



SALUD MENTAL Y EMPLEO: ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PARA
PERSONAS EN BÚSQUEDA DE EMPLEO

JENNY ALEXANDRA LOZANO GARCÍA

Trabajo de grado

Maestría en Intervención Psicosocial

Directora:

XIMENA CASTRO S.

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

SANTIAGO DE CALI

2020

Agradecimientos

Decía Bernardo de Chartres que somos como enanos a los hombros de gigantes. Podemos ver más, y más lejos que ellos, no por la agudeza de nuestra vista ni por la altura de nuestro cuerpo, sino porque somos levantados por su gran altura.

Juan de Salisbury (1159)

No habría llegado hasta aquí de no ser por mis padres, familia, profesores, directora de tesis, compañeros y amigos. Sólo me queda agradecerles a todos y cada uno de ustedes por las enseñanzas, el apoyo, la presión, las risas y la compañía durante esta experiencia.

Todavía queda mucho por aprender. Que el deseo de saber nos siga acompañando.

TABLA DE CONTENIDO

<i>Agradecimientos</i>	2
1. <i>Introducción</i>	4
2. <i>Justificación</i>	5
3. <i>Antecedentes</i>	9
3.1. <i>Empleo, desempleo y salud mental</i>	9
4. <i>Análisis de Programas de Inclusión laboral en Colombia</i>	17
4.1. <i>Agencia Pública de Empleo</i>	17
4.2. <i>Proyecto SCOPE: Empleos para Construir Futuro</i>	26
6. <i>Propuesta de intervención</i>	34
7. <i>Objetivos del proyecto</i>	35
7.1. <i>Objetivo general</i>	35
7.2. <i>Objetivos específicos</i>	35
8. <i>Marco teórico</i>	36
8.1. <i>Empleabilidad</i>	36
8.2. <i>Definición de barreras de acceso</i>	38
8.3. <i>Una definición de salud mental</i>	41
8.4. <i>Subjetividad y empleo</i>	43
8.5. <i>Responsabilidad subjetiva - rectificación subjetiva</i>	45
8.6. <i>Recursos subjetivos</i>	47
8.7. <i>Principios éticos de la intervención</i>	48
9. <i>Población Objetivo</i>	51
10. <i>Metodología</i>	51
10.1. <i>Fase 1. Programa para la consecución de un empleo</i>	52
10.1.1. <i>Taller de hoja de vida.</i>	52
10.1.2. <i>Talleres de entrevista</i>	54
10.2. <i>Fase 2. Talleres orientados a la permanencia laboral</i>	60
11. <i>Resultados esperados</i>	66
12. <i>Reflexión</i>	68
13. <i>Referencias</i>	69

1. Introducción

El desempleo es un fenómeno que impacta a la población en diferentes niveles: económico, social, sanitario, en especial en la salud mental. Estar sin trabajo pone a una persona en riesgo de deterioro de sus condiciones de vida, estrés debido a la ausencia de ingresos, dificultades de acceso a bienes y servicios, detrimento de su autonomía, y el estancamiento de su proyecto de vida. Es una situación que ubica a las personas en un estado de vulnerabilidad.

El desempleo constituye un factor de riesgo para la salud mental de las personas puesto que excluye a los individuos económica y socialmente, subjetivados a través de la pérdida: de ingreso salarial, de estatus social, etc. Asimismo, genera en la persona sensación de ineptitud e impotencia, soledad, entre otros; que puede dificultar su proceso de consecución de empleo. (Dejours y Gernet, 2014)

A partir de la Ley 1616 de 2013, también conocida como la Ley de Salud Mental se decretan ejercicios de promoción, prevención y atención integral e integrada en salud mental y se describe como un derecho el “tener un proceso terapéutico, con los tiempos y sesiones necesarias para asegurar un trato digno para obtener resultados en términos de cambio, bienestar y calidad de vida” (2013:3)

Desde el análisis de dos propuestas de intervención que buscan promover la empleabilidad en la ciudad de Cali, y la exploración de los obstáculos internos y externos que las personas enfrentan a la hora de buscar un empleo; se propone el siguiente proyecto de intervención con el fin de diseñar un dispositivo de acompañamiento psicosocial individual y grupal para personas en búsqueda de empleo que pertenecen a estratos 1, 2 y 3 de la ciudad de Cali, orientado a favorecer

el reconocimiento y construcción de recursos subjetivos que beneficien su salud mental y sus competencias de empleabilidad.

En este sentido, se proponen actividades de preparación de hoja de vida, entrevista, orientadas hacia la vinculación laboral. Posteriormente, se describen actividades que fomenten la permanencia laboral de las personas que participen del programa.

2. Justificación

El mercado laboral de Colombia ha sufrido grandes transformaciones en los últimos diez años, que se han materializado en la disminución de puestos de trabajo, además de cambios en la calidad de las ocupaciones por la flexibilización laboral y las diferentes formas de contratación de personal¹ (Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE, citados por Enríquez Martínez y Rentería Pérez, 2007).

Estas metamorfosis en el ámbito laboral se traducen en inestabilidad, vulnerabilidad económica y social, falta de protección social y bajos ingresos (Reinecke y Valenzuela, 2000; Pineda Duque, 2008).

De forma específica, en la ciudad de Cali se presentan fenómenos de vulnerabilidad e inestabilidad económica y social, que afectan mayoritariamente a la población residente en el distrito de Aguablanca y comunas aledañas del sector oriental de la ciudad². Autores como

¹ A respecto, en el mes de septiembre de 2019 la tasa de desempleo en 13 ciudades y áreas metropolitanas en Colombia (entre las que se incluye Cali, Medellín, Bogotá, Cartagena, Cúcuta, Manizales, Barranquilla, Bucaramanga, Pereira, Pasto, Ibagué, Montería y Villavicencio) fue del 10.1%, cifra que expresa un aumento en comparación con la tasa que se reportaba en septiembre de 2018 de 9.5%, respectivamente (Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE, 2019).

² El distrito de Aguablanca (comunas 13, 14 y 15) y las comunas adyacentes, compuesto por estratos socioeconómicos entre 1, 2 y 3. Consta de población migrante proveniente de otros países, pero también personas que han sufrido desplazamiento interno por el conflicto armado. Es un sector que ofrece opciones de un bajo costo de vida en el sector,

Dimenstein, Ferreiro, Bezerra, Almeida y Sales (2016) plantean que la pobreza es un fenómeno complejo que implica no solo la restricción de ingresos, sino que está relacionada con la exclusión social, pues plantea dificultades de acceso a bienes y políticas. Así, este fenómeno se relaciona con el debilitamiento de los lazos sociales, la violencia, la injusticia, y otros aspectos que terminan impactando las formas de subjetivación.

Esta dificultad de acceso a diferentes servicios se relaciona con el concepto de pobreza multidimensional expresado por Dimenstein et al. (2016) donde a partir de la “auto segregación de los estratos altos a través de la construcción de condominios y barrios cerrados; (...) [y] el desplazamiento de los estratos medios e inferiores hacia otras localidades” (2016, p. 55) derivan en una disminución de mezcla social y en una distribución desigual que perpetúa una limitación en el acceso a servicios de salud, recreación, etc.

Al respecto, el Departamento Administrativo de Planeación (2014) elaboró un informe en el cual se encuentra evidencia de una posible segregación espacial por vivir en estos sectores:

Respecto a las variables de zona geográfica, las cuales son un elemento innovador en el estudio de la calidad del empleo del año 2013; se encuentra que el simple hecho de residir en el Distrito de Aguablanca aumenta la probabilidad de trabajar en un empleo de baja o mala calidad en un 7.71%. (...) un trabajador del Distrito de Aguablanca por solamente vivir en esta zona de Cali reduce su probabilidad de adquirir empleos de calidad media y alta en 1.03% y 6.68% respecto a las personas que viven en el Oriente de Cali. (2014, p. 8)

Esto se suma a las otras particularidades segregativas: escolaridad baja, dificultades de acceso al transporte formal, calidad educativa, entre otros. Estas características, traen consigo el

sin embargo, es un sector golpeado por la violencia. Tiene una amplia oferta educativa pública y privada en los diferentes barrios del sector.

incremento de prácticas como el empleo informal, subempleos y desempleo. Jaime Alves (2011) elabora que la segregación territorial de una población promovería la exclusión adicional de poblaciones marginales: el texto de Alves se refiere a población afrodescendiente de São Paulo – Brasil; y en Cali – Colombia, el distrito de Aguablanca cuenta con un alto porcentaje de población migrante y víctima del conflicto armado.

Para Gómez Barona (2015), estas características hacen parte de una historia segregativa territorial de la ciudad, que divide el territorio en dos a partir de la autopista oriental y la avenida Simón Bolívar: esta partición perpetúa la baja calidad de vida y ubican a las personas de este sector de la población en una “trampa de pobreza” en la que no hay elementos que posibiliten salir de una situación de marginalidad y escasez.

Esta exclusión deriva en deterioro en la condición de vida, de los cuidados que una persona puede ejercer sobre su estado de salud y una esperanza de mejora sobre su vida. Esto último, implica riesgos de salud físicos y psicológicos, que incrementan conforme el individuo permanece por fuera del mercado laboral. En cuestiones de salud mental, el no tener un empleo implica una disminución en la calidad de vida en una persona, como “cuadros ansioso-depresivos de carácter reactivo, abuso de alcohol y otras sustancias, tabaquismo, distintos síntomas psicológicos y psicosomáticos en adultos jóvenes, trastornos del sueño, sentimientos de culpa, conflictos familiares, violencia doméstica e intentos de suicidio” (Espino Granado, 2014, p. 388).

Es por eso que a partir de iniciativas gubernamentales como la Ley 905 de 2004 «sobre la promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa y se dictan otras modificaciones», la Ley 1014 de 2006 también conocida como «Ley de fomento a la cultura del emprendimiento», la Ley 1636 de 2013 «por medio de la cual se crea el mecanismo de protección

al cesante en Colombia», se han construido propuestas para hacerle frente al desempleo y la desprotección económica de los colombianos. Desde los planes gubernamentales se fomentan procesos de empleabilidad y emprendimiento como posibilidades para lograr la inclusión, la reinserción social, el progreso económico y, en consecuencia, la construcción de un proyecto de vida posible.

En tema de políticas públicas en cuidado de la salud mental, el Congreso de la República había propuesto la Resolución 2646 de 2008 en la que se definen las responsabilidades de reconocimiento del riesgo psicosocial en el trabajo, para “la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional” (Resolución 2646, 2008). Entre ellas, delimitan los factores psicosociales como “aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” (Resolución 2646, 2008)

Unos años después se estableció la Ley 1616 de 2013, donde se establece la salud mental como un asunto prioritario, instituyendo acciones de promoción y prevención en salud mental en diferentes entornos de la vida humana, entre ellos, el entorno laboral, no sólo en temas de salud ocupacional y del trabajo, también en “el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral” (2013, p. 5).

Este proyecto de intervención se enfoca en el acompañamiento a personas de estratos 1, 2 y 3 de Cali que se encuentran en búsqueda de empleo y que desean acceder a un acompañamiento psicosocial para la consecución de un trabajo formal.

3. Antecedentes

3.1. Empleo, desempleo y salud mental

Marie Jahoda fue una de las primeras psicólogas sociales en teorizar referente a los efectos del desempleo en la salud mental, y desligar la mirada del trabajo de una mirada estrictamente económica. A partir de su publicación “Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico” (1982), esta autora explora las experiencias del desempleo y el impacto de esta situación en las subjetividades de la Gran Depresión estadounidense de los años 30. Montes Piñeiro y Louzán Mariño (2013) retoman a esta autora para exponer cinco funciones latentes del trabajo, más allá de un ejercicio para obtener un ingreso:

a) Impone una estructura a la jornada diaria, b) favorece las relaciones sociales, c) vincula las metas individuales con objetivos y propósitos colectivos, d) posibilita la definición del estatus social y la identidad personal, y e) impone la realización de una actividad cotidiana. (2013, p. 29)

En 1988, Margaret Esminger y David Celentano investigaron sobre las consecuencias del desempleo en salud mental en 269 desempleados (hombres afroamericanos y blancos con familias, mujeres desempleadas y amas de casa) en Baltimore, U.S. encontraron que si bien quienes continuaron desempleados demostraban más síntomas de somatización, depresión y ansiedad, aquellos que volvieron a trabajar tenían menos síntomas. Adicionalmente, las amas de casa tuvieron peores resultados referentes al bienestar psicológico frente a otras mujeres empleadas por

fuera del hogar. Este es uno de los primeros artículos en donde dan cuenta de la relevancia del empleo para el bienestar psicológico de los sujetos.

Lahelma (1992) realizó un estudio en el cual evaluó las variables de la salud mental de hombres y mujeres, empleados y desempleados de Finlandia a partir de un cuestionario sobre salud general (General Health Questionnaire – GHQ). Esta investigación dio cuenta que el bienestar de las personas empeoraba si estos se encontraban sin trabajo a largo plazo, derivando en mayores dificultades como problemas familiares, de salud física, de uso de alcohol entre otros, que podrían disminuir las posibilidades de vincularse a un empleo.

Para este autor, los sujetos son estigmatizados y culpabilizados por no poder acceder a un empleo, y los índices de bienestar de las personas mejoraba una vez volvían a emplearse, estableciendo entonces que la inserción laboral se presentaba como una solución ante estas problemáticas.

Osipow y Fitzgerald (1993) realizaron una revisión documental referente a la relación entre el empleo y la salud mental. Estos autores concluyen que la pronta intervención con la persona desempleada en la adquisición de habilidades e intervención psicológica, pueden no sólo prevenir la aparición de problemas crónicos en salud mental, también puede incrementar la probabilidad de volver a emplearse.

Mel BartLey (1994), por otra parte, se ocupó en comprender la relación entre empleo y salud a partir de una revisión textual sobre cuatro aspectos: pobreza, el desempleo como un evento generador de estrés, conductas relacionadas a la salud y el efecto del desempleo en su trayectoria laboral (1994, p. 334). Para esta autora, el desempleo incrementa el aislamiento, el riesgo de mortalidad (por deterioro de la salud física y mental) de una persona, además del duelo por el

detrimento de beneficios económicos, pérdida de autoestima, dificultades en el reconocimiento de identidad e incremento de la ansiedad. Por último, pone en discusión el lugar de trabajo como espacio de socialización, organización temporal y de bienestar.

Winkelmann y Winkelmann (1998) añaden que la pérdida de un empleo también trae un incremento en las tasas criminalidad, riesgos de suicidio a nivel general, y observan un detrimento de relaciones maritales, al igual que efectos duraderos de estrés y en la subjetividad de la población que pueden persistir hasta que el individuo comience a trabajar de nuevo. Estos efectos pueden perjudicar la productividad, la eficacia en su labor y las actitudes de la población referente al empleo.

