

Estigma y discriminación vinculada con la salud mental en el acceso al empleo

Stigma and discrimination linked to mental health in access to employment.

SILVIA REBAZA SANTA CRUZ*

Pontificia Universidad Católica del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: silvia.rebaza@pucp.pe
<https://orcid.org/0000-0002-5519-432X>

RESUMEN: Diversos grupos históricamente discriminados mantienen al día de hoy limitaciones en el ejercicio en su derecho a la igualdad y acceso al empleo, sin embargo, uno de los grupos más estigmatizados es el de aquellos que tienen diversas condiciones o afectaciones vinculadas a la salud mental. Estas personas no solo son discriminadas en el trabajo, sino que también enfrentan muchas veces evaluaciones psicológicas para el acceso al empleo, que los limita indebidamente. En este trabajo buscamos profundizar en el tema y dar pautas para la solución.

PALABRAS CLAVE: Salud, mental, discriminación, acceso, empleo, empleabilidad, igualdad, estigma.

ABSTRACT: Historically discriminated groups continue to face limitations in the exercise of their right to equality and access to employment. However, one of the most stigmatized groups involved people with various conditions or affectations related to mental health. These people are not only discriminated at work, but also often face psychological evaluations for access to employment, which unduly limits them. In this paper we seek to delve deeper into the issue and provide guidelines for a solution.

KEYWORDS: Health, mental, discrimination, access, employment, employability, equality, equality, stigma, health, mental health.

Recibido: 06/02/2023

Aceptado: 27/02/2023

Publicado en línea: 16/03/2023

* Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Docente de posgrado en la Maestría de Derecho del Trabajo en la misma casa de estudios. Asociada Senior del Estudio Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uria

SUMARIO: I. Introducción. II. Marco Legal peruano. III. Estigma en el acceso al empleo de personas con afectaciones a la salud mental. IV. Evaluaciones Psicométricas y requisitos para desempeñar un puesto de trabajo: ¿Un diagnóstico vinculado a la salud mental puede ser una justificación para la denegatoria en el acceso a un puesto de trabajo?
1. Motivos Objetivos que podrían sustentar diferenciación en la contratación de personas.
2. Consideraciones sobre evaluaciones psicológicas y pruebas psicométricas para acceder al empleo. V. Consideraciones y recomendaciones finales. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, una de cada ocho personas en el mundo padece de algún trastorno mental (Organización Mundial de Salud - OMS, 2022c). Esto de acuerdo a cifras a las que se ha podido tener acceso, pues, ciertamente, podríamos hablar de un número mucho mayor si consideramos que las condiciones que afectan a la salud mental son habitualmente consideradas un tema ‘tabú’ por muchos, por lo que no suelen ser ventilados, e incluso sin considerar aquellos casos no diagnosticados por falta de difusión y relevancia brindada por algunos Estados.

En el Perú, solo entre enero y agosto de 2022, el Ministerio de Salud efectuó un total de cuatro millones ciento cuarenta mil ochocientos dos atenciones en salud mental a más de un millón de pacientes, siendo los problemas más detectados la ansiedad (28.81%) y seguido por la depresión (17.57%)¹. Estas cifras resultan alarmantes respecto a la gran cantidad de personas que padecen afectaciones a la salud mental en nuestro país y en el mundo, sin embargo, pese a esto, en materia laboral aún hoy existe un amplio espacio de estigma y discriminación respecto a las condiciones vinculadas a la salud mental de trabajadores y trabajadoras, no solo una vez que ya se encuentran en una relación laboral, sino, especialmente, a efectos de poder acceder a ésta.

En el presente trabajo abordaremos los principales retos a los que se enfrentan las personas con condiciones determinadas y afectaciones a la salud mental al momento de acceder al empleo, así como la limitación en la igualdad de oportunidades para este colectivo. En la primera parte brindaremos consideraciones primarias respecto al marco legal peruano sobre acceso al empleo y

1 En: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/651753-minsa-logra-realizar-mas-de-4-millones-de-atenciones-en-salud-mental>

normativa sobre salud mental, a efectos de determinar el marco normativo sobre el que se sustenta la evaluación realizada en el presente artículo. Luego de ello, ahondaremos en el concepto del estigma en el acceso al empleo de personas con afectaciones a la salud mental, así como las diversas situaciones que se originan y que impidan el real ejercicio de su derecho a trabajar y no ser discriminados en las postulaciones laborales.

Como punto siguiente se revisarán los parámetros objetivos que sí podrían generar una eventual diferenciación respecto a la salud mental en el acceso al empleo y una crítica al sistema de evaluaciones psicológicas y psicométricas actual durante los procesos de postulación. Finalmente, brindaremos algunas consideraciones y recomendaciones para abordar y mejorar esta problemática a futuro.

II. MARCO LEGAL PERUANO: ACCESO AL EMPLEO Y NORMATIVA SOBRE SALUD MENTAL

Entre los derechos laborales que tienen una relevancia marcada, al punto de ser considerados explícitamente en nuestra Constitución Política, se encuentra el derecho de igualdad y no discriminación en sus distintas vertientes, entre ellas, claro está, en el acceso al empleo. Así, tenemos que el artículo 2° de dicho cuerpo normativo establece que:

“Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

De igual modo, el artículo 26° de la Constitución, también señala como un principio que regula la relación laboral al siguiente:

“En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación (...).”

