EL DESGASTE PROFESIONAL: FRAGILIDAD A PARTIR DE SITUACIONES LABORALES VULNERADAS

LAURA DE PERINI

Dra. en Ciencias Sociales. Trabajadora Social. Docente, investigadora y extensionista de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones.

Contacto: lauradeperini17@gmail.com

A partir de un proyecto de investigación desarrollado en el ámbito de la Secretaría de Investigación y Postgrado de la FHyCS¹ (UNaM), un equipo de docentes, estudiantes y egresados, dirigido por la Dra. Mercedes Escalada inició el trabajo de investigación orientado a conocer y describir la fragilidad socioemocional por la que atraviesan los Trabajadores Sociales a partir de prácticas profesionales inscriptas en escenarios crecientes de precarización laboral y de vulneración de los derechos laborales; ese constante

miedo de quedar afuera, la desilusión de no poder construir trayectorias laborales continuas, fragilidad emocional, etc.

El síndrome de desgaste profesional implica atender un proceso en el que se manifiestan tres (3) momentos; a) cansancio emocional, b) despersonalización y c) abandono personal y, atendiendo la especificidad del tema², nos orientamos a conocer y describir el primer momento, es decir, la aparición del cansancio emocional³.

-
1. **PROYECTO IDENTIFICADO COMO 16H440. POSTERIORMENTE, LOS ESTUDIOS MÁS CONOCIDOS SON LOS DESARROLLADOS POR CHRISTINA MASLACH (1981) Y SUSAN JACKSON (1986).**
 2. **EN 1974, HERBERT J. FREUDENBERGER ES QUIEN SE REFIERE AL AGOTAMIENTO DEL TRABAJADOR COMO "EL SÍNDROME DE BURNOUT", QUE SE TRADUCE COMO QUEMADO, FUNDIDO, AGOTADO.**
 3. **PARA ATENDER LA ESPECIFICIDAD, NOS ACOMPAÑA EN EL EQUIPO LA LICENCIADA JULIETA CAMERA, PSICÓLOGA Y ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL EN ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO, INTERSECTORIAL Y COMUNITARIO.**

En la Provincia de Misiones, los diversos trabajos de investigación desarrollados Alicia Dieringer (2000; 2002- 2004) han demostrado que, históricamente los profesionales del Trabajo Social –como también otras profesiones del campo social-, han transitado situaciones de precarización laboral y de vulneración de derechos. El ingreso al mercado laboral en condiciones de trabajador asalariado en las distintas instituciones del Estado (nacional, provincial y/o municipal), siempre ha sido bajo modalidades que reflejan transitoriedad: contratos sin relación de dependencia; contratos por ejecución de programas, monotributistas, becas, etc.

En el campo de las instituciones públicas provinciales, un elevado porcentaje siempre ingresó a categorías ocupacionales que no correspondía a lo establecido por la normativa vigente⁴. Inclusive, se ha conocido recientemente que, bajo el denominado “contrato con relación de dependencia”, en algunos casos, trans-

curren entre 10 (diez) a 15 (quince) años hasta acceder a una situación de estabilidad⁵ y la asignación de la categoría profesional, conforme la Ley⁶.

Las distintas modalidades de precarización se van profundizando a partir de la transitoriedad de las relaciones laborales y además es una forma de encubrir la exclusión; de los datos que se van construyendo, desde fines del año 2015, la modalidad de vínculo laboral que se está consolidando es la de “trabajador independiente” o comúnmente denominada como “las/los monotributistas” y, según los registros disponibles, de aproximadamente 920 egresados, el 62% (569) está encuadrado en esta modalidad de trabajo. Pero, a los ingresos precarizados y transitorios al mundo del trabajo, se debe considerar la complejidad creciente de los temas-problemas que se abordan en la intervención profesional⁷; así la fragmentación de las relaciones laborales, la no disponibilidad de recursos para

