado mayor consenso entre las ideologías. Durante siglo XX, el trabajo asalariado ha llegado a colonizar una parte de la vida de la gente, funcionando como base de la normalidad y de la moralidad cotidiana, como factor principal de integración en el mundo del humano y como motor del desarrollo histórico. La actividad laboral, tanto en sentido amplio de trabajo como en el más restringido de empleo, posee un carácter socio-histórico (p. 15).

Como ya ha sido mencionado y reiterado por varios de los autores reseñados anteriormente, a través del tiempo se han elaborado diferentes configuraciones acerca del trabajo como fenómeno de estudio de las ciencias sociales. De manera que su concepto y su contenido han sufrido permanentes transformaciones debido a las múltiples influencias de las condiciones sociales, políticas, culturales, económicas, históricas y tecnológicas de cada momento.

En este sentido, se puede decir que el trabajo (asalariado o no) de acuerdo con Alcover Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004) posee una dimensión psicosocial al entender que esa actividad laboral es “una construcción social, es decir, algo que es resultado de las relaciones, de las interacciones, de los intercambios simbólicos y de los acuerdos establecidos entre grupos humanos quienes crean unas condiciones y unos contenidos materiales y simbólicos, que representan los valores y las creencias compartidos” (p. 15).

Desde la perspectiva de la construcción social, para estos autores, por ejemplo, el trabajo asalariado o no, implica que las experiencias, los objetos, los hechos, los acontecimientos y los procesos laborales no tienen un significado por sí mismos, único e independiente de quien lo

percibe y lo interpreta, sino que lo adquieren, en gran medida, en el contexto de las prácticas interacciones sociales a través de las cuales los seres humanos construyen y comparten representaciones, imágenes, lecturas e interpretaciones del mundo laboral y de lo que sucede en él. Todo lo expuesto anteriormente, implica que un mismo fenómeno o un acontecimiento, en nuestro caso el trabajo asalariado o empleo, pueden tener significaciones distintas en diferentes contextos y constituyen, en consecuencia, realidades y verdades distintas.

Es claro, por el momento, que en la literatura sobre los efectos del desempleo no remite a una situación laboral de causa única y aislada, sino más bien a un factor que interactúa y se refuerza recíprocamente con otros, como la pobreza o la flexibilización laboral y organizacional. En consecuencia, desde esta óptica, ni el empleo ni el desempleo constituyen estados homogéneos en cuanto a causas, consecuencias, contextos y protagonistas típicos, sino que cada uno de ellos encierra realidades, experiencias y reacciones personales y sociales muy diversas, a su vez, afectadas y condicionadas por una serie de variables moduladoras, de carácter bio-demográfico, socioeconómico, sociocultural y psicosocial.

Finalmente, Blanch (2001) plantea que: “la psicología del trabajo se centra más en el empleo, que es un invento de la modernidad capitalista industrial fabril” (p. 35), que en cualquier otra cosa. En consecuencia, para este autor, el empleo es una doble institución social: a) por un lado consiste en la reducción del trabajo el estatuto de simple valor de cambio y, por tanto, como señala Marx, de mercancías; b) por otro lado, encarna, como señalan Peiró, Prieto y Roe (1996b) la elevación del trabajo a la condición de norma social, al tratarse en definitiva de actividad económica remunerada en la que se impacta y se respeta un conjunto de derechos y deberes sociales.

Inserción laboral

Al hacer una revisión de la literatura sobre la inserción laboral se puede constatar que existen diferentes conceptos, que por lo general, son utilizados como sinónimos, tales como: inserción ocupacional, inserción social, inserción profesional, reinserción, etc.

De acuerdo con Larrazábal y Morales (2010), la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural).

Para Pérez (2011), por el contrario, la inserción laboral hace referencia “al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo”. Generalmente, al utilizar el concepto de inserción laboral, se hace referencia a la obtención de un trabajo no necesariamente relacionado con la preparación o la capacitación de la persona que lo consigue, pudiéndose identificar con la inserción ocupacional.

Sin embargo, si el puesto de trabajo está relacionado con la formación o especialización profesional de la persona que lo va a desempeñar, se utiliza el término de inserción profesional, dado que el concepto “profesión” está estrechamente relacionado con el currículum formativo y se denomina inserción profesional. En consecuencia, la inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.