Claramente la igualdad y no discriminación es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, y en el aspecto laboral resulta uno de los pilares esenciales, en la medida que, precisamente, el derecho laboral surge

con la intención de hacer frente a las existentes desigualdades generadas en la relación trabajador-empleador, y la protección del primero. Así, también lo ha determinado la propia Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su Convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), en el cual se establece lo siguiente:

“La igualdad de oportunidades y de trato permite a todas las personas desarrollar plenamente sus talentos y calificaciones de conformidad con sus aspiraciones y preferencias, y gozar de igualdad de acceso al empleo y de igualdad respecto de las condiciones de trabajo”.

Ahora bien, respecto a la igualdad en el acceso al empleo, nos encontramos ante una figura que resulta de relevante análisis, no solo por la importancia de aseverar la real igualdad de oportunidades en el acceso al empleo como punto de inicio que desencadena la relación laboral propiamente y otros derechos laborales, sino que también por la propia complejidad al momento de determinar si determinados grupos históricamente discriminados o excluidos tienen un REAL acceso a este derecho. Esto ya que, como es ampliamente conocido, si bien actualmente contamos con normativa específica que prohíbe la discriminación o que los anuncios de contratación tengan contenido diferenciador injustificado, lo cierto es que el acceso al empleo contiene un margen de discrecionalidad y subjetividad de quien contrata que, en determinados casos, puede esconder figuras discriminatorias, directa o indirectamente, hacia determinados grupos. Este es el caso, por ejemplo, de aquellos que mantienen algún tipo de afectación o situación vinculada a la salud mental.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, *“la salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad”* (OMS, 2022). No obstante, no es menos cierto que gran número de nuestra población sufre diversas condiciones o situaciones de afectación a su salud mental, incluso en muchos casos no diagnosticadas propiamente. Así, el espectro de afectación a la salud mental puede ir desde un contexto temporal que no revista mayor gravedad o rasgos de la personalidad, hasta situaciones en las que existen diagnósticos de enfermedades psiquiátricas y que generan incapacidad de forma permanente.

Sobre ello, la OMS ha calculado que “*casi la mitad de la población sufrirá una enfermedad mental en algún momento de su vida*” y “*se estima que casi el 10 % sufre depresión cada año y que el 2,6 % sufre un trastorno psicótico*” (Comisión Europea, 2017, p.9). De igual manera, en Europa se calcula que el 15 % de la población ha recibido ayuda debido a un problema psicológico y que el 72 % de los ciudadanos han tomado antidepresivos en algún momento de su vida (Comisión Europea, 2017, p. 9).

Este escenario, ciertamente, no es lejano para el caso de Perú, toda vez que en nuestro país, de acuerdo a cifras emitidas en 2015, “*el 20.4% de la población adulta sufre de algún tipo de trastorno mental, siendo la depresión y la ansiedad los de mayor relevancia, seguidos del excesivo consumo de alcohol, consumo de otras sustancias psicoactivas y la violencia*” (Instituto Nacional de Salud Mental - INSM, 2015). Es importante destacar que las cifras mencionadas previamente fueron calculadas en un escenario previo a la coyuntura de pandemia por COVID-19 experimentada en todos los países del mundo en los últimos años, y que ha tenido un impacto aún más desgarrador en la situación de salud mental de compatriotas y personas a nivel mundial, por lo que la afectación a la salud mental es aún más grave y precaria que hace cinco años atrás.

Ahora bien, respecto a la salud mental en nuestro país, desde el 23 de mayo de 2019 contamos con una Ley de Salud Mental que busca de forma integrada se garantice el real acceso a servicios, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental por parte de la ciudadanía, buscando que en el país se permita el pleno ejercicio del bienestar de la persona y su dignidad, sin discriminación, y buscando especialmente la erradicación del estigma respecto a personas con problemas de salud mental. De igual manera, en marzo de 2020 se publicó el Decreto Supremo N° 007-2020-SA, Reglamento de la Ley de Salud Mental, que también contiene diversas políticas y normativas aplicables a nivel general para promover la salud mental y evitar la discriminación de aquellos que padecen alguna situación vinculada.

El mencionado Reglamento de la Ley de Salud Mental contiene diversas obligaciones y disposiciones en materia laboral, sin embargo, para efectos del presente artículo, queremos ceñirnos a mencionar dos normas vinculadas con la oportunidad de acceso al empleo. En primer lugar, el artículo 24° de la Ley N° 30947, conforme a la cual:

“24.1 La evaluación médica en salud mental es voluntaria. Nadie puede ser obligado a someterse a un examen médico con el objeto de determinar si padece o no de un problema de salud mental. Se exceptúan los siguientes casos:

1. Situaciones de emergencia psiquiátrica o mandato judicial.
2. Exámenes médicos ocupacionales (...)

De igual modo, esta disposición es precisada para efectos laborales a través del artículo 16° del Reglamento de la Ley, conforme al cual:

“16.1. La evaluación en salud mental es voluntaria. Nadie puede ser obligado a someterse a una evaluación con el objeto de determinar si presenta o no un problema de salud mental, con las excepciones que establece la Ley.

16.2. Las solicitudes de certificados médicos de salud mental o informes psicológicos para la postulación, admisión, promoción, aprobación, egreso, certificación, trámites u otro procedimiento en el ámbito educativo, laboral y administrativo, que no tienen sustento en un mandato legal, reglamentario o disposición sectorial específica previa, se consideran como actos discriminatorios que vulneran los derechos de las personas”. (Subrayado nuestro).

