

Condiciones laborales y desgaste profesional de los *Trabajadores Sociales* en la *Provincia de Misiones*: período 2016-2018



Mgter Rosana Benítez
TRABAJADORA SOCIAL²

A continuación presentamos las conclusiones generales del trabajo desarrollado en el ámbito de la Secretaría de Investigación de la FHyCS (UNaM)², en el periodo 2016-2017.

El estudio y el análisis de las relaciones laborales no sólo permiten indagar las condiciones laborales vigentes, sino que también ofrecen información para detectar indicadores del proceso de desgaste profesional vinculado con la salud mental de las personas y en el caso especial que nos interesa, de trabajadores sociales, para así pensar y definir acciones orientadas a la prevención y a la protección.

Robert Castel (2010) sostiene que las condiciones subjetivas de la flexibilización y la precariedad laboral se expresan a través de la incertidumbre y la vulnerabilidad social con el riesgo de producirse desafiliación

1. Especialista en Abordaje Integral Familiar. Magister en Políticas Sociales. Docente, Investigadora y Extensionista FHyCS; UNaM. rosanabenitez24@gmail.com

2. Proyecto 16H 440, Directora Dra. Mercedes Escalada

social; el fenómeno de “estar afuera” o “al margen de” culmina con estar “sin voz”, lo que se traduce en la incapacidad de hacer audible la fragilización de las vidas, como menciona Guillaume Le Blanc (2007).

El proceso de precarización laboral se transforma en precarización de la vida social, con el riesgo de transitar hacia la exclusión social y hacer surgir la vulnerabilidad de la salud mental³. Así, las condiciones de fragilidad psicosocial afectan y deterioran la calidad de vida laboral de los trabajadores asalariados con repercusiones en la vida cotidiana, generando un proceso de interdependencia de causalidades, en el que los efectos a su vez se convierten en causas.

Con respecto a la investigación, la propuesta incluyó una estrategia metodológica descriptiva sobre la base de información empírica, documental y teórica. El procesamiento se realizó acudiendo al enfoque de la triangulación, tanto técnica como metodológica y epistemológica, incorporando los recursos de la perspectiva comprensivista. De un registro de 538 graduados de la Carrera, en el año 2016, se trabajó una muestra compuesta por 120 egresados, residentes en distintas

localidades de la Provincia.

Respecto a las condiciones laborales, se ha vuelto a ratificar datos de trabajos anteriores, donde surge que la mayor concentración está dentro de la categoría de “monotributistas”. Este tipo de relación contractual, se caracteriza por ser de ingreso “por cuenta propia” porque no tiene un colectivo gremial mediador o representante de los derechos, además, implica una situación de “estar solo” que permite sostener que evidencia un retroceso respecto a los derechos adquiridos, porque hay un debilitamiento progresivo en las coberturas previsionales y la aparición del riesgo constante de expulsión de los espacios laborales, transitoriedad, flexibilización creciente en las relaciones laborales y, fundamentalmente, el recorte de derechos.

Las relaciones laborales que se establecen bajo la figura de “monotributista” o empleado autónomo, determina que la seguridad social se transforme en inseguridad social; un ejemplo, las obras sociales a las que pueden adherirse son de baja cobertura; y en el caso de desgaste profesional, las obras sociales No tienen incorporada la cobertura de salud para casos que se registren síndrome de burnout.



3. Ley Nacional 26657/10, referida al derecho a la protección de la salud mental, reconociendo a la misma como un proceso determinado por componentes históricos, socioeconómicos, culturales, biológicos y psicológicos (Artículo 3º).

El trabajador- por el tipo de modalidad laboral- no posee la posibilidad de solicitar licencia por enfermedad y/o tratamiento médico prolongado, motivo por el cual, las condiciones psicofísicas derivadas del desgaste profesional, cuando son insostenibles, derivan en la renuncia o cese del contrato, de manera unilateral, por parte del trabajador y, en consecuencia, queda sin cobertura de salud.

De la información construida, podemos señalar que las condiciones laborales están atravesadas por la creciente flexibilización e inestabilidad laboral, los vínculos laborales son transitorios (meses) y, estas situaciones van profundizando las tensiones, los miedos, las ansiedades, porque las trayectorias laborales de los trabajadores se tornan cíclicas y, generalmente, marcadas por las interrupciones, como refiere Robert Castel (2012) estamos transitando “el ascenso de las incertidumbres”.