Para Fernández y Sánchez (2012), acceder a un empleo o estar en condiciones de hacerlo es la meta de todo plan de inserción. El acceso al mismo puede hacerse por dos caminos: por cuenta ajena y por cuenta propia. El primer camino se determina por dos factores: la oferta de empleo existente, y la empleabilidad del participante, en relación a las variables de oportunidad, concurrencia y competencia. El segundo camino parte de la capacidad del participante, solo o en colaboración con otros, de crear su propio empleo, en función de los recursos a su alcance, su formación previa y su propia motivación. Todo esto, sin olvidar por supuesto, que el trabajo se ha convertido, en las sociedades occidentales, en el valor fundamental “de inscripción social”, y por ello, en su ausencia, como el factor desencadenante de la desestructuración social (Rivas, 2004).

En el mismo sentido, Araniguría (2011) señala que la nueva realidad del mercado de trabajo, determinada por el impacto de la globalización económica y nuevas tendencias sociales, establece, como regla general, nuevos criterios para determinar los requisitos de acceso al empleo en condiciones competitivas.

Integración laboral según la Organización Internacional del Trabajo

En el año 2002 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un repertorio de recomendaciones prácticas para la gestión de integración de personas con discapacidad en el trabajo:

- Define los términos básicos vinculados a las obligaciones de los empleadores, gestión laboral, contratación, promoción laboral, mantenimiento y confidencialidad.
- Se hace especial énfasis en la gestión de la integración de la persona con discapacidad

en su ambiente laboral, incluyendo estrategias de comunicación interna, así como recomendaciones para las evaluaciones.

- La contratación debe respetar el principio de la no discriminación, asegurándose de recibir solicitudes de personas con discapacidad. Igualmente los procesos de selección deberán respetar las habilidades y limitaciones de la persona.
- Se deben garantizar al trabajador con discapacidad las mismas oportunidades laborales, incluyendo las oportunidades de promoción y reconocimiento.

Modalidades de empleo para el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad

A continuación se hace una pequeña descripción de las modalidades de empleo que existen para el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, de acuerdo con la OIT, son:

- **Empleo Autónomo:** esta modalidad de empleo es la actividad económica que realiza la persona con discapacidad de forma habitual, personal y directa a título lucrativo, sin sujeción a un contrato de trabajo.
- **Empleo Normalizado:** la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.
- **Centros Ocupacionales:** también conocidos como talleres laborales, son instituciones dedicadas a posibilitar el desarrollo ocupacional, personal y social de las personas atendidas para la superación de los obstáculos que la discapacidad le supone a su inte-

gración social y laboral. En este sentido, los centros ocupacionales brindan un servicio a través del cual desarrollan en las personas con discapacidad habilidades sociales para que puedan llevar una vida satisfactoria y placentera.

- **Centros especiales de empleo:** son instituciones o empresas de “integración laboral”, que tienen como objetivo proporcionar a los trabajadores con alguna discapacidad la realización de un trabajo productivo, remunerado y con los beneficios sociales que el empleo proporciona a cualquier otra persona.
- **Empleo con apoyo:** se basa en la integración total, con salarios y beneficios de primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona con discapacidad. El sistema de “Empleo con apoyo”, es un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan preparadores laborales especializados. Los preparadores acompañan a los trabajadores con discapacidad en las empresas donde se encuentra su puesto de trabajo y les ayudan en su proceso de adaptación al puesto hasta que son completamente autónomos. En tal sentido se considera el empleo con apoyo como el ingreso al campo laboral de personas con discapacidad a las empresas, acompañados de un apoyo durante su adaptación laboral y el desarrollo de sus capacidades que le permitan cumplir eficientemente la tarea asignada.

Finalmente, Verdugo y De Urriés (2002), señalan que la integración laboral es un proceso que se produce en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y del medio o la comunidad que lo rodea, sin embargo la meta es que el empleo integrado sea un empleo

normalizado, bien sea de manera autónoma o con apoyo. En el proceso de empleo con apoyo se debe acompañar de una formación en ocasiones previas, pero ligadas a las necesidades del trabajador en cada momento de vida laboral, este proceso debe ser continuamente realizado por medio de una evaluación en los diferentes momentos a lo largo del mismo. De manera que el proceso de integración laboral podría definirse como el proceso mediante el cual se preparan las condiciones para que las personas (en este caso concreto con discapacidad) ingresen a un puesto de trabajo con las mayores posibilidades de éxito.