192

Cabe destacar que estas normas de prevención en postulaciones de tipo laboral responden al estigma imperante respecto al acceso al empleo de personas con diversas condiciones y afectaciones a la salud mental. Sin embargo, pese a esta normativa, aún hoy existe un fuerte estigma que impide que trabajadores y trabajadoras puedan acceder debidamente a un puesto de trabajo. Esto será abordado a continuación.

III. ESTIGMA EN EL ACCESO AL EMPLEO DE PERSONAS CON AFECTACIONES A LA SALUD MENTAL

De acuerdo a lo señalado por la OIT y la OMS en su reciente Política Conjunta en materia de Salud Mental en el Trabajo, el derecho al trabajo es un derecho comúnmente relegado para personas con afectaciones a la salud mental, quienes también suelen ser mal retribuidas en comparación del resto de la población (OIT/OMS, 2022, p. 4).

Debe destacarse que dentro de las afectaciones a la salud mental podemos encontrar personas con diversas características y trastornos, quienes, dependiendo

de la coyuntura y diagnóstico específico, podrán requerir un mayor o menor nivel de asistencia para realizar sus actividades de forma regular. Una clasificación general, que únicamente brinde mayor referencia al lector, puede ser la siguiente:

“1.º Grupo de trastornos adaptativos, con sintomatología aguda y leve, sin disfunción psicosocial ni conductas de riesgo y que supone una carga asistencial baja.

2.º Grupo ansioso-depresivo, con presencia de sintomatología leve-moderada crónica, escasa disfunción psicosocial, problemas laborales leves, sin conductas de riesgo ni complicaciones médicas. Presentan una gravedad moderada-baja y una carga asistencial media-baja (...).

3.º Grupo depresivo-psicótico, caracterizado por sintomatología moderada y riesgo de suicidio, problemas laborales y familiares moderados, según las demandas de su rol profesional, gravedad moderada y carga asistencial moderada, según el grado de adherencia terapéutica.

4.º Grupo inestable-conflictivo, con síntomas graves, problemas importantes de autocuidado, desempleo temporal, conflictos familiares, conductas de riesgo y complicaciones graves en su tratamiento, como oposición al mismo, vínculo de mala calidad con los profesionales que le atienden, gravedad alta y carga asistencial elevada.

5.º Grupo de alta discapacidad laboral y social, graves problemas de autocuidado, desempleo crónico, síntomas positivos y negativos graves, complicaciones graves con el tratamiento con oposición al mismo y difícil vínculo con los profesionales sanitarios, gravedad elevada y carga asistencial muy alta” (Mingote, 2011, p. 196).

De la información presentada, los dos primeros grupos mencionados, si bien presentan afectaciones a la salud mental, tienen un menor grado de requerimiento de tratamiento o asistencia, en comparación de los tres grupos siguientes. De igual modo, su inserción laboral también abarcaría mayor cantidad de puestos de trabajo en los que su condición no representa limitante alguna. Sin embargo, como veremos más adelante a propósito de las pruebas psicométricas, ciertamente también son personas usualmente discriminadas en el acceso al empleo, aun cuando la afectación es leve o incluso generada o desencadenada por el propio entorno laboral en el que prestó servicios, como, por ejemplo, en afectaciones a la salud mental derivadas de ansiedad laboral, estrés y el propio y ahora muy conocido síndrome de desgaste profesional (burnout).

En efecto, actualmente las personas con afectaciones en la salud mental o discapacidad mental tienen menos posibilidades para encontrar empleo, en

comparación con otras condiciones de discapacidad no vinculadas con la salud mental. Así, *“el nivel de fuerza de trabajo de dichos individuos alcanza solo el 29%, un porcentaje significativamente menor si es comparado con las personas con discapacidad física (49%) y con la comunidad en general (74%). La situación es aún peor para personas con trastorno psicótico, entre quienes solo dos de cada diez encuentran alguna forma de empleo”* (Porrás, 2013, p.109). Además, también se ha determinado que *“en los países menos desarrollados, la tasa de desempleo de las personas que padecen enfermedades mentales alcanza el 90%”* (Acevedo, 2017).

Si bien, como hemos mencionado previamente, las afectaciones a la salud mental pueden ser de diverso origen y tener diverso impacto en la capacidad de la persona, las personas que la padecen enfrentan prejuicios similares e impedimentos genéricos en las relaciones laborales, y especialmente en el acceso al empleo. Así, se vuelven, precisamente, uno de los colectivos más vulnerables al momento de acceder y mantener un empleo, como consecuencia del estigma social que rodea los problemas de salud mental (Maqueda, 2018, p.11).

El estigma *“generalmente se refiere a cualquier característica, rasgo o trastorno que etiqueta a una persona como diferente respecto a una ‘normal’, provocando una intolerancia o incluso un castigo hacia ella por parte de la comunidad”* (Acevedo, 2017). Si bien existen diversas enfermedades (como el VIH) que generan estigma en la sociedad, las afectaciones a la salud mental devienen en un grupo especialmente sensible, toda vez que no solo se le atribuyen condiciones negativas en lo personal y laboral, sino que además, la falta de conocimiento sobre las enfermedades y condiciones vinculadas a la salud mental hacen que se tengan estereotipos negativos que refuerzan el temor y aislamiento a las personas con cualquier nivel de afectación a la salud mental, incluso aquellas que se encuentran plenamente capacitadas para la prestación de servicios.