De acuerdo a los resultados sistematizados, el 97% de los profesionales se encuentra desarrollando actividades en distintas instituciones del Estado y, el 60% registra condiciones laborales flexibles- fragilizadas- temporales- de baja cobertura social, etc. por lo tanto, estamos el Empleador-Estado se presenta como un actor que no es garante de los derechos laborales.

Sobre el total de 120 profesionales entrevistados encontramos que, en general, un

47% no percibe y/o siente que atraviesa una situación físico-emocional- social que pone en riesgo su salud mental mientras que un 46% atraviesa diferentes situaciones de estrés laboral que pueden ser consideradas como situaciones de alerta por posible riesgo del síndrome de burnout.

Aquí es importante señalar que, de acuerdo a los relatos, un 7% de los profesionales se encuentran transitando la fase inicial del síndrome de desgaste profesional.

A lo largo de las entrevistas, respecto a las situaciones emocionales que se vinculan con la salud mental, son descritas como problemas del tipo “individual” o “personal”, sin reconocimiento sobre la posible existencia del síndrome de desgaste profesional. Cuando perciben dificultades emocionales, desarrollan estrategias individuales para resolver las situaciones que son objeto de este estudio y que ellos consideran como amenaza para su bienestar. Por ejemplo, la mayoría menciona “distanciarse de las relaciones tóxicas”, haciendo referencia a los vínculos laborales;

sin embargo, se podría estar ingresando en la fase de “aislamiento” o de “despersonalización” que implica el síndrome, que como ya se expresó, se inicia con el distanciamiento de las relaciones, hostilidad, etcétera.

En las distintas instituciones estatales donde desempeñan actividades los profesionales, para aquellos agentes con cobertura médica,



la atención se realiza bajo el diagnóstico de “estrés laboral” y el problema es considerado de manera individual; es decir, para los médicos y para los referentes del área o dirección de recursos humanos, NO existe un problema de carácter institucional, sino que se trata de fragilidad emocional del trabajador; un “problema de carácter personal”.

Por otra parte, hemos constatado, que las instituciones del Estado no contemplan situaciones de salud mental como define la Ley Nacional N° 26657/10 como tampoco las obras sociales han incorporado en la atención médica el concepto de salud mental, no hay coberturas vinculadas con la protección de la salud mental.

De los relatos sobre las situaciones emocionales en el ámbito laboral, surgieron respuestas como: “me siento agotado”; “me siento cansado”; “siento que trabajar con personas me cansa” y “siento ganas de cambiar de trabajo”, en términos generales, más del 70% refiere que en “algún momento” siente esas sensaciones de agobio, cansancio, fatiga, etc. que se vincula con la aparición de ciertas conductas imprevistas de hipersensibilidad emocional, ansiedad, impaciencia, irritabilidad, etc. Sin embargo, las instituciones no permiten visibilizar estas temáticas y las transfieren a un plano personal, como señalamos anteriormente.

De acuerdo a la información trabajada, oscila entre un 6% y 7% un grupo de profesionales que, de acuerdo a sus respuestas, estarían atravesando la segunda fase

del síndrome del desgaste profesional⁴, han descrito que en su cotidianidad las actitudes son negativas, tanto hacia las personas que son parte de su intervención como con quienes comparte el espacio laboral, generalmente se distancian porque las considera responsables de su “cansancio emocional”.

Las situaciones de fragilidad físico-emocional y social que son circunscriptas –institucionalmente- al ámbito personal; es el trabajador quien no se encuentra en “condiciones psicológicas” de enfrentar los obstáculos o las dificultades cotidianas

En distintos momentos de las entrevistas, los profesionales establecieron una relación entre “lo esperado y lo real” vinculado al mundo del trabajo; se percibió, lo que podríamos denominar “una desilusión profesional” porque la mayoría de los profesionales, al inicio del ejercicio profesional, experimentaron lo que podríamos denominar un entusiasmo excesivo que se produce por la novedad de “ser profesional”, de acceder a un nuevo puesto de trabajo que desencadena expectativas, proyectos e intereses pero, transcurrido un tiempo, se empezó a “racionalizar la situación” y la modalidad de la relación laboral, los derechos laborales debilitados y casi ausentes, la falta de recursos institucionales para realizar las actividades, etc. empezaron a provocar el replanteamiento sobre el esfuerzo personal-familiar con respecto a las compensaciones, no solamente en términos de ingresos sino también se hizo mención, de manera reiterada sobre los obstáculos y las limitaciones que se

4. Es importante señalar aquí, que la situación diagnóstica ha realizado una profesional del campo de la psicología que integra el equipo, quién, no solo ha realizado la interpretación de los datos, sino que ha participado de las entrevistas.

enfrentan cotidianamente para materializar “procesos de ciudadanía” a través del ejercicio profesional.