Para el caso de la inserción laboral por primera vez al mercado de trabajo, el primer paso antes de iniciar la búsqueda de empleo es reflexionar sobre lo que uno puede ofrecer al mercado (puntos fuertes y débiles), así como la ocupación que se quiere desempeñar. Hay que delimitar, pues, el objetivo profesional a conseguir, desde un auto-análisis profundo de las fortalezas y debilidades al respecto, y el análisis del perfil personal y profesional más oportuno. Y para ello “hay que plantearse cuestiones como: ¿cómo soy?, ¿qué sé hacer?, ¿qué me gusta hacer?, ¿en qué condiciones deseo trabajar? o ¿qué significa para mí el trabajo?” (Araniguría, 2011). La pregunta que surge en este escenario es si las personas con síntomas psicóticos o con trastorno mental severo están en condiciones de realizar dicho proceso.

Sin embargo, es importante reconocer que los programas de orientación e inserción laboral toman como modelo al ser normal, es decir al ser promedio. En este sentido, la orientación indica que durante el proceso de búsqueda de trabajo es fundamental, conocer qué tipo de ocupaciones se está dispuesto a aceptar o rechazar, y sobre todo por qué razones. Ello obliga a concretar las condiciones de acceso al trabajo y la ocupación en la que se busca empleo.

Otro término muy relacionado actualmente con la inserción laboral es el de empleabilidad que hace referencia a las posibilidades, reales o potenciales, que tiene una persona, a partir de su cualificación profesional, de encontrar empleo. Se define, pues, de la siguiente manera: la capacidad de cualquier persona para adaptarse a una oferta de trabajo determinada y al conjunto de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan positivamente ante el mercado de trabajo.

Por esta razón, toda empleabilidad (habilidad para encontrar y/o mantener un empleo) por parte de cada uno de los participantes de estos procesos, se define, por su evaluación positiva en un proceso de inserción, que debe ser: a) *Realista*: que nace del conocimiento real de la persona y el entorno laboral; b) *Oportuna*: que gestiona el acceso al empleo mediante la selección de posibilidades; c) *Adaptable*: que se ajusta a las necesidades cambiantes del mercado laboral; d) *Transversal*: que afecta a todas las dimensiones formativas; e) *Integral*: que supone interactuar con la realidad familiar y comunitaria. (Araniguría, 2011).

Por su parte, Mascayano, Lips y Moreno (2013) hacen una revisión de las estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental. En su artículo enfatizan que: la inserción laboral y el acceso al mercado productivo son considerados elementos claves para la plena integración de la persona con discapacidad mental. En el contexto de la investigación de los efectos de la inserción laboral, está ampliamente difundido el reconocimiento del valor positivo del empleo como herramienta de mejora tanto de la situación clínica como psicosocial de los afectados por una alteración mental de discapacidad. La actividad laboral en los usuarios no solo mejora su situación financiera sino que también provee una estructuración de

sus actividades cotidianas, con rutinas definidas y significativas.

Para estos autores, los usuarios (personas con discapacidad mental) con empleo, poseen un sentido personal de bienestar, un buen nivel de alta eficacia e identidad social. Se observa, además, una mejora en la autoestima, una reducción de la sintomatología, una promoción del contacto social y un aumento de la calidad de vida de quienes trabajan. Por otra parte, también se ha demostrado que el empleo estable es un gran soporte que permite la inserción social de la persona con discapacidad mental, garantizando el acceso al ejercicio de sus derechos ciudadanos. Algunos autores afirman que una integración social efectiva del enfermo mental con discapacidad exige su incorporación al mundo productivo, su capacitación laboral y el acceso al mercado de trabajo.