Como señala Maqueda (2018), *“el estigma se expone en tres dimensiones diferentes: (a) Estereotipos: conocimientos aprendidos socialmente, creencias que presentan la mayoría de las personas, que caracterizan de manera general a un grupo de personas y establecen la percepción de las mismas; (b) Prejuicios: cuando los estereotipos se activan, generan prejuicios, habitualmente negativos. Son las condiciones emocionales negativas que proceden de las creencias previas; y (c) Discriminación: comportamientos y acciones de rechazo y exclusión de las personas que forman parte del grupo estigmatizado (...)”* (p.12).

Pensemos, por ejemplo, en una persona con un trastorno obsesivo compulsivo, controlado con las terapias psicológicas debidas. Aun cuando su condición no le impida realizar el trabajo habitual, en una primera búsqueda laboral podrá enfrentarse a exámenes psicométricos que determinen su condición de trastorno de ansiedad o podrá encontrarse en desventaja a nivel de nerviosismo en una entrevista. Esto hará que sus posibilidades de acceder a un trabajo disminuyan, lo cual a la vez retroalimentará el problema de ansiedad que mantiene.

De hecho, *“estas personas se topan con el miedo y prejuicio de los demás, con frecuencia basados en una concepción distorsionada de lo que es una enfermedad mental. Esto en realidad lo que causa es el aumento del sufrimiento personal, lo cual les impide el acceso a un empleo o vivienda, cosas que pudieren mejorar el estilo de vida de ellos, pero muchos de ellos no suelen buscar ayuda por el miedo a la forma que pueden reaccionar los demás”* (Acevedo, 2017). Además, esta situación hace que las propias personas que sufren de condiciones vinculadas a la salud mental releguen su participación en postulaciones laborales o que incluso no reconozcan su diagnóstico y consecuente tratamiento.

Por tanto, el estigma existente limita altamente el acceso al empleo de personas con diversas condiciones de salud mental, aun cuando podrían encontrarse plenamente capacitadas para el trabajo al que desean postular. La OIT y la OMS han señalado ya que los gobiernos y empleadores deberían mantener políticas y estrategias tendientes a facilitar el acceso y apoyo a personas que lidian con condiciones de salud mental, de modo que puedan acceder y mantener el trabajo que les permita su pleno desarrollo en la sociedad (OIT/OMS, 2022, p.14).

Como otras tantas cuestiones derivadas de prejuicios y estigmas vinculados a grupos históricamente relegados, es fundamental tomar medidas que permitan un real desarrollo del derecho y que posibiliten el acceso a puestos de trabajo sin ser descartados por motivos subjetivos. Tal y como señaló Porras: *“Es necesario cuestionar seriamente el discurso ideologizante que simplifica la relación salud-enfermedad mental, cuya añoranza de la normalidad se hace evidente e incuestionable tanto social como institucionalmente”* (Porras, 2013, p.113). Coincidimos en que este paradigma debe cambiar y los actores principales del mundo laboral (Estado, empleador y organizaciones sindicales), son los llamados a promover estos mecanismos de búsqueda de real igualdad y acceso a oportunidades, cuando no existan motivos objetivos que limiten aquellas intenciones.

IV. EVALUACIONES PSICOMETRICAS Y REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR UN PUESTO DE TRABAJO: ¿UN DIAGNOSTICO VINCULADO A LA SALUD MENTAL PUEDE SER UNA JUSTIFICACIÓN PARA LA DENEGATORIA EN EL ACCESO A UN PUESTO DE TRABAJO?

1. Motivos Objetivos que podrían sustentar diferenciación en la contratación de personas

En los puntos previos hemos desarrollado ya los principales conceptos del derecho a la igualdad de oportunidades, acceso al empleo, así como descrito un acercamiento a la precaria situación a la que se enfrentan las personas que tienen enfermedades o condiciones vinculadas a la salud mental, al momento de buscar insertarse en el mundo laboral. Sin embargo, debemos ser enfáticos en señalar que la apertura en el acceso al empleo de personas con condiciones vinculadas a la salud mental no implica necesariamente que puedan acceder a todos los puestos de trabajo en el mercado, pues existirán claramente algunos en los que un óptimo estado de salud mental sea un requisito objetivo e intrínseco del puesto, y/o para la seguridad del propio postulante y de otros trabajadores en general.