En conclusión, nos encontramos que los problemas laborales que se traducen en agotamiento, cansancio, estrés, etc. son hechos que se diagnostican y tratan – cuando esto sucede – a nivel individual, se encuentra totalmente escindido del entorno laboral y social, por ello, consideramos que es necesario trabajar en una acción de carácter educativa con el fin de modificar y/o desarrollar actitudes y habilidades que permitan mejorar la capacidad de las personas para poder identificar los momentos críticos y buscar la atención médica adecuada pero, fundamentalmente, trabajar en los ámbitos laborales involucrando a los diferentes agentes institucionales para que se trabaje en la comprensión, la contención y el apoyo para superar este síndrome.

Además, en caso de no tratarse adecuadamente el síndrome de desgaste profesional, los sujetos pueden profundizar esta situación de frustración hasta alcanzar una fase de apatía total, ausentismo reiterado hasta el abandono del puesto de trabajo, no solo afectando a la persona afectada sino a

quienes se relacionan laboralmente con ella, en el caso de los profesionales del Trabajo Social, los sujetos (individuales o colectivos) con alta vulnerabilidad social.

Por ello, a partir de los resultados de la presente investigación, se presentará al Colegio de Profesionales del Servicio Social de Misiones, una propuesta de intervención educativa para que, en distintos encuentros a través de charlas, talleres, cursos, etc. se informe y difunda sobre la temática, a fin de poder anticiparse y/o prevenir problemas de la salud mental de sus colegiados y para que, la Comisión Directiva articule acciones conjuntas con el Colegio Profesional de Psicólogos de Misiones, a fin de que se estudie la factibilidad de atención gratuita a los profesionales para el diagnóstico de síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional.

Por último, proponer como parte del colectivo profesional de Trabajadores Sociales de la Provincia de Misiones y, en relación con los otros colegios que conforman la Federación de Colegios y Consejos Profesionales de la Provincia de Misiones (FE.CO.PRO. MI) trabajar para visibilizar el desgaste profesional como una enfermedad encuadrada en la Ley de Riesgo de Trabajo. ■

Bibliografía de referencia⁵

- Augé, Marc. (2014). *Los nuevos miedos*. Espacios del Saber. Paidós, Buenos Aires
- Dejours, Christophe. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Topia Editorial, Buenos Aires.
- _____. (2014). "El desgaste mental en el trabajo". *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 32, Núm. 2. Pp.493-496.
- _____. (1980). *Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Editorial Hvmánitas. Buenos Aires.
- De Perini Laura (2015). *Las condiciones laborales del profesional del Trabajo Social en la Provincia de Misiones, período 2003-2008*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Entre Ríos.
- Dieringer, Alicia y otros. (2012). "Ciudadanización o descuidanización en los procesos socio laborales de los Trabajadores Sociales en el marco de las políticas sociales desarrolladas en la provincia de Misiones en el período 2000-2008". Informe disponible en base ARGOS <http://argos.fhycs.unam.edu.ar/handle/123456789/229>
- Dieringer, Alicia y otros. (2009). *El Trabajo Social en la Región Nordeste Argentino (NEA). Aproximación al conocimiento del desarrollo de la profesión en las provincias de Chaco, Corrientes, Formosa y Misiones*. SInvyP de la FHycS, UNaM.
- Dieringer, Alicia y otros. (2003). "La rotatividad: una constatación en la situación laboral del reciente egresado en Trabajo Social". En *Boletín Electrónico Sura*. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000338.pdf>
- Escalada, R. Mercedes, de Perini Laura y López Carlos. (2015). Discusiones en torno a la nueva Ley de Salud Mental: Los equipos interdisciplinarios y su realidad en la provincia de Misiones". En *Jornadas de Investigadores 2015. Fronteras y liminaridades. Espacios de diálogo, confrontación y descubrimiento*. Organizado por la Secretaría de Investigación y Postgrado de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales (UNaM). Posadas, Mnes. Diciembre, 2015.
- Le Blanc, Guillaume. (2007). *Vidas ordinarias, Vidas Precarias. Sobre la exclusión social*. Traducción de Heber Cardoso Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión, Serie Cultura y Sociedad.
- Tonon Graciela (2003). *Calidad de Vida y Desgaste Profesional: Una Mirada del Síndrome de Burnout*. Buenos Aires, Espacio Editorial.