Finalmente, Mascayano y otros (2013), plantean que a pesar de lo ya mencionado, en la actualidad las personas con discapacidad mental tienen menos posibilidades para encontrar empleo en comparación con otras condiciones de discapacidad no mentales. Al respecto, el nivel de fuerza de trabajo de dichos individuos alcanza solo el 29%, un porcentaje significativamente menor si es comparado con las personas con discapacidad física (49%) y con la comunidad en general (74%). La situación es aún peor para personas con trastorno psicótico, entre quienes solo dos de cada diez encuentran alguna forma de empleo. Algunos de los factores que explican dicha situación provienen tanto de variables individuales como socioculturales.

La integración laboral a un empleo “normalizado”, “protegido” o con apoyo, es una variable esencial del trabajo de rehabilitación en el paciente con trastorno mental grave, para

facilitar su autonomía e integración social. Sin embargo, la mayoría de personas que padecen psicosis, están desempleadas o fueron excluidas del mundo laboral y presentan importantes dificultades para acceder y mantenerse en puestos de trabajo remunerado (Crespo, 2007).

Es obvio por lo antes descrito, que los trastornos mentales pueden generar consecuencias en la conducta de los enfermos y repercutir de forma negativa en su actividad laboral. Así, pueden originar incapacidad temporal o permanente para la profesión habitual, permanente absoluta o gran invalidez, según los efectos correspondientes (Calcedo, 2005).

Salud Mental y Psicosis

“El empleo enferma pero el desempleo enferma aún más”.

Anónimo

“¿Trabajar para vivir o vivir para trabajar?”

Esa es la cuestión.

Anónimo

Es obvio que no existe, por el momento, una definición de salud mental que satisfaga plenamente a todos los investigadores de las ciencias humanas y sociales. En este sentido, es necesario hacer un breve recorrido por la historia del concepto para finalmente relacionarlo con la psicosis y la salud mental en las condiciones actuales de trabajo asalariado.

Ante la pregunta: ¿Qué es la salud mental? Se puede responder, inicialmente y con cierto grado de certeza, lo que la salud mental no es, para diferenciarlo de otros conceptos asociados y relacionados con esta. En consecuencia se puede decir por ahora que la salud mental no es solo la ausencia de trastornos mentales. Por el contrario, la salud mental se puede definir como un estado de bienestar en el cual el

individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

En el artículo tercero de la ley 1616 del 2013 sobre salud mental en Colombia, se define la salud mental como:

Un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

En esta definición, igual que en las ocho restantes que aparecen en esta reciente ley colombiana, tales como: promoción de la salud mental, prevención primaria del trastorno mental, atención integral e integrada en salud mental, trastorno mental, discapacidad mental, problema psicosocial y rehabilitación psicosocial, es evidente la influencia del modelo psiquiátrico propuesto e impuesto por la Asociación Psiquiátrica Americana.

De otra parte, Houtman y Compier (2001), con la pretensión de ampliar la discusión sobre el asunto en cuestión plantean, entre otras cosas, que la salud mental se conceptualiza por lo menos de tres maneras diferentes y muy generales, estas son: como un estado, como un proceso y como un resultado. Como estado: por ejemplo de bienestar psicológico y social total de un individuo en un contexto sociocultural dado, indicativo de estados de ánimo y afectos positivos (por ejemplo, placer, satisfacción y comodidad) o negativos (por ejemplo, ansiedad, estado de ánimo depresivo e insatisfacción). Como un proceso: es indicativo de una conducta de afrontamiento (por ejemplo, luchar por

conseguir la independencia y la autonomía): Como resultado de un proceso: en un estado crónico debido a una confrontación aguda e intensa con un factor estresante, como sucede en el trastorno de estrés postraumático, o ante la presencia continua de un factor estresante, no necesariamente intenso, que es lo que ocurre en el agotamiento, así como en las psicosis, los trastornos depresivos mayores, los trastornos cognitivos y el abuso de sustancias psicoactivas.

Fromm (2002) se cuestiona, inicialmente, si en la actual sociedad industrial, el hombre sigue estando mentalmente sano. Comienza haciendo una amplia crítica de la patología del hombre “normal”, que él considera socialmente adaptado. Por tal razón, Fromm sospecha que la adaptación a la situación socioeconómica se va a establecer como el ideal de la normalidad. Lo que generaría serios problemas para la mayoría de los seres humanos independientemente de su posición subjetiva.

Ahora bien, analizando los métodos actuales de producción y las adaptaciones psíquicas con las que el hombre trata de satisfacer las exigencias del trabajo actual, vemos, según Fromm, que “se le piden actitudes y rasgos de carácter social que lo enferman psíquicamente. Lo bueno para el funcionamiento del actual régimen económico resulta ser nocivo para la conservación de la salud mental del hombre” (2002, p. 12).

Fromm (2002) estudia la patología de la normalidad señalando las repercusiones patógenas que tiene para el hombre la economía de mercado. Para este autor, en el núcleo de este padecimiento de lo normal, se encuentra la creciente incapacidad del hombre para relacionarse por sí mismo con la realidad. Afirma además que: “el que no se vea ya como algo anormal la anulación y la depreciación del sujeto y la dependencia del mercado no es más que un indicio de lo

que para este autor se viene finalmente a llamar “patología de la normalidad” (p. 14).

Posteriormente, a la pregunta sobre qué entendemos por salud mental, Fromm (2002) responde diciendo:

Es un concepto social (...), que corresponde al estado de ánimo de la mayoría de la sociedad. Desde este punto de vista, la salud mental es la adaptación a las formas de vida de una sociedad determinada, sin importar para nada si tal sociedad está cuerda o loca. Lo único que importa es si uno se ha adaptado (p. 19).

A manera de síntesis, podemos decir que la salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la definición de salud que da la Organización Mundial de la Salud, OMS (2011): “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Dicha conceptualización de la salud mental está relacionada con la promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales y el tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por dichos trastornos.

Psicosis

De acuerdo con Mingote, Del Pino, Huidobro, Gutiérrez, De Miguel y Gálvez (2008) la palabra psicosis se ha utilizado en psiquiatría con significados muy diferentes. En ocasiones ha servido para agrupar a todos aquellos pacientes que en algún momento de su enfermedad mental sufren una alteración grave en su conexión con la realidad; así se denominaban psicosis orgánicas a las demencias y al delirium, psicosis tóxicas a los trastornos mentales graves inducidos por sustancias y se hablaba de psicosis maniaco-depresiva para describir los trastornos bipolares.

Anteriormente, según los autores reseñados, se denominaba psicosis, a las situaciones cuando en las personas se evidenciaba un deterioro de su funcionamiento. Actualmente se prefiere utilizar la expresión episodio psicótico para calificar a un tipo de síntomas (delirios y alucinaciones) que pueden aparecer en diversas enfermedades médicas o psiquiátricas y que implican una distorsión de la realidad, bien en la esfera del pensamiento (delirios), bien en la acera perceptiva (alucinaciones).

En el mismo sentido, Báez (2012) menciona que el manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, (DSM-IV) señala que el término psicótico, ha tenido diferentes acepciones a través de la historia y que ninguna ha sido aceptada universalmente. De acuerdo con este autor, el manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales, enfatiza que “la definición de lo psicótico pasó de la funcionalidad a la sintomatología, así habrían quedado atrás las concepciones que tenían presente el deterioro funcional medido en la grave interferencia, en la capacidad para responder a las demandas de la vida diaria” (p. 22). Finalmente, plantea que otra acepción que se refiere a lo psicótico, es aquella en la que se menciona la pérdida de las fronteras del ego o el grave deterioro de la evaluación de la realidad. Postura que coincide, ampliamente con lo planteado por Fromm.

De otra parte, González (2011) propone, a modo de conclusión, que: “el psicótico podría decirnos sobre las instituciones de salud mental y la sociedad en general más de lo que las instituciones y la sociedad podría decirnos de él” (p. 86). Por este motivo, es importante retomar las palabras de Rodríguez (2010) cuando afirma, siguiendo a Lacan que: “la psicosis es una estructura, no una enfermedad”. Pues, esta manera de entender y asumir la psicosis, según Rodríguez constituye el centro de

la desactivación de la ideología de la psicosis como patología. En sus palabras, se requiere salir de la idea de la psicosis como enfermedad, y adoptar la visión del psicoanálisis, que la plantea como una estructura subjetiva. Para Báez (2010):

El problema de la psicosis no es solamente con aquellos que muestran su espectáculo (delirio) sino también con todos aquellos que desde la invisibilidad afectan una sociedad y se afectan en silencio; seguir propendiendo por el llamado a la clínica de la psicosis solamente por intermedio de un tercero en contienda, es olvidar que el psicótico aun, y en su camuflaje de normal, pide ayuda, que la gran mayoría de las veces no se le presta (p. 116).

Por esta razón, Báez, Rodríguez, Karam y Velosa (2008) sostienen, entre otras cosas, que el aporte del psicoanálisis al psicótico, desde la clínica del sujeto, además de hacerlo visible, es el reconocimiento de su lugar, en sí y para sí, en el sentido del ser, más allá del yo. A manera de síntesis parcial, respecto a la problemática de la conceptualización y abordaje de lo psicótico, no podemos olvidar, la advertencia que González y Báez (2010) nos hacen cuando plantean que: “el neurótico se asume como el ideal de sujeto, en tanto que la psicosis sigue siendo desechada y descalificada en su posibilidad de establecer el lazo social” (p. 152).

Reflexiones finales

La calidad del funcionamiento psicosocial de las personas con trastorno mental severo depende de la consecuencia y/o mantenimiento eficaz de la capacidad para estudiar, trabajar, vivir independiente, mantener una relación de pareja estable y otras vinculaciones interpersonales significativas. Se denomina recuperación funcional a la capacidad recuperar el nivel de funcionamiento psicosocial previo al episodio

más reciente de la enfermedad (Vieta, Colom & Martínez, 2004).

En consecuencia, la adaptación laboral de las personas con trastorno mental severo, de acuerdo con Mingote, Del Pino, Huidobro, Gutiérrez, De Miguel y Gálvez (2008), depende:

No solo de los recursos instrumentales y emocionales del paciente, sino también del grado de complejidad y dificultad de realización de las tareas propias de cada empleo o profesión. Por ello es tan importante el análisis del trabajo o profesiograma específico como la evaluación integrada del paciente a lo largo de la evolución de la enfermedad (p. 11).

De igual forma, es importante que los profesionales de la salud mental, tengan presente que la existencia de alteraciones sociales y laborales progresivas es una de las principales características para el diagnóstico de la esquizofrenia, de acuerdo con los criterios del DSM-IV (APA, 1995). En consecuencia, la disfunción sociolaboral en una o más áreas de actividad, como son el trabajo y las relaciones interpersonales, es un criterio diagnóstico de la mayoría de los trastornos mentales graves.

Sin embargo, Crespo (2007) considera que: “la mayoría de las personas con esquizofrenia pueden trabajar...”, sean trabajos competitivos o empleos protegidos, porque según esta autora mejora la autoestima, ayuda a los enfermos a recuperarse, les permite establecer nuevas relaciones sociales y refuerza un sentimiento de pertenencia la comunidad, además de incrementar los ingresos de la familia y promover una ordenación temporal. En estos casos, Crespo, recomienda empleos poco estresantes y bien estructurados que proporcionen una estructura y un orden diarios a la vida, les permiten establecer relaciones interpersonales estables y genere un sentimiento de pertenencia,

así como integración de la persona enferma en una comunidad de personas sanas.

Respecto a salud mental y las prácticas consecuentes, es necesario cuestionar seriamente el discurso ideologizante que simplifica la relación salud-enfermedad mental, cuya añoranza de la normalidad se hace evidente e incuestionable tanto social como institucionalmente. Además de cuestionar permanentemente nuestra propia posición como psicólogos y profesionales de la salud que asumen al “otro” como el diferente o como ciudadano.

Conclusiones

En primer lugar, es evidente, después de lo expuesto en este documento que la psicología toma el trabajo a partir de las relaciones de producción capitalista. Por lo tanto, se puede deducir que la psicología es un producto directo y dilecto de la transformación del hombre en mercancía, producto de la división social del trabajo. En donde, el trabajo se considera productivo, en la medida en que produce capital, entra en el circuito de producción de mercancías, realiza la plusvalía, entra en circulación, produce más valor (Marx, 1974).

En segundo lugar, en las condiciones actuales de trabajo asalariado- empleo, entendidas como el conjunto de características psicológicas, sociales, económicas, jurídicas, tecnológicas, etc. en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral. Emergen nuevas experiencias de trabajo y nuevas formas de relacionamiento laboral, que influyen, decisivamente sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional. Por esta razón, cualquier estudio que se haga sobre la inserción al “nuevo”, “dinámico” y “cambiante” mercado laboral debe considerar las transformaciones acaecidas en la sociedad en general y en los sistemas de producción en particular.

En tercer lugar, a partir del análisis del trabajo como “realidad subjetivada de carácter social” es importante para el sujeto de la psicosis, en el contexto de la salud mental del modelo de producción capitalista. En este contexto es oportuno preguntar por la razón de quienes desean incorporar o insertar laboralmente a los hasta ayer “enfermos mentales” y hoy mano de obra barata. Pues, bajo la superficie de estas transformaciones más o menos cosméticas, en el mundo empresarial, subsiste una línea de continuidad en cuanto a la consideración del trabajo como mercancía, y las personas trabajadoras como recursos humanos de la empresa, para la que las prioridades de la organización están en función del capital más que el trabajo.

En cuarto lugar, cuando se habla de salud mental e inserción laboral de personas con trastornos mentales severos, es pertinente reconocer que en el fondo, como señala Fernández (2012), “la cuestión no es la salud mental en sí misma, sino la salud mental en tanto garante de prosperidad económica de un pueblo” (p. 88). En consecuencia, es pertinente preguntarnos como profesionales de la salud ¿Cuál es la articulación entre el sistema de protección social y el mercado

laboral en Colombia? Ya que la respuesta a este interrogante nos da luces sobre la relación entre la inserción laboral, el desempleo, el empleo informal y la desprotección sociolaboral de la personas en condiciones de vulnerabilidad.

Finalmente, si la ética del trabajo, como plantea Bauman, era una aberrante grosería; al responsabilizar a los pobres de su pobreza gracias a su falta de disposición al trabajo y, por lo tanto, su inmoralidad y degradación personal que se convertirían en uno de los últimos servicios de la ética del trabajo a la sociedad de consumidores. Pues más aberrante resulta ser que en la nueva estética del consumo, propuesta por dicho autor, las clases que concentran las riquezas pasan a ser objetos de adoración, y los “nuevos pobres” son aquellos que son incapaces de acceder al consumo y a la novedad del sistema capitalista. Finalmente, para alcanzar los placeres de una vida normal, se necesita dinero, y los pobres se encuentran ante un escenario de consumo rapaz y con la incapacidad de solventar los estándares del consumo. En consecuencia, como lo advierte Bauman (2000): “nada calmará el dolor de la inferioridad evidente” (p. 67).

Referencias

- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En: E. Agulló & A. Ovejero. (Coords.). *Trabajo, individuo y sociedad*, (pp. 95-144). Madrid: Pirámide.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: Mc GrawHill.
- Araniguría, F. (2011). Empleo y comunidad: los retos del autoempleo. *La razón histórica*, 15, 68-75.
- Asociación Psiquiátrica Americana -APA-. (1995). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. (DSM-IV.) Barcelona: Masson.
- Báez, J. (2012). El delirio y el discurso: débiles referentes para arbitrar en la salud mental. *Tesis Psicológica*, 7, 18-39.
- Báez, J. (2010). El dispositivo analítico para el caso de la psicosis. *CES Psicología*, 3 (1), 115-125.
- Báez, J., Rodríguez, R., Karam, M. & Velosa, J. (2008). Factibilidad de la intervención en la psicosis desde el psicoanálisis en un programa institucional de inclusión social. *Tesis Psicológica*, 3, 100-115.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Blanch, J. (2007). Psicología social del trabajo. En Aguilar, M., y Reid, A. (Coords.). *Tratado de psicología social: perspectivas socioculturales*, (pp. 210-238). México-Barcelona: Anthropos.
- Blanch, J. (2001). Empleo y desempleo ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En: Agulló, E. & Ovejero, A. (Coords.). *Trabajo, individuo y sociedad*. (pp. 27- 48). Madrid: Pirámide.
- Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. En: Álvaro, J., Garrido, A. & Torregrosa, J. (Coords.). *Psicología social aplicada*, (pp. 85 -119) Madrid: Mc Graw Hill.
- Calcedo, A. (2005). Psiquiatría y ley. En: *Tratado de psiquiatría*. Barcelona: Médica.
- Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1616 del 2013, por la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Bogotá: República de Colombia - Gobierno Nacional.
- Crespo, M. (2007). Rehabilitación y psicoeducación en la esquizofrenia. En: *Las esquizofrenias: sus hechos, valores clínicos y terapéuticos*. Madrid: Masson.