196

En efecto, existirán casos en los que se opte por contratar a personas que no cuenten con afectaciones a la salud mental por motivos objetivos, debiendo tenerse en cuenta que no todo trato diferente es considerado discriminatorio. Como bien señalaba el maestro Javier Neves (2018), *“solo hay discriminación si dicho trato arbitrario se funda en un motivo prohibido por el ordenamiento. La discriminación, en cualquier caso, no se producirá cuando la distinción se encuentre justificada”* (p.140)

Sobre ello, debe recordarse que, al igual que la existencia de riesgos físicos o químicos en determinados puestos de trabajo, existen también riesgos psicosociales inherentes a determinadas posiciones laborales. Pensemos, por ejemplo, en un trabajador de call center que atiende reclamos de servicios. En una evaluación y diagnóstico de los riesgos a los que se enfrenta dicho puesto de trabajo, quizás no advertiremos la presencia de riesgos de golpes o caídas, por ser un trabajo administrativo, pero el desgaste que genera la comunicación diaria con público y que además presenta quejas o reclamos, hace que la naturaleza de la función tenga un alto riesgo psicosocial, de peligro por exposición a estrés y eventualmente hasta casos de maltrato por parte de dicho público. Si bien

dicha exposición debe medirse y prevenirse a través de un adecuado sistema de prevención de riesgos, no es menos cierto que la situación de eventual perjuicio a la salud mental subsiste con mayor intensidad en dichos puestos de trabajo. En un contexto como el relatado, el lector podrá coincidir en que resultará una decisión objetiva que la empresa decida no contratar a personas que ya cuenten con un diagnóstico de depresión o alta ansiedad, pues la prestación de servicios no haría más que exponer a esta propia persona a un mayor perjuicio a su condición.

La OMS también ha señalado aquello, al especificar que “*aunque pueden los riesgos psicosociales encontrarse en todos los sectores, algunos trabajadores tienen más probabilidades de estar expuestos a esos riesgos que otros, por la labor que realizan o los entornos en que se desempeñan y la manera de hacerlo. Los trabajadores de la salud, humanitarios o en situaciones de emergencia a menudo tienen que realizar tareas que conllevan riesgos elevados de exposición a eventos adversos, lo que puede afectar negativamente a su salud mental*” (OMS, 2022).

Otros supuestos similares en los que podría resultar válida la previsión respecto a determinadas condiciones de salud mental serían, por ejemplo, los casos de pilotos de avión; de personas que manejan autos o buses por largas horas; las que deben mantenerse en posición de alerta o utilizar arma blanca; las que deban prestar servicios en lugares altamente desolados por considerables márgenes de tiempo, entre otras similares. Todos estos puestos de trabajo comparten como característica un alto riesgo psicosocial por las funciones naturales que exige dicha actividad, y que, por tanto, pueda requerirse que algunos diagnósticos de condición de salud mental no son idóneos para ocupar dicha posición o que se prefiera no optar por un trabajador o trabajadora con esas características, para reducir los riesgos derivados de la función.

Además, debe destacarse que, en el caso de trastornos mentales graves, sí se encuentra a la disfunción laboral (y en otras áreas interpersonales) como un criterio diagnóstico de estos trastornos, lo que hace que en casos de esquizofrenia u otros trastornos de personalidad severos, sí exista una limitación que sea considerada incapacidad y que impida el acceso al empleo regular y a otras facetas de la vida habitual (Porrás, 2013, p.113). Sin embargo, reiteramos que esta no es la realidad de todas las enfermedades o condiciones vinculadas con la salud mental del personal, por lo que la evaluación de aptitud dependerá de cada caso concreto de las labores a desarrollar y de la condición de salud mental

que se trate. Así, resulta de plena relevancia el análisis interno que realice cada empleador, así como la determinación de aptitud para el desempeño de trabajo que efectúe el médico ocupacional en base a la observación objetiva.

Por tanto, podrán existir casos en los que objetivamente existan sustentos para requerir que determinados puestos de trabajo sean ocupados por personas que cuenten con una óptima salud mental o que válidamente se determinen condiciones limitantes para personas con determinadas características o diagnósticos vinculados a la salud mental. Así, *“la valoración de la aptitud psicofísica para el trabajo sin riesgo para la propia salud, o la de otros, es un acto sanitario cuyo objetivo es emitir un juicio médico de idoneidad o compatibilidad entre las condiciones de salud de una persona y las exigencias de un determinado trabajo. Es, por tanto, una valoración individual y para una finalidad concreta”* (Velázquez, 2012, p.419).

El reto en este tipo de situaciones será determinar objetivamente y sin velo de juicios las posiciones que realmente tendrán limitantes para determinadas condiciones de salud mental, derivadas de la propia naturaleza del puesto de trabajo que se requiere contratar.

Sin embargo, lamentablemente conocemos que en el panorama actual no solo no se realizan muchas veces las mediciones de riesgos psicosociales idóneas que podrían permitir estas diferenciaciones objetivas, sino que además es usual que los empleadores requieran evaluaciones psicológicas y pruebas psicométricas que no se encuentran reguladas y que muchas veces podrían llevar a excesos, en los que no solo se evalúen aptitudes para el puesto de trabajo, sino que también condiciones de salud mental que conlleven a que el empleador decida no tomar a determinado candidato o candidata. Ahondaremos en este último supuesto a continuación.

2. Consideraciones sobre evaluaciones psicológicas y pruebas psicométricas para acceder al empleo

Todo aquel que ha postulado en algún momento a un puesto de trabajo, ha pasado por un proceso de selección que no solo involucra a la entrevista de rigor, sino que también conlleva diversas pruebas de conocimientos, razonamiento y, entre ellas, evaluaciones psicométricas.