Brown et al. (2003) investigaron la relación entre desempleo y estrés mental a partir de las variables “duración del desempleo, género, raza/etnicidad, estatus socioeconómico (por ejemplo, ingreso, logro educativo), y contexto en el cual ocurre el desempleo, aspectos que han sido considerados como factores mediadores en la relación entre desempleo y enfermedad mental.”³ (p. 1160). Mediante el seguimiento de encuestas y entrevistas a 212,510 personas, estos investigadores encontraron una relación entre el desempleo y el estrés mental frecuente: en las mujeres, por ejemplo, el estrés mental frecuente era más factible si estaban viviendo el desempleo en un tiempo menor a un año, en contraste con personas que se encontraban desempleadas por más de un año.

Estas variables también deben analizarse teniendo en cuenta el estatus socioeconómico de los individuos, puesto que, para estos autores, el impacto en la salud física y mental de los individuos se vive de manera diferente si se vive en un área productiva laboralmente, es decir, si hay un alto índice de empleabilidad, a comparación de una zona laboralmente marginada.

³ Traducción nuestra

En este artículo reconocen que el desempleo implica un reajuste de lo cotidiano, que implica una nueva organización de la vida referente a horarios, economía, y un deterioro de la salud. Esta vivencia acarrea riesgos puesto que aparecen las sustancias psicoactivas (tabaco, alcohol, por mencionar algunas) como mecanismos de afrontamiento, que pueden ser perjudiciales y contraproducentes principalmente para la integridad física de la persona, pero también puede disminuir sus posibilidades de emplearse, puesto que en algunas vacantes aplican pruebas médicas y de laboratorio (por ejemplo, en el uso de sustancias psicoactivas fuertes).

Artazcoz, Benach, Borell y Cortés (2004) investigaron los efectos del desempleo en 4519 hombres y mujeres, empleados y desempleados en edades entre 25 a 64 años de la región de Cataluña, España; tomando en consideración el género, roles familiares y clase social. A partir de un cuestionario de 12 ítems aplicado a población desempleada, evaluaron la salud mental referente a funcionamiento de la persona, estrés y trastornos de personalidad. Esta investigación concluye que los efectos del desempleo en la salud mental están relacionados con el género y redes de apoyo: las personas solteras fueron quienes reportaron tener peores estados de salud mental frente a quienes estaban empleados y solteros. De la población casada, los hombres fueron aquellos que se vieron más afectados por el desempleo; las mujeres tuvieron un peor rango de salud mental cuando éstas eran madres de niños viviendo en casa.

Investigaciones como la de Martínez Pastor et al. (2011) buscaron identificar si había un cambio en los factores de demanda de atención psicológica en la comunidad de Elche, durante la disminución de empleos y el paro de trabajadores de la industria manufacturera de calzado en el 2004.

El interés de este estudio se orientó hacia detectar las posibles variaciones de las demandas de atención en salud mental durante ese periodo, referente a género, nivel de formación, estresores laborales y perfil sociodemográfico laboral (empleado, en paro, desempleado, pensionado, etc.) en relación con el motivo de consulta. Posteriormente, organizaron la información a partir de los criterios de demanda: “presencia de problema laboral directo, problema laboral indirecto, problema familiar, problema de pareja, problema médico, problema social, problema académico, otro tipo de problema” (2011, p. 76).

Se encontró que hay una relación directa entre un periodo de crisis económica y las demandas de salud mental por problemas en el entorno laboral; sobre todo en personas con cargas familiares. El acompañamiento psicológico para esta población posibilitó un espacio para elaborar acerca de posibles soluciones ante las problemáticas que pudiesen surgir en el hogar.

Las anteriores investigaciones han estado enfocadas en el impacto del desempleo y la salud mental, en el reconocimiento del detrimento de la cotidianidad, el bienestar físico y afectivo de las personas, que trae consigo el deterioro de otros escenarios de la vida como la familiar, social y de proyecto de vida.

Por otro lado, los estudios concernientes a la relación de la salud mental y la inserción laboral han estado relacionados al concepto de *empleabilidad*, comprendida en dos dimensiones: la objetiva, que se refiere a las realidades del contexto, el mercado laboral, por mencionar algunas, y una subjetiva, enfocada en las creencias que tienen las personas sobre sus capacidades para conseguir un nuevo empleo. (Serrano-Rosa, Baena y Molins-Correa, 2018)

Teniendo en cuenta que es muy difícil intervenir y transformar las realidades objetivas del mercado laboral, estos autores reflexionan sobre cómo la formación de un sujeto en diferentes

competencias y habilidades, sumado a las percepciones de autoeficacia y optimismo frente a procesos de entrevista laboral puede incrementar sus posibilidades de emplearse. Para ello, sugieren trabajar con las personas en la exploración de lo que comprenden como satisfacción laboral, lo que comprenden por malestar afectivo y autoestima referente a conseguir un empleo.

Otras investigaciones, como la revisión bibliográfica de Arévalo-Pachón (2012) analizaron las diferentes tendencias investigativas referente a salud y desempleo; este autor concluye que, el desempleo

...además de ser un fenómeno económico y social, puede considerarse como un problema de salud pública, en el sentido de que es un fenómeno que afecta a muchas personas de un mismo país generando diversos problemas de salud física y mental. (2012: 27)

Para contrarrestar esto, este autor recomienda establecer programas de intervención de acompañamiento psicológico para el manejo de esta problemática y su impacto en la salud mental de las personas.

Por otro lado, desde el ámbito laboral existen varias propuestas de intervención para el bienestar de las personas que buscan conseguir y sostenerse en un empleo; incluso hay organizaciones que en sus propuestas de responsabilidad social empresarial buscan modificar prácticas laborales que pueden ser consideradas deshumanizantes, entendidas como el trato a los trabajadores como máquinas, ignorando situaciones tales como el cumplimiento de metas de producción a toda costa, las largas jornadas sin descanso, sucesos que pueden generar estrés emocional o que constituyen una riesgo para el bienestar de los trabajadores. Renesch (2006) lo define como *toxicidad en el trabajo*, que incrementa las posibilidades de sufrir ataques cardíacos o crisis nerviosas.

Al dar cuenta de las tensiones que ponen en riesgo la permanencia en un empleo, donde las condiciones de trabajo pueden convertirse en un entorno hostil para los trabajadores, surgen experiencias como la *humanización en el trabajo*. Esta práctica busca la construcción de un clima laboral que beneficie la salud mental y física de los trabajadores, construyendo espacios para el desarrollo de los sujetos, una libertad para expresar sus preocupaciones, incluso algunas acciones están orientadas para la protección de las familias. (International Labour Organization, 2015)

Propuestas como la certificación de Empresas Familiarmente Responsables-EFR en la misma línea de programas de Responsabilidad Social Empresarial, buscan establecer entornos laborales ideales para el desempeño de sus trabajadores a partir de criterios de bienestar para sus trabajadores. Esta iniciativa pertenece a la Fundación Másfamilia y se trata de un modelo de gestión que busca conciliar la vida personal y laboral.

Con esta premisa, se ejecutan prácticas relacionadas a la estabilidad laboral, la flexibilidad en horarios laborales, en sitios de trabajo, servicios de apoyo a familiares, desarrollo y competencia profesional, igualdad de oportunidades y beneficios extrasalariales. Si bien este modelo trae ventajas para los individuos, el beneficio mayor lo llevan las organizaciones, puesto que al ser certificadas mejora la imagen y reputación de la empresa, atracción de talentos, productividad y competitividad. (Másfamilia, 2019)

El enfoque de estos programas ha sido la flexibilización de modos de trabajo por parte de las organizaciones, que en el marco de Responsabilidad Social Empresarial – RSE buscan el bienestar de sus empleados; empero, es llamativo que estén estas premisas den por sentado otros mecanismos de humanización e inclusión laboral, como son los programas de inserción laboral

para personas con discapacidad, o con diagnósticos de salud mental, como los que serán descritos a continuación:

Existen programas de inserción al empleo en personas con trastornos graves de salud mental en los planes nacionales de España, Portugal y Perú, cuyo interés es la inclusión laboral de esta población y que estos programas estén orientados al fomento de la salud mental, la reducción del estigma; fomentando redes comunitarias y apoyo social (Campos et al., 2016).

De forma específica, autores como Desviat (2016) describen procesos de desinstitucionalización como elementos para la transformación comunitaria, donde los recursos de salud mental son enfocados hacia la *inclusión* de personas con diagnósticos de salud mental en la comunidad, entre ellas, el empleo. Así, se promueve la desinstitucionalización de las personas y la inclusión de estas en la comunidad.

En Perú, los centros de rehabilitación laboral están orientados a construir habilidades y competencias para desempeñarse en sus actividades ocupacionales. Mientras que, en España, Organizaciones como Fundación Manantial se encargan de realizar procesos de inserción, permanencia y seguimiento a personas con diagnósticos de salud mental (Fundación Manantial, 2016).

También en España, Naranjo-Valentin et al. (2018), realizaron una investigación en 70 de los participantes de los Centros de Rehabilitación Laboral una vez finalizan su proceso con el dispositivo; analizan las variables sociodemográficas, clínicas y asistenciales que pudiesen estar relacionadas con la situación laboral de los participantes del Centro. Una particularidad de estas variables fue la caracterización de aspectos clínicos (diagnóstico, uso de sustancias, ingresos psiquiátricos, entre otros). Los resultados de la investigación dieron cuenta de un porcentaje de los

usuarios que obtuvo mejoras en su situación clínica en aquellos han sido empleados y que permanecen en los procesos de recuperación laboral.

Así, se plantea que el ejercicio del trabajo aporta a la recuperación de un individuo desde autoestima, la participación comunitaria, hasta calidad de vida. En Colombia, se ha establecido la Ley de la inclusión laboral (1618 del 2013), orientada a la prevención y protección de personas en su lugar de trabajo; al igual que la incidencia de programas como Pacto de Productividad, cuyo modelo está encaminado a la orientación y asesoría empresarial, a entidades gubernamentales, y a la vinculación laboral de personas con algún tipo de discapacidad (visual, auditiva, intelectual, física, psicosocial, sordo ceguera y múltiple) en empresas con el fin de realizar inclusión laboral.

Ahora, es necesario reconocer que el concepto de inclusión laboral ha dado apertura a procesos de inserción en el empleo no sólo a población con discapacidad, también a población que se encuentra excluida de manera geográfica, por nivel educativo, etnicidad, género, entre otros. Con esta premisa, aparecen varias ofertas para la inclusión laboral como las oficinas para el empleo municipales, y otras bolsas de empleo. Para efectos de esta propuesta de intervención, se analizarán dos: el Servicio Público de Empleo, la oferta del Estado colombiano, y la propuesta Empleos para Construir Futuro de CUSO International, una ONG canadiense que intervino en la ciudad de Cali.

4. Análisis de Programas de Inclusión laboral en Colombia

4.1. Agencia Pública de Empleo

La Ley del *Mecanismo de protección al cesante* (Ley 1636, 2013) crea la Unidad del Servicio Público de Empleo (UAESPE), con el objetivo de crear una plataforma unificada encargada “de acercar a los colombianos a las oportunidades de trabajo formales de manera democrática,

equitativa y transparente, y facilitar a los empresarios personal adecuado a sus organizaciones” (Servicio de Empleo, 2014); buscando mitigar así las dificultades que las personas tienen al momento de quedar desempleados o que se encuentren en búsqueda de una vinculación laboral.

Esta Ley crea la plataforma web del Servicio Público de Empleo (SPE – Sistema de Información del Servicio Público de Empleo SISE), de las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo (AGCE), las Agencias Públicas de Empleo (del SENA), programas de capacitación, programas de emprendimiento, y el fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante (Subsidio al desempleo - FOSFEC), determinando así las rutas y tipos de servicio que se debe realizar en cada proceso.

Todas se encargan de realizar un proceso de atención al público siempre y cuando la persona cumpla con unos requisitos específicos (artículo 13, Ley 1636, 2013):

1. Que la persona sea desempleada y que no cuente con ninguna fuente de ingreso.
2. Que haya realizado aportes sean continuos o discontinuos a una Caja de Compensación Familiar durante los últimos 3 años.
3. Que cumpla con un proceso de registro a cualquier servicio de empleo autorizado (pertenecientes a la Red de Servicios de Empleo y desarrollar la ruta de empleabilidad). De aquí deriva la ruta de empleabilidad, en la que se le inscribe a algún programa de capacitación.
4. Si ha realizado un proceso de ahorro al mecanismo de protección al cesante (subsidio al desempleo a través de las Cajas de Compensación), podrá tener acceso a 6 meses donde

se le cubren los servicios de salud, pensión, caja de compensación y un bono de alimentación.

Al ser una propuesta del Estado, hacen uso de múltiples medios de comunicación para su difusión y la convocación de posibles usuarios de la ruta mediante jornadas de empleabilidad, e incluso cuentan con oficinas móviles. En mi experiencia de trabajo en una de las oficinas de empleo de la ciudad, cuyo interés es brindar orientación e intermediación en el tránsito a un nuevo empleo analicé lo siguiente:

Hay un componente de ambivalencias del discurso: hay un empuje por parte de los auxiliares administrativos en la sala de espera se realiza solicitud a conservar la paciencia, sostener una pasividad durante los procesos de atención, pero también invitan a la autogestión. Esta solicitud perpetúa la dinámica de la espera de los espacios estatales, acrecentando la incertidumbre sobre los resultados: horarios de salida, si son aptos para recibir los beneficios del subsidio, la capacitación, si saldrán de allí con un empleo, entre otros. (Auyero, 2009).

La persona, para estas oficinas se encuentra en déficit debido a que la pérdida de empleo trae consigo una disminución de valor productivo que tiene a nivel social, y que busca acceder a la ruta con el fin de acceder a un nuevo empleo o acudir al subsidio del desempleo. Al ingresar, se convierte en un número, una persona anónima a la espera de ser atendida.

La mirada sobre los usuarios de la ruta se enfoca en sus falencias: las personas que acuden a la agencia para la ubicación laboral son denominados *oferentes* quienes ‘no se han ajustado’ a los trabajos disponibles, y a quienes se les ubica desde un principio la responsabilidad sobre su desempleo, desligado de las nuevas exigencias o traspies del mercado laboral. Otras

representaciones podían ligar el interés o asistencia del usuario al subsidio de desempleo, antes que el acceso a un trabajo formal.

Estos imaginarios sobre los asistentes afectan los servicios determinando la forma de ser atendidos por los trabajadores de la agencia. Si los asistentes administrativos o los psicólogos de orientación identificaban el interés de los usuarios, el proceso era diferencial: si advertían una búsqueda genuina de empleo, había mayor apertura por parte de los psicólogos para escuchar y acoger la palabra del usuario; quien indaga por el subsidio, urgía por parte de los auxiliares administrativos la verificación si la persona era apta para acceder al auxilio, con el propósito de agilizar el proceso.