4. **LEY I- Nº 20. ESCALAFÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE MISIONES.**

5. **LEY I- Nº 37. RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO DE LA FUNCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL EN EL ARTÍCULO 9º SE EXPRESA: “TODO NOMBRAMIENTO TENDRÁ CARÁCTER PROVISIONAL DURANTE LOS SEIS (6) PRIMERO MESES, AL TÉRMINO DE LOS CUALES, SE TRANSFORMARÁ AUTOMÁTICAMENTE EN DEFINITIVO, SI NO MEDIARE ACTO EXPRESO DE OPOSICIÓN NOTIFICADO, EMANADO DE AUTORIDAD COMPETENTE”. (SUBRAYADO PROPIO)**

6. **ARTÍCULO 14 DEL CAPÍTULO VI DE LA LEY I- Nº 20 CORRESPONDIENTE A AGRUPAMIENTO PROFESIONAL**

7. **SITUACIONES COMO VIOLENCIA FAMILIAR, ABUSOS, MALTRATO INFANTIL, TRATA DE PERSONA, EMBARAZOS ADOLESCENTES, CONSUMO EXCESIVO DE DROGAS, ALCOHOLISMO, ETC.**

la intervención profesional, los recortes que operan en la política pública, etc. van erosionando las posibilidades de construir ciudadanía, de promocionar o fortalecer derechos; tanto para el profesional involucrado como para los sujetos (individuales o colectivos) que participan de la intervención profesional.

Los miedos cotidianos expresan la incertidumbre provocada por los grados de inseguridad económica, la transitoriedad de los puestos de trabajo y la posibilidad de “la no pertenencia mañana”, derivando en una serie de situaciones que reflejan la disminución de la capacidad de enfrentar y resistir los cambios. El desgaste, el cansancio, la insatisfacción frente a la tarea y, en algunos casos, la incipiente depresión; la hipersensibilidad emocional, la ansiedad, etc. son algunas de las expresiones del “desgaste profesional”.

El “síndrome de desgaste profesional (burnout)⁸” es una enfermedad, resultado de un estrés crónico característico de las profesiones que prestan servicios de atención intensa y prolongada a perso-

nas que están en una situación de necesidad o vulnerabilidad; el síndrome tiene distintos momentos y diferentes grados. Por lo tanto, “desgaste profesional”, “burnout”, “procesos peligrosos⁹”, “sufrimiento mental” constituyen diferentes modalidades de nombrar a la problemática intersubjetiva o inmaterial que se ponen en juego en el trabajo; un proceso de carácter biofísico y social que vulnera los derechos del trabajador e impacta directa e indirectamente en las relaciones interpersonales, tanto en el ámbito laboral como familiar. Graciela Tonon (2003), señala que, las particulares condiciones laborales de los profesionales que atienden personas en un contexto turbulento, inestable, inseguro y sin claridad en la definición de políticas públicas como lo es el actual contexto argentino, hace que nos preguntemos acerca de cómo influyen estas características en el desarrollo del problema.

Ante la evidente vulneración en la salud mental, es imperativo que el colectivo de profesionales, empiece a trabajar en acciones tendientes a que el Estado-Empleador¹⁰ reconozca los riesgos labora-

-
8. **LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (1999) CONSIDERA QUE EL ESTRÉS LABORAL AFECTA NEGATIVAMENTE A LA SALUD PSICOLÓGICA Y FÍSICA DE LOS TRABAJADORES, Y A LA EFICACIA DE LAS ENTIDADES PARA LAS QUE TRABAJAN. EL BURNOUT ES UNA ENFERMEDAD DESCRITA EN EL ÍNDICE INTERNACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL PARA LA SALUD ICD-10, COMO “Z73.0”**
 9. **JORGE KOHEN (2014) IDENTIFICA ESTE PROCESO COMO PROCESOS PELIGROSOS.**
 10. **ES EL EMPLEADOR POR EXCELENCIA. APROXIMADAMENTE EL 96% DE LOS GRADUADOS SE ENCUENTRAN DESARROLLANDO ACTIVIDADES EN INSTITUCIONES ESTATALES, DE DISTINTOS NIVELES: NACIONAL, PROVINCIAL Y/O MUNICIPAL.**

les, así como también, incorporar el síndrome de estrés laboral o desgaste profesional dentro de las prestaciones, servicios y atención en salud de los afiliados a las obras sociales y en consultorios hospitalarios.

Los resultados que se están procesando en la investigación nos permite afirmar que las vidas de algunos profesionales del Trabajo Social se encuentran expuestas a la creciente fragilidad y vulneración de la salud mental. La única certidumbre es la permanente incertidumbre que impregna la vida cotidiana y que deja expuestos al desamparo profesional por la incapacidad de contención institucional y, porque en la mayoría de los casos, los equipos institucionales (recursos humanos, auditoría médica, prestadores, etc.) instalan como verdades que los problemas son de carácter "personal e individual"; por lo tanto, el profesional es el responsable único y directo de los problemas de salud.

Soledad relacional, fragilización de los lazos sociales, individualismo, abandono emocional, transferencia de responsabilidades ante la aparición del síndrome, negación, ocultamientos, evasión, etc. así como la constante incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral y sumado a las temáticas de abordaje profesional, están provocando el surgimiento de diversas modalidades de expresión del cansancio y agotamiento.

De la muestra trabajada, aproximadamente un 54% -que representan a 65 Trabajadores Sociales entrevistados- percibe cansancio emocional y desgaste, situaciones que se expresan en diagnósticos de estrés, gastritis crónica, migrañas cotidianas, dolores musculares, etcétera; mientras que un 7% de los profesionales ya han transitado el segundo momento del síndrome y no se identifican como sujetos con padecimiento mental a pesar de que se encuentran en instancias de medicalización y con licencia médica, en algunos casos.

Una vez que accedimos a la información acerca de la relación entre situación laboral precarizada y desgaste profesional, debemos pensar qué hacer. Es decir transitar del conocimiento a la ocupación, como colectivo de profesionales. Reflexionar acerca de: cómo, qué hacer y con quienes y, sobre todo, revisar el sentido que orienta la acción colectiva, para revertir el afianzamiento del individualismo profesional y empezar a tejer redes solidarias y provocar encuentros de contención y preocupación.

Aquí debemos considerar los aportes de Alicia Stolkiner (1988), la participación en sí es un factor de Salud Mental, ya que restituye lazos de solidaridad social, diferenciándose de lo patologizante de vivir situaciones conflictivas de forma individual y pasiva. ■

BIBLIOGRAFÍA

DE PERINI, LAURA. (2014). *LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL EN LA PROVINCIA DE MISIONES: PERÍODO 2003-2008.* TESIS DOCTORAL. UNIVERSIDAD NACIONAL DE ENTRE RÍOS.

ESCALADA, MERCEDES Y OTROS. (2017). *PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 16H 440. CONDICIONES LABORALES Y DESGASTE PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EN LA PROVINCIA DE MISIONES, PERÍODO 2016-2018.* SINVYP, FHYCS. UNAM

TONON, GRACIELA. (2003) CALIDAD DE VIDA Y DESGASTE PROFESIONAL: UNA MIRADA DEL SÍNDROME DE BURNOUT. ESPACIO EDITORIAL

DIGESTO JURÍDICO. LEYES: I- N° 20. ESCALAFÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE MISIONES Y I- N° 37. RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO DE LA FUNCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL. DISPONIBLE EN [HTTP://DIPUTADOSMISIONES.GOV.AR/WEB_CAMARA/HOME.PHP?SECRETARIA=4&PAGINA=BUSQUEDA](http://diputadosmisiones.gov.ar/web_camara/home.php?secretaria=4&pagina=busqueda)