Podemos describir a estas evaluaciones en los siguientes términos:

“Los test psicológicos, test psicométricos o reactivos psicológicos son instrumentos experimentales con una firme base científica y una amplia validez estadística que tienen como finalidad la medición y/o evaluación de alguna característica psicológica –ya sea específica o general de un determinado sujeto, tal como lo puede ser, por ejemplo: (a) el proceso de medir su nivel inteligencia para efectos de poder comparar su rendimiento intelectual en relación con su grupo de pares, (b) la evaluación y medición de los rasgos generales de personalidad de un individuo, (c) la determinación de un perfil psicológico específico, (d) la constatación –a nivel clínico y psiquiátrico– de trastornos mentales y el consiguiente diagnóstico y tratamiento psicoterapéutico, y finalmente (e) verificar –ahora en el ámbito laboral– si los rasgos psicológicos, las competencias y las características personales que distinguen a una determinada persona se correlacionan con el perfil del cargo que ha sido levantado por alguna organización, sea ésta pública o privada” (Lotito, 2016).

Como vemos, estos test pueden medir diversas características, dependiendo del tipo de prueba que se utilice, y existe también mucha variedad de evaluaciones que pueden ser tomadas a un postulante para lograr alguno de los objetivos señalados previamente. Debe destacarse que actualmente no existen parámetros ni regulaciones que determinen el tipo o número de test que se aborden en una evaluación de ingreso al trabajo, por lo que dependerá de las consideraciones de la empresa evaluadora y/o del pedido específico que realice el empleador en búsqueda de postulante.

Las *“pruebas psicométricas iniciales pueden ser el test de aptitudes o los test proyectivos. El primero busca analizar las características potenciales de una persona, considerando sus habilidades intelectuales. Así es posible brindarle el puesto adecuado, un ascenso factible o bien alguna modificación en su trabajo. La segunda prueba radica en analizar aspectos personales, sociales, de adaptación e incluso de conflictos internos para saber cómo cada factor influye en la vida del colaborador mientras labora”* (Portal Conexión Esan, 2018). En efecto, existen diferencias entre las pruebas que pueden tomarse a los candidatos potenciales, ya que existen pruebas que arrojan resultados medibles mediante baremos para determinar competencias específicas, y que pueden ser necesarias para una determinada posición (como las pruebas de razonamiento lógico matemático, verbal y espacial, así como las pruebas de competencias), pero existe otro grupo de pruebas que miden rasgos de personalidad y que no se basan en baremos objetivos, es decir, que requieren

una interpretación o aporte subjetivo en la misma. Además, algunas de estas pruebas que miden rasgos de personalidad, detectan condiciones de salud mental que pueda atravesar el candidato o candidata, al tratarse de pruebas comúnmente aplicadas en terapia o para historia clínica.

Así, por ejemplo, existen pruebas que no solo buscan seleccionar al mejor candidato o candidata, sino que, precisamente, son utilizadas *“en psicología clínica, psiquiatría, tribunales de justicia, etc., para la realización de diagnósticos psicológicos en salud mental, es decir, para efectos de determinar si un sujeto presenta trastornos mentales –o los está fingiendo– y determinar la gravedad mismos, con el objetivo final de poder tomar algún tipo de decisión y/o determinación en relación con el individuo evaluado”* (Lotito, 2016). De igual modo, otras pruebas tienen como objetivo específico *“evaluar indicios de trastornos mentales, emocionales, incapacidades de interacción, etc”* (Portal Conexión Esan, 2018).

Un ejemplo de este tipo de pruebas es el famoso test de Rorschach (el famoso examen que muestra imágenes en tinta), *“cuya finalidad inicial fue el diagnóstico clínico (detección de trastornos mentales) a través de las verbalizaciones patológicas que emite el sujeto evaluado. Posteriormente, con el transcurso del tiempo su uso se trasladó también al campo laboral en orden a realizar selección de personal”* (Lotito, 2016). Lo relevante de este caso es que nos encontramos ante un ejemplo de examen que no se avoca a competencias laborales, sino que incide en otros temas personales y de salud mental de los postulantes, arrojando un resultado similar al que se realizaría en una consulta, en donde se validan aspectos clínicos con la finalidad de tratar a esa persona.

Lo mismo ocurre con otros exámenes, como el test de Luscher (o Test de los Colores) que diagnostica diversos tipos de trastornos, que incluye cuadros de estrés, trastornos de adaptación, rasgos diversos de personalidad e incluso puede advertir tendencias homosexuales (Lotito, 2016).

Al no existir regulación que limite el tipo de exámenes que pueden tomarse para pruebas de acceso al empleo, tampoco existe límite respecto a los hallazgos a los que puede acceder el empleador en búsqueda de un candidato o candidata. Este aspecto puede generar distorsiones subjetivas al momento de elegir dicho candidato o candidata, en donde el estigma, abordado previamente, sea el factor determinante en si una persona con determinadas condiciones de salud mental podrá acceder o no a un empleo. Como vemos, esto resulta preocupante no

solo por el hecho que la necesidad de encontrar un trabajo puede llevar a que los postulantes mantengan una puerta abierta a su cerebro e intimidad a un potencial empleador, sino que, además, el empleador podrá tomar decisiones basadas en aspectos prohibidos, que conlleven a que opte por otros postulantes antes que aquellos que tienen determinados indicios de estrés, ansiedad u otras condiciones vinculadas a su salud mental o estilo de vida.