Las dinámicas de atención por parte de los psicólogos de orientación son de carácter estandarizado: una vez identificado el interés del oferente, el profesional comenzaba el proceso de diligenciamiento en las diferentes plataformas de registro (web y de respaldo del centro) de cada usuario.

El encuentro se ve regido por la organización de la información personal, datos de contacto, en la dilucidación de la experiencia, competencias y estudios de la persona en términos que puedan ser incluidos en su perfil laboral: la palabra del oferente se limita a responder unas preguntas para llenar un formulario, y dejar de lado la posibilidad de elaborar acerca de sus impasses en los procesos de selección, de sus experiencias laborales y los vínculos que construye en el espacio de trabajo, por mencionar algunos.

La emergencia misma de la subjetividad, la afectación de los estados emocionales de los oferentes, son recibidos por el psicólogo de orientación entre la urgencia para continuar atendiendo para cumplir con los indicadores diarios (durante el 2017 debían atender a 16 personas

diariamente), y acotar el discurso del sujeto para el cierre y diligenciamiento de los dos formatos de registro.

Lo anterior deriva en una atención operativa, donde lo primordial es llenar el formato y no la atención al usuario. Cada vez más impersonal, priorizando las demandas laborales y con mayor rigidez en la atención.

Finalmente, el proceso queda reducido en una *carta de compromiso* que certifica la organización de la hoja de vida, el rol del usuario en su búsqueda de empleo que lo obliga a la participación y asistencia en los talleres de ‘hoja de vida’ y ‘entrevista’ y en la capacitación a la que ha sido derivado (un proceso lento con el cual no siempre hay una programación oportuna, pero cuenta con su respectiva certificación si el usuario participa activamente); y en caso que el individuo lo solicite, la información sobre requisitos y aplicabilidad al subsidio al desempleo.

Es claro que este último trámite es el que efectivamente genera mayor flujo de personas asistentes a la ruta, por las posibilidades de acceso a servicios básicos de salud y la certeza de un bono de alimentación por seis meses, beneficio que puede apaciguar parte de la angustia durante el periodo de desempleo. En ocasiones suele ser la población más difícil, debido a que no siempre se cumple la expectativa que tienen sobre acceder al subsidio al desempleo, por algún requisito pendiente.

Otro beneficio es el direccionamiento a una capacitación o curso adicional por parte de la agencia (certificaciones, cursos técnicos, finalización de bachillerato y hasta diplomados en convenio con universidades reconocidas de la ciudad). La finalidad de estos cursos refuerza la noción de la empleabilidad como la preparación y certificación académica del saber-hacer, mas no de las habilidades propias o subjetivas del individuo.

Son los psicólogos de orientación en el encuentro con el usuario quienes deciden su remitir o no a la persona; cuando es ella o él mismo quien demanda esa remisión es recibido con recelo, y el profesional que lo atiende hace uso de la plataforma para verificar la cantidad de cursos a los que la persona ha accedido debido a que existe un límite de capacitaciones por persona. Esto se realiza sin tener en cuenta que en ocasiones por la dificultad económica que tienen algunos usuarios deriva en la deserción del curso al que habían sido remitidos.

La capacitación obligatoria de **talleres de hoja de vida y entrevista** suelen ser programados para días posteriores a los de la asistencia al usuario al centro, que no asegura la concurrencia o participación de la persona al taller, puesto que implica un gasto adicional de recursos para la asistencia a los talleres. Estas capacitaciones tienen un carácter estandarizado en temas de duración y desarrollo de conceptos, donde se espera que en dos horas los participantes puedan tener claridad de cómo presentarse en una entrevista en materia de vestuario, vocabulario, experiencias que ubican en el currículo. Se espera que con estas instrucciones un poco uniformadas las personas puedan aumentar sus posibilidades de acceder a un empleo formal.

Si bien hay un interés en explicar cómo se pueden reducir ciertas variables en las entrevistas laborales, no hay un gran espacio en los talleres para que los participantes mismos puedan hacerse entrevistas, o que puedan compartir acerca de sus experiencias en las búsquedas de empleo, aspectos que enriquecerían los talleres enormemente.

Por más beneficios que el centro de empleo ofrezca, es importante cómo el foco de atención o servicios de la oficina se concentran en los indicadores que miden la atención y efectividad de la ruta: de candidatos, publicación de vacantes, hojas de vida registradas y contratadas. Organizar estos indicadores demanda en ocasiones el apoyo de los demás cargos de la oficina de empleo para

ingresar los datos. Se observa cómo poco a poco los trabajadores de la agencia comienzan a desensibilizarse de las situaciones que acarrearán a las personas que acuden a la agencia, convirtiéndolos en un número más para incrementar la productividad de la agencia.

Lo expuesto es reminiscente a la consideración de autores como Serrano Pascual, Fernández Rodríguez y Artiaga Leiras (2012), consideran que estos procesos inducen

...una visión de sujeto descontextualizada y asocial, y en donde la promoción del gobierno de uno mismo —eje este que articula sus propuestas actuales— impide hacer visible el carácter interdependiente con el que el sujeto construye de forma ineludible su autonomía, contribuyendo así a reforzar su vulnerabilidad social”. (2012: 42)

De acuerdo con lo anterior, al ser procesos que se construyen para realizarse a nivel grupal, una respuesta *para todos* que posicionan a la persona como único responsable de su proceso, sin reparo a las condiciones de vulnerabilidad, precariedad laboral, o de ejercicios de exclusión laboral y social en las que él o ella se pueda encontrar, dejando por fuera su singularidad. La situación de la persona de persona la constituye y se vuelve etiqueta: *desempleado, cesante, oferente*, etc., que perpetúa la mirada y la aprensión sobre la pasividad del individuo.

Otros roles como los psicólogos de intermediación cuentan con una labor de menos atención al público, pero con exigencias de publicación de vacantes en la plataforma, la revisión de perfiles de personas postuladas y remitidas por los psicólogos de orientación y remisión de candidatos a los gestores laborales. La gestión de estas funciones deriva en la espera de postulación de las vacantes, momentos que los profesionales aprovechan para publicarlas en otras plataformas de empleo, con el interés de acelerar procesos y cumplir con los requerimientos de intermediación.

Estas acciones generan una contradicción entre los discursos: se dispone todo para que los oferentes utilicen la plataforma, pero al interior de la agencia se valen de otros métodos para la consecución de candidatos.

Una de las dificultades de estos centros es la vinculación laboral de población con discapacidad, adulto mayor y personas con escolaridad baja. Sin embargo, en la agencia de empleo de Aguablanca se especializan en la inclusión de la población con escolaridad baja y/o víctima del conflicto; y en el norte se encuentra una oficina de Pacto de Productividad, quienes se encargan de ubicar vacantes para población con discapacidad.

En la AGCE de Aguablanca se realizan convocatorias en el sector, considerando las características de la población y de posible interés para las personas (aseo, cocina, construcción, seguridad, entre otros), con el foco de cerrar brechas en la búsqueda de empleo. Esta agencia tiene la particularidad de ubicar vacantes con requerimientos poco restrictivos en materia de nivel educativo y etario, posibilitando el acceso laboral a parte de la población del distrito.

Hasta el momento, parece que las jornadas de procesos de selección que se realizan en la agencia de Aguablanca son las mejores para dar cuenta del funcionamiento de los talleres de hoja de vida y entrevista. Se observa que una de las mayores dificultades para la población del distrito está en la posibilidad de hablar de sí y sobre sus experiencias laborales, demostrar sus fortalezas e intenciones a la hora de procurar un empleo.

No obstante, en mi experiencia, hay elementos que quedan por fuera de conocimiento al momento de contratación y transición al mundo laboral que sería importante identificarlas con la población, tales como: presentación y narrativa personal, comunicación asertiva para la resolución de conflictos, proyecto de vida, identificación de recursos subjetivos y organización financiera.

Para Castro-Sardi (2013) la pretensión universalizante de estos programas de atención no sólo dejan por fuera la singularidad del sujeto, convirtiendo la atención en un mero indicador de gestión. Esta autora retoma uno de los seminarios de Jacques Lacan para describir cómo el discurso de la ciencia ha determinado los mecanismos de atención por parte del Estado y cómo se establecen otros modos de lazo social:

Esto quiere decir que el discurso de la ciencia pretende hacer funcionar un “para-todos”, lo que necesariamente implica la supresión de las diferencias y el desconocimiento de la subjetividad, así como de la singularidad del goce y del deseo. En otras palabras, la lógica universalizante de la ciencia apunta a homogeneizar los modos de gozar, lo que se traduce en formulas generales para “vivir mejor y más feliz” siguiendo ciertas recetas derivadas de saberes expertos y sustentadas en rigurosos estudios estadísticos. (2013, p.88)

Por tanto, es necesario construir iniciativas que reconozcan la singularidad del sujeto desde sus particularidades socioeconómicas, culturales y subjetivas. Por esta razón, este proyecto se enfoca en personas en edad productiva en contextos socioeconómicos vulnerables de la ciudad de Cali, donde no todas cuentan con escolaridad formal, con el equipo tecnológico necesario o con competencias tecnológicas para manejar un perfil en una página de empleo.

Por más ofertas laborales y de capacitación que tenga el centro de empleo, parece que la problemática va más allá de esta oferta. Esta dificultad se encuentra, en parte, con la forma de relación que se establece con las personas que acuden al centro, sobre todo en relación con los modos de presentación de entrevistas, en el apoyo para la identificación de fortalezas y recursos propios. Por tanto, es necesario proponer intervenciones que posibiliten escuchar a la población con la que se trabaja, con el interés de realizar acciones en conjunto y que el interventor sea una herramienta para el desarrollo de la comunidad.

Ahora, esta no es la única propuesta que existe en referencia a potenciar la empleabilidad de personas residentes en Cali. Existen otras propuestas en la ciudad, entre ellas un programa que realiza acompañamiento psicosocial en la transición y reingreso al mundo laboral formal, el cual se estudia a continuación.

4.2. *Proyecto SCOPE: Empleos para Construir Futuro*

Este programa surge de la entidad CUSO International, con el interés de reducir las brechas de acceso de las personas a empleos formales, con el propósito de...

mejorar el crecimiento económico sostenible, inclusivo y equitativo de personas en situación de pobreza y vulnerabilidad, particularmente de jóvenes, mujeres y víctimas del conflicto armado interno en Bogotá, Soacha, Cali, Medellín, Cartagena, Barranquilla, Buenaventura y Quibdó, contribuyendo a la consolidación de la paz en el país. (Universidad Icesi, S.F.)

Con esta meta presente, esta ONG realizó una investigación y exploración de las barreras de acceso con las que estos grupos poblacionales se encontraban al momento de buscar un empleo formal, y las dificultades que podrían tener para permanecer en los cursos de formación para el trabajo. Adicionalmente realizaron entrevistas y grupos focales para evaluar las dificultades que las poblaciones escogidas –mujeres, jóvenes y personas víctimas por el conflicto armado- han tenido al momento de presentarse a un empleo formal. (Análisis de barreras de acceso, 2017)

Para este proyecto, las barreras de acceso son definidas como factores presentes o ausentes en el entorno de una persona que dificultan la participación de estas en todas las áreas de la vida. La OMS (2001) incluye como barreras “el ambiente físico no accesible, falta o inadecuada tecnología asistencial, actitudes negativas respecto a la discapacidad y servicios, sistemas y políticas inexistentes o que dificultan la participación de las personas (...) en todas las áreas de la vida.”

El análisis de estas barreras fue construido en conjunto con diversas instituciones del país como el Departamento para la Prosperidad Social de Colombia, la Fundación Carvajal, la Fundación Panamericana para el desarrollo (Fupad) y 12 centros de formación colombianos, con el fin de identificar algunas de las problemáticas alrededor de la vinculación laboral jóvenes, mujeres y población víctima del conflicto armado interno del país.

CUSO International no sólo reflexiona acerca de las barreras de exclusión de la población, consideradas como factores que restringen o disminuyen la probabilidad de inserción laboral; también analiza las problemáticas actuales que afectan a la población en referencia a los procesos de empleabilidad: por ejemplo, los cursos de formación y capacitación laboral, donde consideran que la duración de algunos cursos “no permite profundizar aspectos que contribuyan a la formación del ser en términos de actitudes y competencias claves para desempeñarse en empleos formales” (CUSO International, 2017, p.14)

Lo anterior en referencia a los cursos de formación, pero existen otros elementos que condicionan en la elección de otro tipo de vinculación laboral tales como la informalidad, aludiendo a las condiciones de algunas ofertas tales como baja remuneración, altas cargas de producción, problemáticas de transporte, turnos con horarios rotativos que no posibilitan estabilidad (para el caso de mujeres cabeza de hogar) y la dilatación del pago (quincenal, mensual, etc.). Este documento reconoce el atractivo de los trabajos informales puesto que

...permiten generar ingresos y manejar el tiempo de forma autónoma, (...) la posibilidad de generar ingresos iguales o superiores a los devengados a través de a los devengados a través de un empleo formal, dificultades en el cumplimiento de horarios, costumbre de recibir ingresos diariamente, poca disposición a utilizar uniformes o impedimentos para trabajar los fines de semana por creencias

religiosas o culturales. Lo anterior hace que en ocasiones las personas no deseen emplearse en trabajos formales. (CUSO International, 2017, p. 14)

Esta organización considera que existen barreras de exclusión que le impiden a la población acceder a empleos formales como: las representaciones sociales referentes al tipo de población, prejuicios por vivir en algunas comunas, barrios, vivir bajo ciertas limitaciones económicas, socioculturales y/o educativas como la formación educativa, la falta de experiencia previa, la edad, etc., que influyen a empresas y empleadores a que excluyan a quienes se postulan.

Lo anterior deriva en que un porcentaje de la población quede por fuera del mercado laboral, perpetuando las situaciones de exclusión, sin importar el interés o deseo de los individuos, para quienes el desempleo se constituye como una adversidad en la búsqueda de mejorar su calidad de vida.

Teniendo en cuenta estas problemáticas, el programa ‘Empleos para construir futuro’ busca minimizar el riesgo de deserción, propiciar la vinculación y permanencia laboral en empresas interesadas en estos procesos de inclusión. Lo anterior es potencializado a partir de cursos en la formación para el trabajo y a nivel subjetivo, y el acompañamiento psicosocial para la sostenibilidad en el empleo, fomentando la reflexión acerca de posibles barreras personales, como pueden ser los conflictos emocionales y familiares.

Es con esta mirada que CUSO International acude al CAPsi-Consultorio de Atención Psicosocial de la Universidad Icesi para que puedan brindar atención psicosocial para los beneficiarios del proyecto, e investigar si la atención psicosocial brindada a las personas recién vinculadas formalmente a un empleo tenía un impacto en la permanencia laboral, la mejora de su salud mental y en la disminución de los riesgos de deserción laboral.