- Drenth, P., Thierry, H. & Wolf, C. (1998). *Handbook of work and organizational psychology*. (4 vols.) Hove: Psychology Press.
- Fernández, C. (2012). Enfermedad mental y salud mental: reflexiones en torno a la posibilidad del desplazamiento de un discurso que mostraría un Otro que no existe. *Tesis Psicológica*, 7, 82-91.
- Fernández, S. & Sánchez, J. (2012). La orientación laboral como un instrumento político-social en contextos de crisis: la respuesta ante la incertidumbre del empleo. *La Razón Histórica*, 18, 20-38.
- Fromm, E. (2002). *La patología de la normalidad*. Buenos Aires: Paidós.
- González, A. (2011). Reflexión acerca de los efectos de las instituciones de salud mental en la condición y concepción del sujeto psicótico. *Perfiles libertadores*, 7, 81-87.
- González, A. & Báez, J. (2010). Descripción de una experiencia de investigación en psicoanálisis con la psicosis esquizofrénica. *Psicogente*, 13, (23), 193-202.
- Houtman, I. & Compier, M. (2001). Trabajo y salud mental. En: *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Subdirección General de Publicaciones .
- Larrazábal, M. & Morales, Y. (2010). *Inserción laboral de personas con discapacidad: una guía práctica*. Caracas: Avepone.
- Martin-Baró, I. (1989). *Acción e ideología*. El Salvador: UCA.
- Marx, K. (1974). *El Capital*. Barcelona: Grijalbo.
- Mascayano, F., Lips, W. & Moreno, J. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud Mental*, 36, 159-165.
- Mingote, J., Del Pino, P., Huidobro, A., Gutiérrez, D., De Miguel, I. & Gálvez, M. (2008). El paciente que padece trastorno psicótico en el trabajo: diagnóstico y tratamiento. *Medicina y seguridad del trabajo*, 208.
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. (7ª. Ed.) México: Thomson.

- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2002). *Panorama laboral América Latina y el Caribe*. Lima-Perú. Oficina regional.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Salud mental: un estado de bienestar*. En: http://www.who.int/features/mental_health/es/index.html
- Peiró, J. Prieto, F. & Roe, R. (1996a). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En: Peiró, J. Prieto, F. (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo, I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 15-36). Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. Prieto, F. & Roe, R. (1996b). El trabajo como fenómeno psicosocial. En: Peiró, J. Prieto, F. (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 15-33). Madrid: Síntesis.
- Pereda. S., Berrocal, F. & Alonso. M. (2008). *Psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Pérez, J. (2011). Las razones del ser del comunitarismo. *La Razón histórica: revista hispanoamericana de historia de las ideas políticas y sociales*, 15, 4-8.
- Pulido, C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En: Ballesteros, B. & Escobar, H. *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia*, (pp. 123-144). Bogotá: Universidad Javeriana.
- Rivas, A. (2004). Del trabajo como valor de inscripción social al trabajo como factor de desestructuración social: el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados por la deslocalización industrial dentro del estado español. *Cuadernos de relaciones laborales*, 22 (2), 63-82.
- Rodríguez, R. (2010). Disertaciones acerca de los resultados del proyecto de intervención desde el psicoanálisis sobre el problema de la psicosis y la inclusión social. *Tesis Psicológica*, 5, 12-29.
- Verdugo, M. & De Urríes, F. (2002). *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Actas del VI simposio internacional de empleo con apoyo. Salamanca: Instituto universitario de integración en la comunidad.
- Vieta, E., Colom, F. & Martínez, A. (2004). *La enfermedad de las emociones: el trastorno bipolar*. Barcelona. Psiquiatría.