A esto se debe sumar el hecho que, como mencionamos al inicio del presente artículo, el Reglamento de la Ley de Salud Mental, Decreto Supremo N° 007-2020-SA, establece en su artículo 16.2 que las solicitudes de certificados médicos de salud mental o informes psicológicos para la postulación en el ámbito laboral, y que no tienen sustento en un mandato legal, reglamentario o disposición sectorial específica previa, se consideran como actos discriminatorios que vulneran los derechos de las personas. Sobre ello, nosotros consideramos que, efectivamente, existirán pruebas idóneas para determinar el perfil del postulante y las características del puesto de trabajo, pero existirán otras de tipo psicológico que incurran en los excesos mencionados previamente, y que podrían originar la toma de decisiones subjetivas basadas en motivos prohibidos e impidan el acceso al empleo de personas con condiciones vinculadas a la salud mental.

Cabe destacar que actualmente ya asociaciones de psicólogos de trabajo han elaborados códigos de conducta que buscan que en los procesos de selección las pruebas a utilizar se limiten a medir aspectos como aptitudes, capacidades y rasgos intrínsecamente relacionados con la ocupación a cubrir (Aramburu, 2005). Además, a efectos de evitar selecciones que generen discriminación respecto a los resultados de los candidatos o candidatas que pasen por pruebas de esta índole, tendría que cumplirse tres condiciones esenciales (Aramburu, 2005):

- Evaluación centrada exclusivamente en méritos y competencias de candidatos;
- Requisitos justificados y vinculados al puesto; y
- El proceso debe basarse en comparación objetiva entre el perfil del candidato o candidata y los requisitos del puesto.

Además, conforme señala Velázquez (2012), citando al autor Stephen Robbins, existen situaciones en las que válidamente podría realizarse una evaluación de la aptitud psíquica para trabajar, como las siguientes:

- 1) *Candidatos con historia conocida o sospechosa de enfermedad psiquiátrica.*
- 2) *Reincorporación al trabajo tras episodio de enfermedad psiquiátrica o relacionada con el consumo de drogas.*
- 3) *Trabajadores derivados al departamento médico por el empresario, para evaluación de disminución en el desempeño de su trabajo, absentismo o comportamiento extraño.*
- 4) *Individuos evaluados para trabajo de alto estrés o alto riesgo. (p. 420).*

Debe también destacarse que no existen motivos que sustenten o predigan el éxito o fracaso laboral basado en consideraciones de las condiciones de salud mental de los trabajadores y trabajadoras, como diagnóstico psiquiátrico o psicológico, o los resultados de las pruebas psicométricas. Por el contrario, consideraciones más fiables podrían provenir de la historia laboral previa; expectativas e intereses ajustados del postulante al mundo laboral; haber participado con éxitos en programas de entrenamiento; motivación, entre otros (Maqueda, 2018, p. 13).

Ciertamente esta discusión y perfeccionamiento deberán continuar profundizándose respecto a la búsqueda de medidas que no limiten de forma liminar la igualdad de oportunidades y acceso al empleo de personas con condiciones en la salud mental, debiendo recordarse en todo momento que *“en lo que a la ciencia psicológica concierne, la invasión a la privacidad ocurriría cuando un test psicológico revela más información sobre una persona de la que sería necesaria para tomar una decisión determinada. Es por eso que, en los ámbitos laborales los test deberían utilizarse con propósitos precisos y no para obtener información irrelevante acerca de la persona que se postula para un empleo o que necesita ser promocionada”* (Vera, 2008).

V. CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

Como bien hemos abordado a través del presente artículo, es importante detectar que las personas con condiciones vinculadas a la salud mental sufren de estigmas y situaciones que los hacen más propensos a escenarios de discriminación, especialmente en el acceso al empleo. Esto se agrava si consideramos que nuestro país no solo es uno con muy bajos índices de formalidad a nivel laboral, sino que también históricamente ha tenido poca o nula preocupación

por aspectos de salud mental en sus ciudadanos (véase las elevadas cifras de depresión existentes entre nuestros compatriotas).

Por tanto, a efectos de poder ir reduciendo esta situación y permitiendo objetivamente que los trabajadores y trabajadoras puedan acceder a puestos de trabajo sin que se vean discriminados por la condición de su salud mental, a continuación, remitimos algunas pautas que creemos son de abordaje necesario. Esto, por supuesto, sin perjuicio de seguir otras varias pautas sobre salud mental emitidas por la OMS y la OIT respecto al tema, por parte de los principales actores de las relaciones laborales. Pero sin ánimo de proponer únicamente figuras de regulación, sería importante que se valide lo siguiente:

- Los empleadores deben contar con parámetros objetivos en sus procesos de selección, que reduzcan las posibilidades de discriminación en las etapas de convocatoria. No solo debe capacitarse al personal que participa de la elección de los candidatos respecto a que no se debe estigmatizar o rechazar de plano la postulación de personas con afectaciones a la salud mental, sino que también deben brindarse las instrucciones para que los requisitos del puesto de trabajo sean razonables y proporcionados, lo cual también deberá extenderse a las evaluaciones psicométricas que se requieran.
- A efectos de determinar parámetros objetivos para la determinación de los requisitos del puesto de trabajo (y si eventualmente se trata de puestos de trabajo para los que válidamente se puede solicitar determinado estado de salud mental), los empleadores pueden acudir a instrumentos laborales con los que ya cuentan.