De acuerdo con un boletín de la Universidad Icesi, este convenio tuvo como propósitos:

1. Intercambiar conocimientos en temas de acceso a los servicios en salud mental a población vulnerable.
2. Compartir con sus poblaciones las convocatorias para participar en los programas de formación y otras actividades del proyecto SCOPE.
3. Compartir espacios y eventos para la visibilización y asistir a espacios de articulación técnica del proyecto SCOPE.
4. Participar de las actividades que CUSO International realiza en la ciudad para buscar soluciones a las brechas de acceso y permanencia al empleo formal de personas en condición de vulnerabilidad.
5. Realizar el seguimiento y la evaluación de la presente alianza.
6. Intercambiar buenas prácticas en las áreas de interés del proyecto SCOPE en la ciudad de Santiago de Cali.

(Universidad Icesi, S.F.)

El CAPsi es un dispositivo de atención clínico-comunitario cuyo ejercicio fundamental es la escucha para la construcción de invenciones simbólicas ante su padecimiento. Teniendo en cuenta que las barreras externas tienen un orden estructural y hay mayor complejidad para la intervención y su disminución, se intervino en aquellas barreras personales o subjetivas de los participantes del programa, consideradas por CUSO International como

...frenos generalmente autoimpuestos de las personas tanto en su ámbito profesional como personal (...) también incluyen barreras asociadas al entorno familiar que limitan la posibilidad del acceso a oportunidades de empleabilidad como, por ejemplo, las responsabilidades derivadas del cuidado de personas (CUSO International, 2017, p.27).

La intervención psicosocial del CAPsi estuvo en las diferentes fases del programa: en un primer momento con los beneficiarios que estuviesen en proceso de formación con Fundación Carvajal, realizando brigadas de atención psicológica y estableciendo jornadas de psicoterapias en las sedes de la Fundación. Posteriormente, el ejercicio de atención buscó ofrecer atención psicológica a cualquier persona que estuviera vinculada laboralmente a una empresa y que cumpliera con los criterios de investigación (mujeres, personas jóvenes y población víctima del conflicto armado). Esto requirió para el CAPsi movilizar el espacio de la atención psicológica a otros escenarios, tales como las instalaciones de las empresas de los consultantes y establecer los encuentros psicoterapéuticos en horario laboral, reconociendo que las personas no asistirían a su proceso terapéutico por posibles dificultades de desplazamiento o de moverse hacia localidades distintas a sus rutas habituales.

Otras prácticas que realizaron para promover la salud mental en la población fueron las atenciones en el primer día de contratación y las brigadas de atención psicosocial en sitio. En ocasiones la derivación de la población beneficiaria empleada por parte de los jefes que consideraran que los trabajadores podían beneficiarse de procesos de acompañamiento psicosocial. Para fines del proyecto, este ejercicio posibilitó un seguimiento, oportunidades de remisión y retroalimentación que benefició a ambas partes.

Estos ejercicios posibilitan el acceso de esta población a una atención en salud mental, sin embargo, reconocen que estas actividades también cumplen como inducción de demanda, pues la

adherencia y compromiso con el proceso terapéutico se garantiza cuando la demanda surge por parte de la persona que consulta.

Si bien es necesario el reconocimiento y promoción de la salud mental de los trabajadores por parte de los mandos medios (supervisores, coordinadores, bienestar y seguridad y salud en el trabajo), hay riesgo en que se utilice el espacio terapéutico como un lugar al cual se remite a los sujetos con el fin de que sean más productivos, funcionales para la organización. Se observó que uno de los beneficios adicionales a la atención psicológica de una persona fue un incremento en la productividad laboral; por tanto, es pertinente estar advertidos ante estas posibles peticiones institucionales, velando por la demanda y el deseo del individuo de ser escuchado.

Ahora, los procesos de atención psicosocial del CAPsi no están estandarizados, pues buscan la singularidad de cada sujeto y se trabaja a partir de la demanda emitida por la persona, se trabaja a partir de la escucha activa con el interés de reconocer su propia voz, sus recursos subjetivos y comunitarios para resolver sus vicisitudes. Lo anterior exige que la posición del profesional en psicología no sea de consejero o guía, pues el foco de la intervención es que la persona pueda hacerse cargo de su propia vida y pueda tomar decisiones personales. Por último, se trabaja a partir de la confidencialidad y del secreto profesional, con el fin que la persona pueda establecer un vínculo de confianza que le posibilite hablar de sí.

Teniendo en cuenta que parte del convenio del CAPsi con CUSO International estuvo enfocada en el cierre de brechas para el acceso y permanencia en un empleo, el interés estuvo en analizar aquellas barreras que no necesariamente estaban ligadas a lo laboral, investigando de qué manera el proceso de atención psicosocial posibilita la exploración acerca de lazos familiares, modos de

crianza, procesos de duelo, identificación de redes de apoyo; y en el escenario laboral, el fortalecimiento de habilidades sociales, modos de resolución de conflicto y toma de decisiones.

El CAPsi identificó que la atención psicosocial tuvo una incidencia en la permanencia de los sujetos en su lugar de trabajo, y que para las personas que recibieron esta atención lograron:

- Explorar e implementar prácticas de crianza más asertivas con sus hijos, que aliviana un poco la carga afectiva y de estrés que puede dificultar el desempeño laboral.
- Construir modos de relación con los otros en el escenario laboral mediante una comunicación tranquila y profesional.
- Identificar y fortalecer redes de apoyo, tanto personas como instituciones para delegar funciones y disminuir la carga de responsabilidades de las personas.
- Reconocer opciones en su proceso de toma de decisiones, sea que evalúen las alternativas o que tomen la decisión.
- Iniciar procesos de duelo, que no estaban siendo tramitados debido a que no tenían la ocasión de hablar con alguien acerca de sus estados afectivos y pensamientos en referencia al suceso vivenciado.
- Identificar los recursos subjetivos, propios con los que contaban, fortaleciendo su autoestima y auto concepto.
- Reformular su proyecto de vida, que en algunos casos implicó comenzar estudios universitarios con el interés de autorrealización y ascenso social.

- Encontrar en su trabajo un espacio de realización personal, social y/o económica, de tal forma que las personas se sienten más motivadas y con mejor disposición hacia su vida laboral y personal.

(CAPsi, 2018)

Este programa tiene la particularidad que posibilita la escucha y el trabajo terapéutico de la población beneficiaria del proyecto. La atención psicológica posibilita a las personas que la demandan, la exploración de su subjetividad y el reconocimiento de sus recursos subjetivos, e incluso cuando es necesario recibir atención especializada: en la intervención a personas con cronicidad mental, se propuso el seguimiento del acceso de la persona al servicio de salud especializado, en vista de las dificultades de acceso a los sistemas de salud (EPS y la red de salud pública), con el fin de establecer una intervención complementaria en beneficio de la salud mental de la persona. Sobre esto, el consultorio reconoce que es preciso establecer enlaces de remisión efectivos que posibiliten el acceso y apoyo para propiciar el bienestar de los consultantes, sean de carácter psiquiátrico, médico o jurídico.

Finalmente, el CAPsi sugiere algunos punteros para futuros proyectos de intervención con la población de Cali:

Una de las principales dificultades para acceder a los servicios de atención psicológica en estos proyectos es la ubicación de estos servicios y la oportunidad de atención: al ser un servicio que busca atender a personas que estén trabajando, se deben tener en consideración los horarios y las zonas de residencia de los consultantes, que sumados a las dificultades de transporte hacían más difícil la elección de asistir a sus sesiones terapéuticas. Lo anterior significó la implementación de

‘consultorios móviles’ en las instalaciones de las empresas o donde la persona estuviese trabajando.

Construir procesos de sensibilización con los mandos medios (áreas de seguridad y salud en el trabajo, supervisores y coordinadores) con el interés que adviertan la utilidad del servicio de atención psicosocial, incluso durante la jornada laboral de las personas que tienen vinculadas. Por otra parte, es imprescindible fijar límites ante las organizaciones y ante el consultante referente a la información que las empresas podrían acceder, resaltando el código deontológico del psicólogo (Ley 1090 de 2016), donde el profesional en psicología vela y respeta la confidencialidad de aquello que surge y se produce en la intervención clínica.

Por último, sugieren establecer un encuadre clínico y logístico con los consultantes desde la primera sesión “donde sean explícitas las condiciones del servicio, los compromisos de las partes involucradas y el alcance del consentimiento informado.” (CAPsi, 2018, p.15)

Es con base en estos dos proyectos previamente estudiados que deriva nuestra propuesta de intervención, ligada al acompañamiento psicosocial de las personas buscan empleo a través de centros de empleo, por el cuidado de su salud mental, el reconocimiento de sus recursos subjetivos y la construcción de salidas simbólicas a su malestar.

6. Propuesta de intervención

Esta propuesta de intervención se plantea en un escenario en el cual existen condiciones laborales en general marcadas por la inequidad e injusticia, que derivan en salarios y condiciones de trabajo precarizados, y donde la calidad de ofertas de educación, formación para el trabajo, y los prejuicios de las personas a cargo de procesos de selección hacen parte de las dificultades de

acceso de la población a empleos con mejores características. Asimismo, es importante aclarar que, referente al acceso y la permanencia en el empleo de una persona va más allá de cuestiones de salud mental (sintomáticas o psicopatológicas), y que hay una confluencia de variables que posibilitan este suceso.

A la autora le interesa tomar distancia de los discursos imperantes relacionados a la sostenibilidad en el empleo a costa de la culpabilidad de los individuos, del afán de la productividad y al imperativo de auto explotación como una competencia de ‘alta empleabilidad’ y capacidad laboral. El trabajo es una parte de la vida del individuo, pero no es la única fuente de satisfacción de las personas y es necesario reconocer estos discursos para ubicar límites ante su impacto en la salud mental, y para la construcción de recursos subjetivos que permitan nutrir la vida del individuo.

7. Objetivos del proyecto

7.1. Objetivo general

- Diseñar un programa de acompañamiento psicosocial para personas en búsqueda de empleo pertenecientes a estratos 1, 2 y 3 de la ciudad de Cali, que beneficien su salud mental y sus competencias de empleabilidad.

7.2. Objetivos específicos

- Analizar dos proyectos de intervención para la empleabilidad que inciden sobre la población de la ciudad de Cali.

- Reflexionar sobre las relaciones entre la subjetividad y el trabajo con personas en búsqueda de empleo, por medio de espacios de discusión abiertos.
- Diseñar procesos de atención, apoyo e intervención psicosocial para las personas que están buscando empleo, cuyo fin sea la identificación de sus recursos subjetivos y sociales.

8. *Marco teórico*

8.1. *Empleabilidad*

La empleabilidad está definida como las competencias que un sujeto posee para encontrar, adaptarse y permanecer en un empleo (Rentería, 2005). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la empleabilidad se comprende como

[...] uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. (Rodríguez Cuba, 2009, p. 10)

Así que una porción de la definición de empleabilidad se encuentra puesta sobre el sujeto que se encuentra buscando empleo y el empleador que busca candidatos.

Autores como Formichella y London (2012) denominan la empleabilidad como las competencias que tiene una persona para desempeñarse con eficacia en un trabajo; donde un individuo combina diferentes herramientas subjetivas para permanecer vinculado en una

ocupación, sobre todo aspectos de relación con sus pares y superiores (procesos de socialización), y el esfuerzo que hace para mejorar capacidades y aptitudes.

Otras investigaciones estudian este concepto desde perspectivas socio-estructurales, en las que se reconocen las características sociodemográficas de los participantes y se analizan las motivaciones para la búsqueda de trabajo, la predisposición para buscar un empleo, su formación, su experiencia laboral, sus particularidades y las competencias para un empleo; enfocándose en el estado psicosocial de la persona y las expectativas de futuro a medio y largo plazo (Informe BizkaiLab, 2011, p. 5).

La empleabilidad, más allá de identificar las características que hacen a un sujeto más factible de ser contratado que otro, evalúa las lógicas que tiene el mercado laboral a la hora de buscar y seleccionar candidatos para un empleo. Estos ejercicios en sí suelen constituir una barrera de acceso para las personas que están en proceso de emplearse.

Por ejemplo, Rebollo-Quintera y Muñoz-Cantero (2017) reconocen que hay un gran grupo de personas que está en riesgo de exclusión social por sus barreras internas y/o externas que tendrán que enfrentarse a discriminaciones históricas por parte de organizaciones (etnia, edad, género, estrato socioeconómico, diagnóstico de salud mental, etc.) para acceder a un empleo formal.

Para otros autores como McArdle, Waters, Briscoe y Hall (2007) la empleabilidad está relacionada a tres conceptos: adaptabilidad, identidad laboral y capital social y humano. Este artículo se enfoca en estudiar la empleabilidad como una serie de habilidades y competencias que posibilitan a un individuo volverse a emplear.

A partir de un análisis de variables, estos autores concluyeron que la identidad laboral, comprendida como la noción de ser definido por la actividad económica que una persona realiza,

funciona como guía para la consecución de futuros empleos, siempre y cuando ésta no sea la única fuente de autoestima o realización de la persona. Hacen un reconocimiento de otras competencias tales como adaptabilidad, que posibilita a los individuos ajustarse al mercado laboral y a las ofertas que estén en curso.

Finalmente, estos autores hacen un reconocimiento del sostén que puede recibir el sujeto durante estos momentos, pues que una persona cuente con una red de apoyo que pueda brindar contención y acompañamiento en situaciones difíciles como lo es el desempleo, posibilita a que un individuo pueda lidiar con la situación.

8.2. *Definición de barreras de acceso*

El concepto de acceso se encuentra relacionado en parte con “la capacidad de recibir y solicitar servicios de salud por parte de los usuarios, así como de la responsabilidad del usuario de llevar a cabo el proceso de solicitar el servicio” (Restrepo-Zea et al, 2014, p. 251). Se analiza el *acceso* a partir de los niveles socioeconómicos de los usuarios, la ubicación geográfica de estos servicios y la cercanía de estas instalaciones a la comunidad, las representaciones sociales que los profesionales tienen sobre la población, entre otros.

Con relación al empleo, las barreras de acceso pueden definirse como las dificultades que distintos grupos han enfrentado a la hora de conseguir un empleo. Desde posturas económicas, se refieren a discriminación laboral cuando “de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación” (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000, p.3). Cali, al ser una ciudad receptora de un fuerte flujo de

personas de la región pacífica y migrante, es más susceptible a tener población con mayores barreras laborales.

Ahora, de acuerdo con el decreto 2852 del Ministerio del Trabajo (2013), por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante...

La Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UASPE) debe cumplir los principios de universalidad, igualdad y enfoque diferencial en materia de intermediación laboral. Bajo este último principio, la UASPE observó que, entre los buscadores de empleo, ciertos grupos poblacionales experimentaron mayores dificultades para acceder al mercado laboral, debido a la existencia de diferentes tipos de obstáculos o barreras. Entre estos grupos se encontraban las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores de 40 años, personas víctimas del conflicto armado y personas con discapacidad. (Cárdenas y Campo, 2017, p.20) [El resaltado es nuestro]

Por tanto, es esencial la identificación de las barreras de acceso de estas poblaciones a un empleo formal. CUSO International (2018) clasificó las barreras de acceso con las que la población caleña seleccionada (mujeres, víctimas del conflicto y personas jóvenes) podría encontrarse al momento de presentarse a un empleo, estas fueron organizadas desde dos vertientes: barreras externas e internas.

Las barreras externas, son aquellas que corresponden a las limitaciones estructurales, tales como:

- Sociales y culturales: desde la discriminación de labores por el género, que puede ser positiva como las mujeres en cargos relacionados con labores estereotípicamente femeninas como el aseo, cocina o confección; por locación de vivienda, como las dificultades en el acceso a

servicios de transporte, o la exclusión por la formación académica delimitada por los empleadores en las ofertas laborales.

- Institucionales: estas se encuentran relacionadas con los requerimientos de las vacantes como lo son requisitos, documentación y trámites necesarios para acceder a un empleo. Por ejemplo, la libreta militar.
- Económicas y del mercado laboral: estas barreras tienen que ver con las condiciones de las ciudades, las posibles actividades económicas que se puedan desarrollar en el territorio y las condiciones que el mercado laboral impone. Por ejemplo, actividades de minería, pesca, marítimas, por mencionar algunas.
- Espaciales: estas pueden referirse a dificultades con la movilidad, estigmatización por lugares de procedencia y/o residencia.

En referencia las internas, estas pueden variar de acuerdo con la particularidad de cada persona, sin embargo, estas pueden estar relacionadas con autopercepciones referentes a las entrevistas, o también pueden estar relacionadas con los entornos familiares. Por ejemplo, según la Fundación Saldarriaga-Concha (2017), algunos de los obstáculos de las mujeres a la hora de conseguir empleo están relacionados con la rigidez de algunas ofertas del mercado relacionadas con horarios flexibles, para apoyar a las mujeres cabeza de hogar, que deriva en fórmulas como la informalidad laboral.

Lo anterior deriva en la consecución de empleos con condiciones laborales precarias que pueden perjudicar el bienestar del sujeto a largo plazo, o el fomento de iniciativas de emprendimiento, que se constituyen como una posibilidad para generar ingresos económicos y, en consecuencia, como proyecto de vida posible.

Es evidente que en el proceso de consecución de un trabajo confluyen varios componentes, para fines de este programa el interés estará en el componente subjetivo, teniendo en cuenta que puede surgir desde la preocupación por lo que implica esta pausa en el desarrollo de su proyecto de vida, la tensión por el desempeño en la entrevista laboral, hasta las expectativas sobre su futuro y el de su familia. En esa vía, es necesario recordar que cualquier trabajo, por más enajenado que sea, tiene implicaciones en lo subjetivo. Para Christophe Dejours, “la organización del trabajo ejerce sobre el hombre una acción específica que impacta directamente sobre el aparato psíquico” (2009, p. 137).

8.3. *Una definición de salud mental*

La salud mental en Colombia, expuesta por la Ley 1616 de 2013, se define 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. (2013, p.1) [El resaltado es nuestro]

Desde esta perspectiva, se ubica la salud mental y el bienestar de un sujeto en la capacidad que tiene una persona para desempeñarse laboralmente y ser productivo, de ser partícipe en beneficio de a la comunidad. Es llamativo que la Ley se fundamente en discursos que busquen la productividad, con énfasis en el ejercicio de ‘gestión’, un término de la administración que va en compañía de la evaluación en pro del mejoramiento continuo de los procesos.

En los últimos años, ha surgido una proliferación de este tipo de discursos y disciplinas orientadas hacia lo funcional, la positividad, la exigencia de la autogestión, el mejoramiento continuo y, sobre todo, una demanda de rapidez en la eficacia de tratamientos. Para Castro-Sardi

(2013), este tipo de técnicas dejan por fuera la salud mental del sujeto y su psiquismo, donde se impone una patologización de la normalidad, no hay un espacio para la angustia, para la tristeza y se engloban en nuevas enfermedades bajo el discurso psiquiátrico del DSM para su tratamiento.

Lo anterior brinda una coordenada sobre las posibles implicaciones que tienen las demandas actuales del mercado laboral, y el trabajo en el padecimiento de los individuos: “pensar en la salud mental en la actualidad demanda estar advertido de estas demandas políticas, sociales y económicas, interrogándonos permanentemente por los efectos que estas coordenadas tienen en las formas actuales de manifestación, comprensión y tratamiento del malestar subjetivo.” (Castro-Sardi, 2016, p.128)

Por otro lado, Desviat (2016) identifica las disyuntivas entre los ejercicios de atención clínica actual y los programas de atención estatales con enfoque psicosocial, a partir de las demandas del entorno y de las insuficiencias de estos dispositivos:

(...) por la presión social como por la insuficiencia de la estructura (escenario, técnicas) del encuentro en la clínica actual, se trabaja por lo general con la tríada médica diagnóstico, prescripción y consejo; rara vez, psicoterapia. (...) La supuesta eficacia técnica, instrumental, ha renunciado a la psicopatología; el apaciguamiento o supresión de los síntomas se ha logrado renunciando a la comprensión de los enfermos. Se ha hecho a expensas de la negación de la psicopatología y la clínica. En el mejor de los casos, la clínica ha pasado a un segundo plano, confundiéndola con la psicofarmacología. (2016, p. 16)

En consecuencia, entre la expulsión de la escucha de los servicios de salud y el auge de nuevas ‘terapias’ que buscan incrementar el funcionamiento social de un individuo, se silencia el síntoma y se apunta a una «normalización» del individuo y de volverlo más productivo, obviando su salud física y mental: el malestar se transforma en nuevas formas de padecimiento en el trabajo, tales

como el ‘burnout’ (desgaste y agotamiento laboral), el incremento de consumo de estimulantes (café, bebidas energizantes), entre otros.

Este auge de subjetividades agotadas en beneficio de la producción y el consumo es el resultado del discurso de la época: transferir la responsabilidad plena al empleado sobre su rendimiento (la auto explotación con el fin sostenerse en un empleo y alcanzar un ideal), doblegándolo ante las demandas del mercado; acciones que derivan en extenuación, desgaste mental y otras problemáticas de salud (Gallo-Acosta, 2018).

Son estos discursos los que se transmiten en los programas de capacitación y acompañamiento hacia la empleabilidad o el emprendimiento, basados en la autogestión como proyecto de vida; expulsando la subjetividad y desvaneciendo las singularidades de la persona. Es pertinente tener en cuenta esta cita de Castro-Sardi (2016) sobre la salud mental en los dispositivos de atención:

No debemos olvidar que la salud mental, antes que nada, es una cuestión de un sujeto que tiene algo que decir sobre lo que padece, y por lo tanto su lugar y su palabra no pueden ni deben ser eliminados (p. 128).

8.4. *Subjetividad y empleo*

La mirada sobre el empleo y la salud mental la han tenido autores como Christophe Dejours (2001) que, desde la psicodinámica del trabajo, han investigado y analizado las relaciones entre subjetividad y trabajo, sobre todo las paradojas del empleo.

Para este autor, el trabajo puede ubicarse como fuente de autorrealización, identidad y reapropiación, que favorece incluso el equilibrio y bienestar mental y un fortalecimiento en su salud corporal; un ejercicio de sublimación para el individuo. En contraste, el empleo también

puede ser fuente de experiencias de injusticia, sufrimiento ético, mental y alienación; padecimiento que incluso puede afectar la productividad y rendimiento de los trabajadores en jornada. Dejours define que experiencias como la alienación surgen como estrategias colectivas de defensa en sus trabajadores, derivadas de las exigencias del trabajo (2001, p. 50).

Dejours invita al análisis de las diversas dinámicas al interior del ejercicio del trabajo: desde la vivencia subjetiva referente a las funciones de la ocupación, el establecimiento de relaciones con los otros, el miedo, hasta los significados del sueldo para el sujeto. Estas construcciones, sumadas al incremento de prácticas laborales complejas de la industrialización y los nuevos modos de empleo se constituyen cruciales para la comprensión de modos de sufrimiento al interior del entorno laboral.

Este autor concluye que puede aparecer sufrimiento psíquico en los sujetos una vez la relación individuo-trabajo se fragmenta, comprendiéndolo como un suceso en el cual el sujeto trabajador y su trabajo “ya no puede adecuar su tarea en un sentido que sería más acorde con sus *necesidades* fisiológicas y sus *deseos* psicológicos” (2009, p.137).

Es significativo que una vez se reconoce que hay padecimientos relacionados con el trabajo, se construyan centros de consulta interdisciplinarios para la investigación e intervención sobre los diferentes padecimientos que surgen en este escenario:

Estos centros de consulta responden, por un lado, a una demanda masiva de los asalariados y, por el otro, de los médicos y psicólogos del trabajo. La situación exige la movilización de medios diferentes de los que se emplean en consultas tradicionales en psiquiatría y medicina. La eficacia reside aquí en una acción concertada en la que cooperan psicólogo, psicoanalista, médico de trabajo y abogado.
(Dejours, 2009, p.10)

En Cali, ya existen algunos dispositivos de escucha, tales como el CAPsi de la universidad Icesi, que tienen acciones de escucha activa, investigación e intervención comunitaria; centros de escucha territorial (gubernamentales y no gubernamentales) cuyo fin son “servicios y acciones de acogida, escucha activa, acompañamiento, asistencia, formación, capacitación y referenciación a otros servicios sectoriales e intersectoriales, con el fin de afrontar las demandas y necesidades priorizadas por algunos grupos poblacionales” (Ministerio de salud y protección social, 2015).

Es necesario reconocer que el interés de este proyecto de intervención no es la investigación de procesos como clima laboral, ergonomía, entre otros. El interés está en comprender e intervenir sobre las personas que procuran un empleo, y que pueden beneficiarse de un espacio para elaborar principalmente sobre sus experiencias previas en ocupaciones, de sus dificultades en la búsqueda y presentación de entrevistas para la consecución de su trabajo.

Para Carmona (2011), el psicoanálisis como método y disciplina permite esclarecer “los aspectos y fenómenos subjetivos implicados en tales fenómenos sociales, como son las causas o resortes subjetivos, los mecanismos y procesos inconscientes, las posiciones, respuestas, consecuencias o efectos subjetivos.” (p.164), por lo que se tomarán los conceptos elaborados por esta disciplina para la intervención con los individuos participantes.

8.5. *Responsabilidad subjetiva - rectificación subjetiva*

En las intervenciones que se proponen tienen como fin identificar la posición subjetiva de la persona, como sujeto del inconsciente, por su respuesta fantasmática y su “modo particular de relación del sujeto con el semejante, la Ley, el deseo y el goce” (Carmona, 2011, p.165). Lo anterior, enfocado a lo subjetivo de sus experiencias laborales, las dificultades en su búsqueda de trabajo, su proyecto de vida, su relacionamiento con los otros en el entorno ocupacional, entre

otros; con el propósito de propiciar la identificación de recursos subjetivos singulares y comunitarios que puedan ofrecerle respuestas a las posibles preguntas o impasses en la consecución de un empleo.

Castro-Sardi (2014) señala la responsabilidad subjetiva como el suceso en el cual

...el paciente deja de situar la causa de lo que le pasa en el otro y se pregunta sobre su propia decisión o posición de satisfacción respecto de lo que acontece en su vida (...). Desde la perspectiva del psicoanálisis, el sujeto no cuenta con el beneficio de la ignorancia o de la buena fe para atenuar su responsabilidad frente a sus actos. (p.111)

Para autores como Miller (1998), lo esencial de la práctica se encuentra en lo que el sujeto dice, de cuestionar sobre lo dicho para dar cuenta de su posición frente a su enunciación; dando cuenta así de su responsabilidad frente al padecer que lo aqueja.

Eso nos lleva, inmediatamente, a la cuestión de saber en qué sentido el sujeto habla en su propio nombre. El sujeto puede venir, por ejemplo, hablando en nombre de su pareja, en nombre de su familia, a quien atribuye el dicho de que sus síntomas ya no son soportables. (p.49)

El ejercicio que se realiza al apuntar sobre la posición del individuo tiene el fin de posibilitar un cambio dialéctico en su razonamiento, apuntando a su singularidad: encontrar su propia voz y distinguirla de lo dicho en nombre de los otros, de su trabajo, de sus colegas, de su jefe, de los ideales sociales. Por tanto, se propone que las intervenciones sean en pares o de carácter grupal para propiciar que desde la comunidad puedan identificar y reflexionar acerca de sus experiencias, piensen en soluciones más armónicas que les posibiliten mejorar sus procesos de empleabilidad y de vínculos en el trabajo.

El lugar del interventor será de escucha para encausar el discurso hacia la rectificación subjetiva de las personas que hacen parte de los encuentros-talleres. Castro-Sardi y Munévar (2018) ubican la escucha como herramienta de intervención, ya que,

[...] se provee al sujeto un espacio para nombrar su sufrimiento de forma singular, permitiéndole encontrar una salida simbólica al mismo como alternativa a las manifestaciones sintomáticas de la contemporaneidad, como los pasajes al acto violento, los consumos adictivos o los trastornos alimenticios. (p.90)

Lo anterior apunta a una posición ética, una escucha desprejuiciada que apunta al reconocimiento de la singularidad, de sus vínculos y en la identificación de los recursos subjetivos con los que el individuo cuenta y que puede construir, sin aislarlo del escenario comunitario en el cual se encuentra, haciendo a la comunidad partícipe del proceso de cada persona.

Posicionar a una persona frente a sus experiencias en el trabajo, indica también una postura de atención y escucha activa sobre el discurso, que posibilite otras formas de relación en la vida con los otros, sobre su historia y sus actos; con el fin de acompañar a que la persona construya vínculos menos cargados de pathos (Castro-Sardi, 2016, p.152).

8.6. Recursos subjetivos

Se refiere a las herramientas con las que el sujeto construye una solución posible a su malestar, que faciliten procesos de contención o de apoyo para aminorar la carga psíquica o emocional del sujeto. Bustos (2014) lo constituye como las formas de saber-hacer con su sufrimiento.

Estas herramientas pueden ser desde lo individual, como la resignificación de experiencias, sus posicionamientos frente a lo que le acontece y exploración de actividades de transformación y

creación; o desde su entorno familiar y sus redes de apoyo socio-comunitarias que fortalezcan procesos de inclusión, participación y formación.

Para algunos autores, los recursos subjetivos se construyen como invenciones, un saber sobre sí mismo, propio, único y singular para hacerle frente a las exigencias del Otro, el del lenguaje, de la cultura (Arciniegas, 2013; Desviat, 2016). Estos recursos se construyen a partir de la singularidad del individuo, no de un deber ser; desde una perspectiva histórica, cultural y social de la persona misma en relación con su experiencia, y están orientados a la creación de invenciones que favorezcan su salud mental.

En ocasiones, estas construcciones están desde un lugar de síntoma, como una invención donde en ocasiones conllevan cargas de sufrimiento y que corresponde a su historia particular. Para Gutiérrez-Peláez (2017), estas invenciones dignifican a las personas: “nos interesa la verdad del sujeto y podemos permitir que toda la complejidad de su vivencia psíquica discurra en los dispositivos sociales que les ofrezcamos” (2017, p.6); para esto, el profesional que realice acciones terapéuticas debe estar advertido de los efectos que sus intervenciones puedan tener en los sujetos objeto de intervención.

8.7. Principios éticos de la intervención

Referente a la ética en la intervención comunitaria, interesa destacar estos principios en tres componentes: la demanda en la propuesta de intervención, la posición del interventor y el ejercicio de reconocimiento de los recursos subjetivos de las personas, que fomenta una participación por parte de la población.

8.7.1. La ética de la intervención

Referente a la deontología en las propuestas de intervención, Manuel Moreno (2011) puntúa que al realizar una oferta también se establece una demanda: como interventores hay algo que esperamos a partir de presentar un servicio que procura intervenir para que las personas que estén cesantes se empleen. “Toda relación de intervención social, en tanto relación humana hecha de lenguaje, está permeada por un proceso de demandas y respuestas.” (p.125).

De manera que es pertinente estar advertido de los posibles riesgos de la acción, por ejemplo, que el foco único de la intervención sea el cumplimiento de indicadores de gestión, o que en el desarrollo de la intervención se perpetúe un círculo vicioso asistencial, donde la población intervenida no tenga agencia sobre su propio proceso.

Con el fin de prevenir lo anterior, este autor sugiere que se establezca

[...] una estrategia de trabajo que se materialice en acciones concretas que permitan que aquellos a quienes está dirigida la intervención sean reconocidos como sujetos con capacidad de agencia, y sobre todo con la posibilidad de construir alternativas para afrontar las situaciones con que se encuentran en dicho momento de su desarrollo. (Moreno, 2011:134)

Entre otras recomendaciones, el autor sugiere que al construir proyectos se fomente la participación activa y el reconocimiento de los recursos propios que surgen como intercambio del vínculo sujeto-institución:

[...] Se trata, aquí, de buscar una salida a esta situación a través de la consolidación de una oferta de servicios a partir del enfoque diferencial, de tal forma que la articulación de los sujetos a las actividades propuestas parta de la identificación de sus características, intereses y necesidades. No se pretende una oferta de servicios “para todos”, sino la disposición de oportunidades para el desarrollo a las que los sujetos se articulan en función de su deseo. (2011:138)

8.7.2. La posición del interventor

Con el interés de sostener este enfoque, se propone que el interventor sostenga una escucha desprejuiciada, se posicione en un lugar de no-saber, no *suponer*, con el fin que “pueda favorecer en el sujeto sufriente la posibilidad de erigir sus propias respuestas, su propia invención, y que le permita reconstruir su lazo social, convirtiéndose en agente activo de dicho proceso.” (Castro-Sardi y Munévar, 2018: 90).

Adicionalmente, debe apuntar a promover el respeto por la palabra de cada persona que sea partícipe del grupo, con el fin de poder identificar otras posibilidades y soluciones acerca de sus impasses en la búsqueda de empleo. Al proponerse metodologías de pares y grupales, donde se compartirán las experiencias singulares de quienes decidan participar del programa, es sustancial velar por un espacio abierto y respetuoso para todos y cada uno de los participantes.

Ahora, hay que reconocer que algunas de estas actividades podrían movilizar algo al interior de las personas y es importante que el profesional esté dispuesto a acoger estos efectos, y esté advertido sobre las demandas de atención hechas por los sujetos, de su lugar de escucha y las consecuencias de su respuesta sobre el otro. En caso de que la persona lo solicite, se puede establecer una atención psicoterapéutica breve, o remitir a instituciones especializadas que puedan atender la demanda de la persona.

6.7.3 La finalidad de la intervención

La intervención apunta entonces a una transformación de la mirada del sujeto sobre su queja, a partir del señalamiento respetuoso de la implicación que éste puede o no tener sobre su sufrimiento; de la construcción de un nuevo saber sobre su subjetividad (Lacan, 2010).

El reconocimiento de estas posiciones adoptadas en sus vivencias laborales podrá ser de ayuda para prevenir futuros impasses en estos escenarios, además de otros modos de interacción que sean más estratégicos y menos perjudiciales en el trabajo.

Mediante actividades como: entrevistas, la construcción de una autobiografía y la reflexión acerca de las experiencias de trabajo, se pretende explorar estas experiencias para la producción de un conocimiento propio que puedan servir de herramientas para la procuración de un nuevo empleo y la permanencia en el mismo.

9. Población Objetivo

Este proyecto de intervención está dirigido a personas que estén desempleadas en la ciudad de Cali, pertenecientes a estratos 1, 2 y 3.

10. Metodología

El proyecto tendrá dos fases de intervención: una primera fase dedicada a la consecución de un empleo, y una segunda fase, enfocada hacia la permanencia y aplacar de riesgos de deserción en el empleo.

En estas fases se propondrán actividades que puedan ser desarrolladas de manera grupal, por pares e individual. Durante la realización de las actividades se propenderá por una participación activa de los asistentes, que busque rescatar sus puntos de vista y generar debate acerca de los temas tratados, al igual el reconocimiento de recursos subjetivos que puedan apoyarles en su sostenibilidad en el empleo y su cotidianidad.

10.1. Fase 1. Programa para la consecución de un empleo

10.1.1. Taller de hoja de vida.

En este primer taller se propone el desarrollo de actividades que posibiliten construir una hoja de vida, teniendo en cuenta que este documento suele ser la carta de presentación a las empresas a la hora de procurar un empleo.

Por tanto, es importante establecer un paso a paso en la construcción de hoja de vida, tanto en formato Minerva como en otras configuraciones; desde la información de datos de contacto, la construcción de un párrafo de perfil laboral, que pueda servir de introducción y resumen de la hoja de vida, que ubica nivel educativo, experiencia, competencias, habilidades y destrezas que pueden servir para el empleo que estén aplicando.

Estructura taller “Construyendo tu hoja de vida”

Actividad	Descripción	Materiales	Duración
Presentación	<i>Presentación del equipo profesional y taller (orden del día).</i>	N/A	5 minutos
División en subgrupos	<i>Asignación de números en el rango del 1 al 4 a los asistentes. Se procederá a agrupar las personas asignadas con números pares, por una parte, y a los impares por otra parte. Esta técnica se usa romper grupos enquistados y relacionar entre sí a personas que no hayan tenido la oportunidad de conocerse.</i>	N/A	5 minutos

	Discusión	Papel reciclable y esferos	20 minutos
Discusión introdutoria	✓ <i>¿De qué sirve la hoja de vida?</i> Aspectos positivos y negativos. Construcción de estrategias de aproximación.		
	✓ <i>¿Qué es lo más difícil de escribir en una hoja de vida?</i> ✓ <i>¿Cómo sé que mi hoja de vida está completa?</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Datos de contacto</i> • <i>Perfil laboral</i> • <i>Formación académica</i> • <i>Formación complementaria (capacitaciones, reconocimientos)</i> • <i>Experiencia laboral</i> 		
	<i>Discusión 3 casos por parte de los subgrupos:</i>	Papel reciclable y esferos	15 minutos
Elaboración de casos	✓ <i>Construir un párrafo de Perfil laboral</i>		
	✓ <i>Construir un segmento de Formación académica</i> ✓ <i>Describir una experiencia laboral</i> ✓ <i>Qué se incluye y qué se evita en una hoja de vida</i> <i>Cabe mencionar que esta actividad una persona perteneciente a cada subgrupo, hará las veces de escribano/a.</i>		
	<i>En esta actividad, la persona que hizo las veces de escribano/a anteriormente, presentará cada caso al otro subgrupo. Se alternará el uso de la palabra por representante del subgrupo, evacuando cada tema en el orden anteriormente presentado de los casos. Así mismo, se discutirán las estrategias sugeridas en cada caso, priorizando el orden en el uso de la palabra.</i>	N/A	15 minutos
Presentación de casos			
Cierre	Cierre de la actividad y programación de siguiente taller		5 minutos

Finalmente, se entregará un material guía que resuma lo discutido durante el encuentro.

10.1.2. Talleres de entrevista

Estos talleres tendrán como fin la exploración de los tipos de entrevistas con los cuales se pueden encontrar, en la cual tendrán que fortalecer sus habilidades para hablar de sí mismos, construir estrategias en la preparación de entrevistas, y relaciones interpersonales.

La entrevista suele ser el segundo encuentro en el proceso de consecución de empleo, donde la empresa busca conocer un poco más a la persona detrás de la hoja de vida: se evalúa presentación personal, expresión verbal, que la persona pueda traducir lo escrito en esa hoja de vida en palabras y que pueda demostrar que tanto la persona como la empresa se pueden beneficiar de esa vinculación laboral.

La autora reconoce que existen procesos de selección que hacen uso de diversos tipos de entrevistas: tradicionales, por competencias, grupales, simulaciones de rol y assessment center; destinadas a conocer cómo el participante se desempeña trabajando en equipo con desconocidos, y pone en práctica sus conocimientos y habilidades en condiciones parecidas al escenario laboral. Es debido a ello que se pretende realizar actividades grupales, con el fin de aclimatar y fortalecer estas competencias en la población participante.

1. Narrativas y autobiografía – ¿Cómo hablar de sí en una entrevista?

En las entrevistas es muy común la solicitud introductoria de “cuéntame acerca de ti”, que puede causar ansiedad debido al interés que tiene la persona de responder de manera adecuada o la incógnita acerca de lo que el entrevistador quiere oír, así que, a partir de actividades como la

construcción de una pequeña autobiografía, una reflexión acerca de logros y debilidades puede consolidar una introducción y una respuesta a esta pregunta abierta:

Estructura taller “Narrativas y autobiografía: ¿Cómo hablar de sí en una entrevista?”

Actividad	Descripción	Materiales	Duración
Presentación	<i>Presentación del equipo profesional y taller (orden del día).</i>	N/A	5 minutos
División en subgrupos	<i>Asignación de números en el rango del 1 al 4 a los asistentes. Se procederá a agrupar las personas asignadas con números pares, por una parte, y a los impares por otra parte. Esta técnica se usa romper grupos enquistados y relacionar entre sí a personas que no hayan tenido la oportunidad de conocerse.</i>	N/A	5 minutos
Discusión introductoria	<p>Discusión</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>¿Qué se habla en una entrevista de trabajo? Tipos de preguntas: cerradas y abiertas.</i> ✓ <i>¿Cómo han sido sus propias experiencias en entrevistas de trabajo?</i> ✓ <i>¿Qué quiero transmitir en una entrevista?</i> 	Papel reciclable y esferos	10 minutos
Actividad	<p>Se ubican materiales en la mesa, y se propone lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Escribe una parte de tu autobiografía: escribir la historia propia, algunas situaciones relevantes.</i> ✓ <i>Análisis interno: ¿Cuáles son algunas de sus fortalezas y debilidades?</i> ✓ <i>¿Reconoce de algunos logros y aprendizajes relacionados con antiguos trabajos?</i> <p><i>Se sugiere que posteriormente, puedan hacer uso de esta autobiografía para compartirla con los compañeros del subgrupo.</i></p>	Papel reciclable y esferos	20 minutos

	<i>Las anteriores indicaciones estaban orientadas hacia resolver la pregunta: ¿Cuéntame acerca de ti?</i>	N/A	15 minutos
Discusión grupal	<ul style="list-style-type: none"> Las entrevistas son escenarios en los cuales el autoconocimiento es esencial, saber cómo expresarlos tiene un valor aún mayor. Es importante que lo que se relate coincida con lo escrito en la hoja de vida. Lo que se expresa debe estar relacionado con lo que se escribió en la hoja de vida, por tanto, es importante estudiarla previamente al encuentro de entrevista. 		
Cierre	<i>Cierre de la actividad y programación de siguiente taller. Entrega de encuestas de satisfacción y sugerencias.</i>		5 minutos

2. ¿Cómo me preparo para una entrevista?

En este encuentro se proponen juegos de roles, con el fin identificar los pasos para la preparación de entrevistas: indagar información de la empresa, estudiar la hoja de vida, preparar vestuario, anticiparse a posibles preguntas, etc.

A partir de una actividad como juego de roles, se podrá poner en plano los distintos modos que tiene cada persona de prepararse para entrevistas, el propósito es identificar cómo se están preparando y construir orientaciones en conjunto con los participantes.

Estructura taller “Preparación para entrevistas 1: ¿Qué necesito para estar listo/a para una entrevista laboral?”

Actividad	Descripción	Materiales	Duración
Presentación	Presentación del equipo profesional y taller (orden del día).	N/A	5 minutos

		Papel reciclable y esferos	10 minutos
Discusión introdutoria	<p>✓ <i>¿Qué necesito para estar listo para una entrevista laboral?</i></p> <p>✓ <i>¿Sabemos a qué empleo estamos aplicando?</i></p> <p>✓ <i>¿Cómo se preparan las personas de manera externa e interna para una entrevista?</i></p>		
Juego de rol	<p>Como primera actividad, se propone un juego de rol: se escogen 6 personas, divididas en parejas, y se establecerán roles: uno de entrevistador y otro entrevistado. Se propone que los demás compañeros sean observadores.</p> <p>Se utilizarán ejemplos de tres vacantes reales y delimitar roles con perspectivas particulares.</p> <p>Los entrevistadores y los entrevistados tendrán 5 minutos para prepararse, se le pasará información a cada uno con las que puedan explorar modos de preparación de entrevistas, además que podrán usar sus propios conocimientos.</p>	Papel reciclable y esferos	20 minutos
Presentación de casos	<p>Se recopilarán las ideas, opiniones y conceptos de cada uno de los tres encuentros. Se propone dialogar y construir estrategias en conjunto en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vestimenta • Preparación de preguntas e información sobre la empresa • Modos de expresión y comunicación • Mostrar puntos fuertes 	N/A	15 minutos

- Etc.

Cierre	Cierre de la actividad y programación de siguiente taller. Entrega de encuestas de satisfacción y sugerencias.	5 minutos
--------	---	-----------

3. ¿Cómo hablar de experiencias laborales previas?

Una de las dificultades al momento de presentarse en un trabajo es hablar acerca de antiguos trabajos y de las dificultades en el mismo, es incluso un tema que demanda diplomacia y buena argumentación por parte de la persona entrevistada (Lanbide, s.f.), de aquí que sea necesario explorar previamente a una entrevista cómo destacar las fortalezas y aprendizajes de estas vivencias.

Estructura taller “Preparación para entrevistas 2: Hablando de nuestras experiencias laborales previas”

Actividad	Descripción	Materiales	Duración
Presentación	Presentación del equipo profesional y taller (orden del día).	N/A	5 minutos
División en subgrupos	Asignación de números en el rango del 1 al 4 a los asistentes. Se procederá a agrupar las personas asignadas con números pares, por una parte, y a los impares por otra parte. Esta técnica se usa romper grupos enquistados y relacionar entre sí a personas que no hayan tenido la oportunidad de conocerse.	N/A	5 minutos
Discusión introductoria	Discusión ✓ <i>¿Qué función tiene del empleo en la vida de las personas</i>	Papel reciclable y esferos	10 minutos

	✓ <i>Acerca de experiencias en el empleo: ¿Cómo hablamos de ellas?</i>		
Actividad	En los grupos se trabajarán las siguientes preguntas	Pliegos de papel	20
	✓ <i>¿Qué significa el empleo para usted?</i>	kraft, papel	minutos
	✓ <i>Experiencias positivas y negativas en el trabajo. Escojan un ejemplo de cada una.</i>	reciclable,	
	✓ <i>¿Qué hemos aprendido de cada una? ¿Cómo podemos darles la vuelta a las experiencias negativas? ¿Qué pude haber hecho mejor?</i>	lapiceros y marcadores	
	Cabe mencionar que esta actividad una persona perteneciente a cada subgrupo, hará las veces de escribano/a.		
		N/A	20
Discusión	Cada grupo expondrá sus respuestas con los demás grupos, y se espera nutrir la discusión para llegar, por ejemplo, a estas conclusiones:		minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Cada experiencia laboral trae consigo sus logros y aprendizajes, es importante que en el escenario de una entrevista la persona pueda narrarlas de una forma en la que pueda transmitir estos aprendizajes. • Hay un riesgo de hablar mal de sus experiencias laborales previas, por tanto, es recomendable evitar hacerlo y enfocarse en las aptitudes y aprendizajes, y posibilidades de mejora propias. 		
Cierre	Entrega de encuestas de satisfacción y sugerencias. Cierre de la actividad y programación de siguiente taller.		5 minutos

10.2. Fase 2. Talleres orientados a la permanencia laboral

Este tipo de talleres se ofrecerán con el fin de apoyar la permanencia laboral de las personas, en referencia a procesos de prevención del ‘burnout’, autocuidado, el manejo de tiempo y la identificación de recursos propios para la resolución de conflictos.

1. El síndrome de ‘quemado’ o burnout: ¿qué podemos hacer para cuidarnos?

Este malestar también conocido como ‘desgaste laboral crónico’, surge a partir del manejo de muchas presiones laborales, interpersonales o emocionales prolongadas, que pueden traer consigo un detrimento de la satisfacción de las actividades que las personas, dificultades con los compañeros de trabajo, con los miembros de la familia, e incluso afectaciones de nivel psicosomático (i Grau, Vallejo, Argulló Tomás, 2004).

Teniendo en cuenta la prevalencia de este síndrome y la posibilidad de emerger en cualquier persona, indiferentemente de la actividad económica que realice, es importante reconocer que existen elementos estresores tanto internos como externos, y que la posibilidad de identificar aquellos aspectos internos permite resolver parte de esa dificultad.

Estructura taller “Desgaste laboral ¿Cómo me puedo cuidar?”

Actividad	Descripción	Materiales	Duración
Presentación	Presentación del equipo profesional y taller (orden del día).	N/A	5 minutos
		N/A	5 minutos
División en subgrupos	Asignación de números en el rango del 1 al 4 a los asistentes. Se procederá a agrupar las personas asignadas con números pares, por una parte, y a los impares por otra parte. Esta técnica se usa romper grupos		

	enquistados y relacionar entre sí a personas que no hayan tenido la oportunidad de conocerse.		
	Discusión	Papel reciclable y esferos	10 minutos
Discusión introductoria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Qué saben de 'quemarse en el trabajo'</i> ✓ <i>Presentación del concepto de síndrome de quemado en el trabajo, y exploración de síntomas.</i> 		
	En los grupos se trabajarán las siguientes preguntas	Pliegos de papel kraft, papel reciclable, lapiceros y marcadores	20 minutos
Actividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>¿Ha experimentado alguno de estos síntomas? ¿Qué ha derivado de estas situaciones?</i> ✓ <i>¿Qué hacen después de un día tensionante en el trabajo?</i> ✓ <i>¿Qué les ayuda a distensionar el cuerpo y sus emociones?</i> ✓ <i>¿Qué actividades que realiza le dan disfrute y le tranquilizan?</i> <p>Cabe mencionar que esta actividad una persona perteneciente a cada subgrupo, hará las veces de escribano/a.</p>		
		N/A	20 minutos
Discusión	<p>Al final de esta actividad, se propone que se puedan compartir las respuestas a los demás grupos. Se alternará el uso de la palabra por representante del subgrupo, evacuando cada tema en el orden anteriormente presentado de los casos.</p> <p>El fin es la identificación y creación de las estrategias que los participantes emplean para disminuir la tensión, y reconocer aquellos recursos con los que ya cuentan para hacer uso de ellos cuando sean necesarios.</p>		

Cierre	Entrega de encuestas de satisfacción y sugerencias. Cierre de la actividad y programación de siguiente taller.	5 minutos
--------	--	-----------

2. Relaciones interpersonales en el trabajo

Para este taller se pretende profundizar acerca de los modos de comunicación en el escenario laboral, sobre todo para resolver malentendidos y conflictos de una manera cordial y serena. La comunicación va más allá de lo verbal, también se encuentra acompañado de los gestos, el tono, entre otros.

Por tanto, se propone una serie de actividades que posibiliten analizar de manera didáctica modos de resolución de conflictos:

Estructura taller “¿Cómo resolver dificultades en el trabajo?”

Actividad	Descripción	Materiales	Duración
Presentación	Presentación del equipo profesional y taller (orden del día).	N/A	5 minutos
		N/A	5 minutos
División en subgrupos	Se asignará el trabajo por parejas, la idea es que sea un ejercicio entre personas que no se conocen, con el fin de los participantes puedan conocer nuevos participantes, relacionarse y expandir sus vínculos.		
		Papel reciclable	10
	Discusión	y esferos	minutos
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo nos comunicamos con los otros? (Familia, amigos, pareja, compañeros de trabajo, jefes) ¿Con qué nos comunicamos? (Voz, cuerpo, mirada) ¿Qué hacemos cuando estamos molestos? 		

-
- *¿Hemos tenido malentendidos con los otros? ¿Cómo lidiamos con ello, evitamos conflictos o enfrentamos la situación?*

 - *Tipos de comunicación*
 - *Asertiva: Escuchamos al otro, usamos nuestra palabra para decir lo que pensamos y cómo nos sentimos. Usamos la mirada, hablar con tranquilidad y seguridad... etc. Por ejemplo: “Pienso que...”, “Siento...”, “Quiero...”, “¿Cómo podemos resolver esto?”, “¿Qué piensas?”, “¿Qué te parece?”.*
 - *Pasiva: evitar la mirada, usar un tono de voz bajo, buscamos evitar conflicto a toda costa, satisfaciendo al otro antes que hacer valer nuestra opinión. Por ejemplo “como tú quieras está bien”, “No es tan importante...”, “tienes razón”*
 - *Agresiva: estamos hostiles, somos indiferentes a la palabra de los otros, buscamos ofender al interlocutor. Nuestra voz denota enojo, alzamos la voz, se nos tensiona el cuerpo, entre otros.*

(Ruiz Lázaro, 2004)

<p>En parejas se trabajarán las siguientes actividades (se asignarán de manera aleatoria):</p>	<p>Papel reciclable y esferos</p>	<p>15 minutos</p>
<p>Ejercicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planteen una situación conflictiva o una situación difícil en el trabajo, en la casa, o con alguien; y que hayas reaccionado de manera pasiva. ¿Cómo te sentiste? ¿Cómo crees que te vieron los demás? ¿Cómo podrías haber reaccionado de forma asertiva? Ensayemos otras formas de reaccionar. • Planteen una situación conflictiva o una conversación difícil que hayas tenido con otra persona y en la que hayas reaccionado de forma agresiva. ¿Cómo te sentiste? ¿Cómo crees que te vieron los 	

demás? ¿Cómo podrías haber reaccionado de forma asertiva?

Ensayemos otras formas de reaccionar.

- Describe una situación conflictiva o una conversación difícil que hayas tenido con otra persona y en la que hayas reaccionado de forma **asertiva**. ¿Cómo te sentiste? ¿Cómo crees que te vieron los demás?

Casos de trabajo:

- Plantee una conversación en la cual necesita solicitar un permiso a su jefe por una situación médica/familiar, etc.
- Hubo una dificultad en la línea de producción de la que usted hace parte, debido a un malentendido con sus compañeros; sus compañeros y usted han sido llamados por el supervisor.

		N/A	20
Discusión	Cada grupo expondrá sus respuestas con los demás grupos, y se espera nutrir la discusión para construir estrategias en conjunto, y explorar distintos modos de reacción, que nos pueden favorecer en diversos escenarios.		minutos
Cierre	Entrega de encuestas de satisfacción y sugerencias. Cierre de la actividad y programación de siguiente taller.		5 minutos

3. Cómo manejar gastos

Por último, se propone este taller con el fin de brindar estrategias básicas para la organización económica en la construcción y manejo de un presupuesto personal/familiar. La educación financiera es una herramienta que permite tener claridad sobre nuestros gastos, ingresos y ahorros;

crear presupuesto para proyecciones a futuro y tener un fondo para imprevistos (Fundación laboral WWB en España, 2008).

Estructura taller “Manejo de gastos, preparación para mi vida”

Actividad	Descripción	Materiales	Duración
Presentación	Presentación del equipo profesional y taller (orden del día).	N/A	5 minutos
División en subgrupos	Asignación de números en el rango del 1 al 4 a los asistentes. Se procederá a agrupar las personas asignadas con números pares, por una parte, y a los impares por otra parte. Esta técnica se usa romper grupos enquistados y relacionar entre sí a personas que no hayan tenido la oportunidad de conocerse.	N/A	5 minutos
	Discusión acerca de preconceptos acerca de las finanzas personales:	papel reciclable, lapiceros	10 minutos
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Alguna vez han hecho un presupuesto? ¿Qué conocen de ello? • ¿Cómo realizan control de gastos? • El manejo del dinero como elemento que puede servir de orientador sobre metas a mediano, futuro y largo plazo. 		
Ejercicio	Teniendo en cuenta que hablar de dinero puede ser un tema que muy difícilmente las personas se dispongan para compartir sus gastos personales, se sugiere el uso de casos hipotéticos que impliquen la distinción entre:	Pliegos de papel kraft, papel reciclable, lapiceros y marcadores	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Gastos fijos (servicios públicos, alquiler) • Gastos corrientes (alimentación, transporte, vestimenta, seguridad social) • Gastos ocasionales (‘lujos’, que pueden reducirse). • Ingresos • Ayudas familiares • Otros ingresos 		

		N/A	20
	Cada grupo expondrá sus respuestas con los demás grupos, y se espera nutrir la discusión para construir estrategias en conjunto, y explorar distintos modos de reacción, que nos pueden favorecer en diversos escenarios.		20 minutos
Discusión	<ul style="list-style-type: none"> • Se propone, por ejemplo, discusiones acerca del ahorro, la reducción de gastos, posibles previsiones, entre otros. • La organización financiera como medio de planeación de proyecto de vida. 		
Cierre	Entrega de encuestas de satisfacción y sugerencias. Cierre de la actividad y programación de siguiente taller.		5 minutos

11. Resultados esperados

De acuerdo con los objetivos establecidos y la propuesta de intervención psicosocial y el empleo, se espera:

1. Reconocer y reflexionar acerca de las relaciones entre trabajo, bienestar subjetivo y sufrimiento. Admitiendo si bien que el trabajo cumple una función como escenario de constitución identitaria, de espacio de relacionamiento y reafirmación de sí, pero que trae consigo algunas paradojas.
2. Fortalecer los procesos de empleabilidad de las personas participantes, fomentando el reconocimiento de recursos subjetivos y competencias (por ejemplo, trabajo en equipo), que puedan serles útiles al momento de presentarse a procesos de selección.

3. Propiciar la permanencia laboral, a partir de la exploración de herramientas de autocuidado, comunicaciones interpersonales y resolución de conflictos en los diferentes escenarios de la vida cotidiana; y haciendo uso de las experiencias que los participantes traen a los ejercicios como motor de diálogo y discusión.

12. Reflexión

Es necesario transformar la mirada que las organizaciones tienen acerca de la población de la ciudad de Cali, teniendo en cuenta las dinámicas de exclusión y cómo estas impactan las posibilidades de acceso a un empleo formal.

Si bien hay una proliferación de discursos provenientes de programas y servicios de empleo con relación a la productividad, la autogestión y el optimismo permanente, es necesario el reconocimiento que existen ofertas de empleos con condiciones de alto impacto, poca estabilidad laboral, mal remunerados, etc., que generan efectos como la deserción laboral, ubicando toda responsabilidad a los individuos y sin analizar las características del mercado laboral actual y las condiciones de la población.

Se admite que el empleo cumple una función que favorece la construcción de identidad, que fortalece a una persona referente a su salud, bienestar y equilibrio emocional, posibilita el acceso económico a bienes y servicios, pero que también puede ser fuente de malestar y que esto puede perjudicar la empleabilidad y permanencia de las personas en determinado trabajo. Tener esto claro abre las puertas a un debate sobre el lugar del trabajo en la salud mental de los individuos que están en la búsqueda de un empleo.

Reconocer e identificar aquellas barreras de exclusión actuales en el mercado laboral y el impacto que éstas traen para los individuos, tales como la precariedad laboral y la influencia en la subjetividad de los individuos (inseguridad laboral, estrés, 'burnout', angustia, entre otros); posibilita la propuesta de propuestas de intervención que reconozcan el valor de la palabra del otro que sufre, reflexionar acerca del lugar que cumple el trabajo para las

personas, sea para organización personal o en su proyecto de vida en su vida personal y en su proyecto de vida.

Contemplar lo anterior da pie para plantear un acompañamiento ético, orientado a escuchar al sujeto y la construcción de salidas distintas, encaminadas al bienestar de la persona y de quienes le rodean.

Las actividades propuestas tienen como fin que puedan conocer más de sí mismos, de encontrar un soporte en los servicios de atención para su autoconocimiento, reconocimiento de habilidades y preparación para los procesos de selección, que influyen el proceso de búsqueda de empleo.

13. Referencias

Alves, J.A. (2011) Topografías da violência: Necropoder e governamentalidade espacial em São Paulo. *Revista do Departamento de Geografia da USP*, 22, pp. 108-134

Arroyo, S., & Bustamante, C. (2008). La raza como determinante del acceso a un empleo de calidad: un estudio para Cali. *Ensayos sobre Política Económica*, 26 (57), 130-175.

Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., & Cortès, I. (2004). *Unemployment and Mental Health: Understanding the Interactions Among Gender, Family Roles, and Social Class*. *American Journal of Public Health*, 94(1), 82–88. doi:10.2105/ajph.94.1.82

Auyero, J. (2011) Patients of the state. An Ethnographic Account of Poor People's Waiting. *Latin American Research Review*. Vol. 46, No. 1.

Baquero, J., Guataqui, J.C., Sarmiento, L. (2000) Un marco analítico de la discriminación laboral. *Borradores de investigación Economía*. Universidad de Rosario.

Bartley, M. (1994). *Unemployment and ill health: understanding the relationship*. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 48(4), 333–337. doi:10.1136/jech.48.4.333

Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., & Tomás, E. A. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral *Psicothema*, 16(1), 125–131.

Brown, D. W., Balluz, L. S., Ford, E. S., Giles, W. H., Strine, T. W., Moriarty, D. G., Croft, J. B. & Mokdad, A. H. (2003). *Associations Between Short- and Long-Term Unemployment and Frequent Mental Distress Among a National Sample of Men and Women*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(11), 1159–1166. doi: 10.1097/01.jom.0000094994.09655.0f

Bustos, R. (2014). Ficción/Fixión: Síntoma, creación e invención. *VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Campos, F., Sousa, A., Rodrigues, V., Marques, A., Queirós, C., & Dores, A. (2016). *Directrices prácticas para programas de apoyo entre personas con enfermedad mental*. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 9(2), 97–110. doi: 10.1016/j.rpsm.2014.06.002

Cárdenas, J. y Campo, Z. (2017) *Programa de mitigación de barreras para poblaciones de difícil inserción laboral*. Fundación Saldarriaga Concha Publicaciones. Bogotá, D.C. Colombia. 144p

Carroll, N. (2007). Unemployment and Psychological Well-being. *Economic Record*, 83(262), 287–302. doi:10.1111/j.1475-4932.2007.00415.x

Castro-Sardi, X. (2013). Salud mental sin sujeto. Sobre la expulsión de la subjetividad de las prácticas actuales en salud mental. *Revista CS*, 11, pp. 73-114. Doi: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i11.1567>

Castro-Sardi, X. (2016) Salud mental y atención psicosocial. Reflexiones a partir de la experiencia de un dispositivo de escucha y su impacto en la rehabilitación de la cronicidad mental. *Pensar la salud mental: aspectos clínicos, epistemológicos, culturales y políticos*. Cali: Universidad Icesi.

Castro-Sardi, X. y Munévar, M. M. (2016) Consultorio de Atención Psicosocial (CAPSi): Clínica y Lazo Social. *Experiencias Significativas en Psicología y Salud mental*. 2da Edición.

Congreso de Colombia (2004) Ley N.º 905 de 2004 (2 agosto) *Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.

Congreso de Colombia (2006) Ley N.º 1014 de 2006 (26 enero) *De fomento a la cultura del emprendimiento*. Bogotá D.C.

Congreso de Colombia (2013) Ley N.º 1636 de 2013 (18 junio). *Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia*. Bogotá D.C.

Congreso de Colombia. (2013). Ley N.º 1616 de 2013 (21 enero). *Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.

Congreso de la República de Colombia (2006). Ley N.º 1090 de 2006 (6 Septiembre). *Por la cual se reglamenta el ejercicio profesional psicológico, se dicta el código deontológico y bioético*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Consultorio de Atención Psicosocial – Universidad Icesi (2018) Informe final de hallazgos sobre relación entre apoyo psicosocial y retención en los puestos de trabajo.

CUSO International (2017) Memorias. Intercambio de experiencias para la vinculación laboral. Bogotá – agosto de 2017. Recuperado de: <http://empleosparaconstruirfuturo.org/producto/memorias-intercambio-de-experiencias-para-la-vinculacion-laboral/>

CUSO International (2018) Cali. Análisis de las barreras de acceso y permanencia de mujeres, jóvenes y víctimas a un empleo formal. Recuperado de: empleosparaconstruirfuturo.org/producto/cali-analisis-de-las-barreras-de-acceso-y-permanencia-de-mujeres-jovenes-y-victimas-a-un-empleo-formal/

DANE (2018) Principales indicadores de mercado laboral: septiembre 2018. *Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. Extraído de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_18.pdf

DANE (2019). Información septiembre de 2019. Extraído de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Dejours, C. y Gernet, I. (2014) *Psicopatología del trabajo*. Miño y Dávila ediciones. Buenos Aires.

Departamento Administrativo de Planeación. (2014). *Calidad del empleo y discriminación por auto-reconocimiento étnico en Cali: un análisis descriptivo para el año 2013*. Cali.

Departamento Nacional de Estadística - DANE (2018). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Extraído de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>

Desviat (2016) La acción terapéutica: de lo singular a lo colectivo (Notas para otra salud mental). *Pensar la salud mental: aspectos clínicos, epistemológicos, culturales y políticos*. Cali: Editorial Universidad Icesi.

Desviat, M. (2016) Capítulo 3 y capítulo 4. *Cohabitar la diferencia. De la reforma psiquiátrica a la salud mental colectiva*, Madrid, Grupo5.

Dimenstein, M., Ferreira Leite, J., Bezerra Dantas, C., Almeida, K. y Sales Macedo, J. P. (2016) Contextos de vulnerabilidad y salud mental: una perspectiva de la determinación social, la salud y el cuidado territorializado. *Pensar la salud mental: aspectos clínicos, epistemológicos, culturales y políticos*. Cali: Editorial Universidad Icesi.

Ensminger, M. E., & Celentano, D. D. (1988). *Unemployment and psychiatric distress: Social resources and coping*. *Social Science & Medicine*, 27(3), 239–247. doi:10.1016/0277-9536(88)90127-x

Espino Granado, A. (2014). *Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental)*. *Revista de La Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385–404. doi:10.4321/s0211-57352014000200010

Formichella, M. M. y London, S. (2012) Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*. No. 47 – p. 79 – 91

Fundación Manantial (2016) Memoria. Responsabilidad social.

Galatzer-Levy, I. R., Bonanno, G. A., & Mancini, A. D. (2010). *From marianthal to latent growth mixture modeling: A return to the exploration of individual differences in response to unemployment*. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 3(2), 116–125. doi:10.1037/a0020077

Gallo Acosta, J. (2018) Just do it. El exceso de positividad en la producción de subjetividades laborales agotadas. *Revista Affectio Societatis*, Vol. 15, N.º 28, enero-junio de 2018. (pp. 249-263)

Gómez Barona, E. J. (2015) Factores históricos que contribuyeron a la desigualdad en el desarrollo de la ciudad de Cali, en detrimento del distrito de Aguablanca. (Tesis de pregrado) Universidad Icesi, Cali, Colombia.

González García, L. Y. (2015) Constitución del sujeto como empresario de sí: modos de subjetivación en el neoliberalismo. *Nómadas*. 42. Universidad Central, Colombia

Informe BizkaiLab (2011) El desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social. El proyecto de vida como factor de protección. Universidad de Deusto.

International Labour Organization (2015, Septiembre 25) What is Decent Work? [Archivo de video]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=mZpyJwevPqc>

Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Development and Change* Vol. 30 (1999), 435-464.

Lacan, J. *Psicoanálisis y medicina*. Intervenciones y Textos 1. Manantial, Buenos Aires, 2010.

Lahelma, E. (1992). *Unemployment and Mental Well-Being: Elaboration of the Relationship*. *International Journal of Health Services*, 22(2), 261–274. doi:10.2190/lkde-1e0k-tanm-hquy

Lanbide (s.f.) Taller de entrevista [Archivo PDF]. Recuperado de: https://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/informacion/videos_orientacion_entrevista/es_def/adjuntos/materiales%20de%20consulta/MANUAL%20COMPLETO%20TALLER%20ENTREVISTA.pdf

Laurent, E. (2004). Principios rectores del acto analítico, recuperado de <http://ampblog2006.blogspot.com.ar/2006/09/principios-rectores-del-acto-analtico.html>

Lora, E. (2008). Nuevas tendencias de protección laboral y social y sus posibilidades para Colombia. *Revista CS*, (1), 41-59. <https://doi.org/10.18046/recs.i1.401>

Martínez Pastor, C. J. et al. (2011) Impacto de una crisis sociolaboral en la demanda de atención en salud mental (crisis del calzado, Elche 2004). *Revista de psiquiatría y salud mental*. 4 (2): 75 - 80. Barcelona.

MásFamilia (2013) recuperado de: <http://www.masfamilia.org>

MásFamilia (2013) recuperado de: <http://www.masfamilia.org/que-es-observatorio-efr>

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (Tim). (2007). *Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital*. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. doi: 10.1016/j.jvb.2007.06.003

Miller, J. A. (2004). La utilidad social de la escucha. *Virtualia*, 10, 2-4. Recuperado de: <http://www.revistavirtualia.com/storage/articulos/pdf/cquMKv49dZ8pQdVyCp1gfzS3wA0zGkQoHFO2paSt.pdf>

Ministerio de Protección Social (2008) Resolución N.º 2646 de 2008 (17 Julio) *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Bogotá D.C.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2015) Resolución N.º 518 de 2015 (24 febrero). *Por la cual se dictan disposiciones en relación con la Gestión de la Salud Pública y se establecen directrices para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas –PIC*. Bogotá D.C.

Ministerio del Trabajo (2013) Decreto 2852 del 2013 (6 diciembre). *Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.

Montes Piñeiro, C. y Louzán Mariño, R. (2013) Repercusiones psicológicas del desempleo: Efectos colaterales de la crisis en el sector de la construcción. *Escritos de psicología*. Enero-abril 2013. Vol. 6, nº1, pp. 28-35 DOI: 10.5231/psy.writ.2013.1503

Mordoh, E., Gurevicz, M., Lombardi, G. (2007) Algunas precisiones sobre el proceso diagnóstico en psicoanálisis. *Anuario de investigaciones*, vol. XIV, 2007, pp 85 – 89. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

Moreno Camacho, M. (2013). Psicoanálisis e intervención social. *Revista CS*. 115. 10.18046/recs.i11.1568.

Munévar Rojas, M.; Castro Sardi, X. (2018). Escuchando a las víctimas del conflicto armado colombiano: la experiencia de un dispositivo de atención psicosocial. *CS*, (25), 81-109. DOI: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i25.2220>

Naranjo-Valentin, R., Cobo-Martínez F., Rebolleda-Gil, C., González-Fraile, E. y Grupo CRL-LRHP (2018). Los centros de rehabilitación laboral y el trastorno mental grave: la experiencia y el seguimiento de los usuarios en la Comunidad de Madrid. *Psychosocial Intervention*, 27, 65-71. <https://doi.org/10.5093/pi2018a2>

Naranjo-Valentín, R., Cobo-Martínez, F., Rebolleda-Gil, C., González-Fraile, E. y Narayann, D. (2005). Conceptual Framework and Methodological. En D. Narayan (Ed). *Challenges Measuring Empowerment: Cross disciplinary Perspectives*. Washington D.C, Estados Unidos de America: The International Bank for Reconstruction and Development.

Osipow, S. H., & Fitzgerald, L. F. (1993). *Unemployment and mental health: A neglected relationship*. *Applied and Preventive Psychology*, 2(2), 59–63. doi:10.1016/s0962-1849(05)80112-x

Pineda Duque, J. (2008). Calidad del empleo e inequidades de género. *Revista CS*, (1), 60-98. <https://doi.org/10.18046/recs.i1.402>

Rebesch, J. (2006) "Humanizing work: surviving in the culture of technology", *Foresight*, Vol. 8 Issue: 6, pp.26-36, <https://doi.org/10.1108/14636680610712513>

Rentería, E. (2005) Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista de estudios del trabajo en Colombia*. Año 1, no. 1.

Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2008) Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*. V. 7, No. 2. Mayo – agosto. Bogotá, Colombia. Pp. 319-334

Restrepo-Zea JH, Silva-Maya C, Andrade-Rivas F, VH-Dover, R. Acceso a servicios de salud: análisis de barreras y estrategias en el caso de Medellín, Colombia. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*. 2014; 13(27): 242-265. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyeps13-27.assa>

Rodríguez Cuba, J. (2009) Índice de empleabilidad de los jóvenes. *Avances de investigación*. 32. 1-57.

Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras*. Oxford, UK: Oxfam.

Ruiz Lázaro, P. J. (2004) *Promoviendo la adaptación saludable de nuestros adolescentes; de promoción de la salud mental para adolescentes y padres de adolescentes*. Ministerio de

Sanidad y Consumo, Centro de Publicaciones. Madrid. Recuperado de:
<https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/adolescentes.htm>

Sanin Jiménez, A. L. (2011) Perspectivas metodológicas en la investigación psicoanalítica de fenómenos sociales. Ideas para un debate. En D. P. Carmona (Ed.) *El asunto del método en la investigación psicoanalítica*. Medellín: Departamento de psicoanálisis de la Universidad de Antioquia.

Serrano Pascual, A., Fernández Rodríguez, C.J., Artiaga Leiras, A. (2012) Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo. *Reis 138*. Abril - junio 2012, pp. 41 - 62

Serrano Rosa, M. A., Baena, S. y Molins-Correa, F. (2018). Diferencias entre empleabilidad, inseguridad laboral y salud en trabajadores y desempleados [Differences between Employability, Job Insecurity and Health in Workers, and Unemployed]. *Acción Psicológica*, 15(1), 87-102. <https://doi.org/10.5944/ap.15.1.20945>

Unidad del servicio público de empleo (2014) La Unidad. Recuperado de:
<https://unidad.serviciodeempleo.gov.co/>

Universidad Icesi. (S.F) CAPsi de Icesi firma convenio para trabajar con población vulnerable. Recuperado de: <https://www.icesi.edu.co/unicesi/todas-las-noticias/3288-capsi-de-icesi-firma-convenio-para-trabajar-con-poblacion-vulnerable>

Vanegas Avendaño, F. J. y Montoya Cartagena, L.M. (2014) *Factores psicosociales asociados a la permanencia laboral en los empleados contratados por sintraempaques y sintrainduplascol en la compañía de empaques del municipio de Itagüí entre el año 2013-*

2014 (Tesis de pregrado) Corporación Universitaria Minuto de Dios. Recuperado de:
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/4236/TP_VanegasFrancisco_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Winkelmann, L., & Winkelmann, R. (1998). *Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data. Economica*, 65(257), 1–15. doi:10.1111/1468-0335.00111