Por ejemplo: La valorización de puestos de trabajo realizada para el cuadro de categorías (obligación originada por la Ley N° 30709 y su Reglamento) permite ya identificar en un sistema de puntos qué puestos de trabajo condensan un mayor requerimiento o nivel de desgaste por atención de público, enfrentamiento a situaciones potencialmente ansiosas o estresantes, entre otras, por lo que sirve de parámetro objetivo para determinar la necesidad de cubrir el puesto de trabajo con personas con una condición de salud mental determinada, que no implique un riesgo posterior a la salud de ese postulante.

De igual modo, la medición de riesgos psicosociales realizada como consecuencia del monitoreo anual de riesgos físicos, biológicos y otros en materia de seguridad y salud (obligación originada por la Ley N° 29783 y su Reglamento), permitirá también determinar qué puestos tienen un mayor riesgo psicosocial y se requiere perfiles determinados de personal para atenderlos. Esto puede complementarse con lo señalado en otros documentos vinculados, como la Matriz IPERC y otros documentos objetivos que denoten la necesidad que ciertos puestos de trabajo sí requieran evaluaciones psicométricas más determinadas.

De no tenerse sustentos objetivos, deberá existir apertura del empleador en recibir y aceptar perfiles de candidatos y candidatas con condiciones de salud mental que se ajusten a los requerimientos del puesto de trabajo.

- El Estado debería emitir lineamientos sobre tipos de pruebas psicométricas recomendadas para determinados perfiles de trabajadores en general, y limitar aquellas que busquen incidir únicamente en aspectos psicológicos o internos de los postulantes. Esta figura podría asemejarse a los tipos de exámenes determinados para diversas categorías de trabajadores en los Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales, es decir, buscar que sean lo más preciso posibles a los objetivos que requiere un puesto de trabajo en particular o un sector.
- El Estado, empleadores y organizaciones sindicales deben también impulsar el conocimiento de todo el personal respecto a las condiciones de salud mental e incentivar el ingreso al mercado laboral de personas con diversos niveles de afectación, siempre que ello sea posible. Esto buscará asegurar una verdadera equidad y una real igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras.

El punto de partida será la revisión de los procesos internos que maneje cada empleador respecto a los requerimientos del puesto de trabajo y el tipo de evaluaciones que se solicite para la contratación del personal. No cerrarles las puertas a personas con diversas condiciones de salud mental implica una clara y abierta revisión de esta información, además que *“en la oferta y proceso selectivo de un trabajo sería de mucha utilidad incluir información dirigida al aspirante que recogiera las posibles limitaciones que, desde el punto de vista de la salud, pudiera*

determinar el desempeño del mismo, cuestión esta muy importante en la esfera de la salud mental (Velazquez 2012, p.397)

Creemos que los primeros pasos para cambiar las cifras respecto a la empleabilidad de personas con condiciones de salud mental se encuentran al alcance de nuestras manos, requiriendo un reajuste en el rol de los actores en el esquema laboral. Esto no solo llevará a generar una verdadera inclusión en los centros de trabajo, sino que también permitirá que tengamos una sociedad más justa y con una real igualdad de oportunidades para diversos grupos históricamente discriminados.

REFERENCIAS

- Acevedo Castillo, A. (2017). Exclusión social de los enfermos mentales. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá vol. 1, núm. 1, 2017. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/327/3271310017/html/>
- Aramburu Zavala, L. (2005). SELECCIONAR SIN DISCRIMINAR. ¿POSIBILIDAD O UTOPIA? Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, ISSN 1575-7048, No 13, 2005. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1419479>
- Comisión Europea, Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. (2017). *Promover la salud mental en el puesto de trabajo*. <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2018/08/Guia-Promover-la-SM-en-el-trabajo.pdf>
- Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado Noguchi - INSM. (2015). *ESTIGMA Y DISCRIMINACIÓN SON CAUSAS MÁS FRECUENTES QUE VIOLAN LA DIGNIDAD Y DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS EN SU SALUD MENTAL*. INSM. <https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2015/051.html>
- Lotito Catino, F. (2016). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. Universidad de Concepción. Revista Academia & Negocios, vol. 1, núm. 2, pp. 79-90. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863081003/html/>

Maqueda Garijo, J. (2018). Influencia del estigma en el acceso al empleo en personas con trastorno mental grave. Universidad de Zaragoza.

Mascayano Tapia, F. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud mental*, 36(2), 159-165.

Mingote Adán, J. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 188-205. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo (cuarta edición)*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

OIT / OMS. (2022). Mental Health at Work: Policy Brief. International Labour Organization - ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022a). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Organización Mundial de la Salud (OMS). <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022b). Salud Mental: Fortalecer nuestra respuesta. Organización Mundial de la Salud (OMS). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022c). Trastornos Mentales. Organización Mundial de la Salud (OMS). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

Pérez Fonseca, L. (2021). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(4), e1739. Epub 10 de febrero de 2022. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000400017&lng=es&tln=es.

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

Portal Conexión Esan (2018). Pruebas psicométricas para la administración de personas. Esan Business. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/pruebas-psicometricas-para-la-administracion-de-personas#:~:text=Pruebas%20psicom%C3%A9tricas%20iniciales%20pueden%20ser,alguna%20modificaci%C3%B3n%20en%20su%20trabajo>.

Velazquez, Manuel y Otros (2012). La Salud Mental de las y los trabajadores. Editora La Ley.

Vera Candia, H (2008). Derecho a la privacidad: las pruebas psicológicas invasivas en la selección del personal. XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires.