

Los Cambios de la Sociedad Contemporánea y su Impacto en las Condiciones Labores de los Trabajadores Sociales.

Changes in Contemporary Society and Its Impact on The Work Of Social Workers Conditions.

Fecha de recepción: 4-Diciembre-2014/ fecha de aprobación: 26-Diciembre-2014

Prof. Ts Teresa Dornell¹
Lic. Ts Saphir Stemphlet²
Bach. Romina Mauros³

Resumen

El contexto social se ha visto influenciado por cambios: (i) en el mercado laboral con nuevas lógicas de regulación, (ii) en las complejidades familiares sin correlación con las Políticas Sociales, (iii) en el interés de procesos de inclusión con participación y accesibilidad a bienes y servicios, componentes que en su conjunto forjan una suerte de "saturación" en el rol del Trabajo Social, que por su naturaleza social lo define y lo hace sensible ante factores estresantes siendo muy difícil discernirlos y delimitarlos en la cotidianidad del ejercicio profesional.

Palabras clave: Trabajo Social - Ejercicio Profesional - Cambios sociales
-Actividad Laboral- Factores estresantes.

Abstract

The social context has been constantly influenced by changes: (I) in the labor market with new regulation logics of regulation, (II), in the familiar complexities without correlation with the Social Policies, (III) in the interest of processes of inclusion with that participation and accessibility to goods and services, components that forge a luck of "saturation" in the rol of the Social Work, that by their social nature defines it and they make it sensible before estresantes factors being very difficult to discern them and delimit in the cotidianidad of the professional exercise.

Keywords: Social Work - Professional Exercise - Changes of articles of corporation
- Work Activity - Stress Factors

¹. Uruguay. Profesora Licenciada en Trabajo Social, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Trabajo Social. Coordinadora del Proyecto Integral: Cuidado Humano, Derechos e Inclusión Social. Coordinadora del Área de Vejez y Trabajo Social. Montevideo, Uruguay. Correo electrónico: teresadornell@hotmail.com

². Uruguay. Licenciada en Trabajo Social, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Trabajo Social, Área de Vejez y Trabajo Social. Montevideo, Uruguay. Correo electrónico: saphir724@hotmail.com

³. Uruguay. Estudiante avanzada de Trabajo Social, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Trabajo Social, Área de Vejez y Trabajo Social. Montevideo, Uruguay. Correo electrónico: rominamauros@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

El presente artículo pretende poner en debate⁴, de cómo las nuevas manifestaciones de la cuestión social en las cuales se inserta el profesional del Trabajo Social van moldeando sus prácticas interventivas, pero eso le significa (como a otras profesiones) convivir con factores objetivos y subjetivos estresantes producto de las condiciones de trabajo en las cuales se sumerge.

La determinación trabajo es considerada en las sociedades occidentales como una necesidad humana, con un valor incalculable para el individuo; la cual más allá de permitirle percibir una remuneración económica para su sustento diario, lo habilita al crecimiento y desarrollo personal, desplegando asimismo la capacidad de cambio, creación y transformación; al tiempo que le genera un espacio en donde el individuo puede establecer nuevas relaciones sociales. *"Así pues muchos de los ingredientes esenciales de satisfacción, salud y bienestar en la vida están intrínsecamente vinculados con el trabajo y la profesión."* (Kalima, R. et al; 1988:6)

Por eso, el trabajo representa aquella actividad objetiva a través de la cual *"(...) el Hombre crea su realidad, el trabajo tiene un sentido ontológico o fisiológico. (...) es una forma de praxis, y la praxis es la esfera del ser Humano. Sin praxis no hay realidad Humana (...)"* (Kosik, K; 1988:6)

Sin embargo, en algunas circunstancias las condiciones de trabajo pueden originar riesgos y situaciones desfavorables para la salud de los individuos y, en determinados contextos pueden provocar estados hostiles para los mismos. A pesar de que el ser humano cuenta con capacidades físicas e intelectuales que le asignan un lugar preponderante respecto al resto de los animales que habitan este universo, la inteligencia del ser humano lo habilita a poner en práctica y dar origen a esa actividad llamada trabajo, por medio de la cual pone en ejercicio todos sus sentidos, aptitudes físicas, destrezas y habilidades.

La actividad del trabajo es presteza del hombre entero poniendo en acción todas sus potencialidades físicas y mentales, acrecentando el autoestima, porque el resultado del mismo es producido y producto de su propia actividad. El trabajo forma parte del diario vivir de todo individuo y es parte esencial de la sociedad, otorgándole al hombre (en sentido genérico) un papel de prestigio y suma importancia. Es *"(...) la reproducción del particular, es reproducción del hombre concreto es decir, que en una determinada sociedad ocupa un lugar determinado en la división social del trabajo."* (Heller, A; 2002:37)

Las sociedades globalizadas han desarrollado un gran entusiasmo e interés por el impulso de la producción, la economía y la tecnología con el fin de aumentar la productividad y la ganancia económica, subestimando el desarrollo de las capacidades de los individuos, la creatividad individual y por ende la propia capacidad de bienestar y salud de las personas.

El mundo actual ha abierto las puertas a los cambios en la producción, exigiendo a los individuos una tecnificación constante y la readaptación a los instrumentos tecnológicos y sociales; generando *"(...) el más formidable desafío jamás planteado a la familia: la más peligrosa de las injusticias. Una cruel selección de los más aptos para la competitividad y la supervivencia."* (Eroles, C.; 2006:191). Es así, que la sociedad de la cual somos parte y en la

⁴. El debate que aquí se presenta, surge en diversos espacios de encuentros informales con colegas, en donde se reflexiona de manera reiterada sobre las condiciones "precarias" de trabajo de la profesión y lo que ello acarrea para su bienestar.

cual nos vamos formando se vuelve un "enemigo" del individuo, en su vida y en su trabajo, representando un riesgo para la salud del trabajador.

TRABAJO COMO VALOR DE USO Y COMO VALOR DE MERCANCÍA

La sociedad actual presenta un doble desafío para las personas que la integran, lograr un lugar dentro del mercado laboral y por otra parte, permanecer en él. *"Adentrarnos en las transformaciones en el mundo del trabajo, hoy, implica necesariamente, no solamente reflexionar sobre la verdadera mutación tecnológica, institucional, laboral, cibernética, sino también comprender que el Liberalismo y el neo liberalismo vivido a nivel macro, tiene sus repercusiones en la vida cotidiana, en la intimidación más profunda, en la construcción y deconstrucción de subjetividades."*(Araujo, A.M. et al.; 2008:11)

Esta realidad ejerce un poder invaluable en el individuo, adentrándose en todas sus esferas. El trabajador pone al servicio de su labor su propia esencia y la vida misma, en medio de las exigencias que requiere el mercado. En pertinaces oportunidades se ha hablado de la importancia del trabajo para la vida de todo individuo, sin embargo en los últimos tiempos también hemos escuchado del lado "oscuro" del mismo: *"(...) pérdida de trabajo o falta de trabajo o lo que se denomina desocupación, desempleo masivo."* (Sarachu, G.; 2003:11)

El trabajo debe considerarse siempre en relación al mercado, es decir, toda actividad laboral tiene un fin, por tanto no se lo puede concebir fuera de las leyes del mercado, dinero y de las necesidades de los individuos. El valor del trabajo como mercancía reside en el uso dado por los otros, aquellos que hacen uso del resultado del trabajo. Colson sostiene que: *"(...) el trabajo es el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o de servicios."*(1963:13), en donde esta actividad del trabajo está delimitada teleológicamente, respondiendo de algún modo a la ecuación: trabajo igual a mercancía; la cual ha de responder a un determinado uso.

Al considerar la actividad del trabajo, no se puede evitar hablar del valor del trabajo para el individuo, más allá de la importancia que adquiere para la sociedad en su totalidad, como actividad humana, sino que también se la debe considerar en su valor monetario, en el valor que adquiere por medio del salario.

Es así, que *"El salario no es sólo una compensación del trabajo, calculado a tanto por hora según su duración; es el ingreso del pobre y; en consecuencia, debe bastar sólo para su mantenimiento durante la actividad, sino también durante la remisión del trabajo."*(Sismando en: Fie-man, G; Navilla, P; 1963: 114). Pero el valor del salario ha adquirido tal grado de valor no sólo para el trabajador sino para la sociedad en su conjunto, que ha traspasado su propia cuantía signada por la relación jornada laboral igual a salario, sino que: *"(...) los salarios se convierten en valores objetivos en torno de los cuales gravitan todas las formas de existencia de las poblaciones industriales modernas."* (Fie-man, G; Navilla, P; 1963: 115)

De manera tal, que existen quienes consideran la actividad del trabajo como una venta que es paga por medio del salario. Sin embargo, es posible considerar al trabajo en sí como mercancía a través de la cual el trabajador es capaz de acceder a *determinados* elementos y/o necesidades que le son vitales para su día a día.

El trabajador al ingresar al mercado laboral está recibiendo una contrapartida monetaria a cambio del empleo de la fuerza física y/o mental empleada en la actividad a la que se dedica, está vendiendo su fuerza de trabajo. El trabajo adopta la definición de mercancía a través del dinero percibido por medio del salario ya que por intermedio de éste el trabajador logra adquirir otros elementos de valor monetario que le son de importancia para su vida. *"Es posible, en cierta me-*

...dida, similar el trabajo a una mercancía, el aporte del trabajo a una venta cuya contrapartida es el pago del salario.” (Fieman, G; Navilla, P; 1963: 115)

La importancia que adquiere el pago del salario al hacer referencia a la noción de mercancía se cimienta en que la mercancía es medida en dinero. Si se considera la antigua situación del trueque: antiguamente el ejercicio del trueque se llevaba adelante por medio de objetos, elementos, animales, entre otros, de diferente orden, sin embargo en la sociedad capitalista adquiere un valor de preponderancia la actividad monetaria. Es a través de ella que se manifiesta la actividad paga, y en la que adquiere mayor importancia. *“La existencia del salario se ha comprendido hasta ahora como la manifestación de un cambio contractual, de una libre negociación entre el que ofrece y demanda trabajo (...).” (Friedman, G; Naville, P; 1963: 117)*

El trabajo, tiene una fuerte correlación con la salud, ya que por intermedio del salario el trabajador adquiere los bienes necesarios para la subsistencia diaria. El lugar que ocupe dentro de la división socio - técnica del trabajo representa un fuerte componente en su bienestar tanto físico como psicológico. Dejours expresa: *“(...) hay que volver a dibujar la historia de la Salud de los trabajadores (...) Surge así un frente de protección al cuerpo; resguardarlo de los accidentes, prevenir enfermedades profesionales e intoxicaciones y asegurarle adecuado cuidado y tratamiento.” (2008:11)*

La salud laboral manifiesta la concordancia entre las condiciones y medio ambiente de trabajo, en correspondencia con la salud del individuo/trabajador a través de los factores de riesgo a nivel físico, social y/o psíquico. Un lugar de trabajo (sobre todo aquel al que un individuo dedicó tiempo para su adecuada capacitación) que cuente con las condiciones ambientales y físicas adecuadas, ha de ser generador de un clima propicio para el ejercicio de la actividad.⁵

CONDICIONES DE TRABAJO Y SU ACERCAMIENTO A LA PROFESIÓN DEL TRABAJO SOCIAL

En medio de cambios tecnológicos, de la mercantilización del trabajo y la globalización, la población trabajadora se enfrenta a los retos de la exclusión de la actividad laboral. El campo de la salud, presenta dos situaciones diferentes: por un lado, los desempleados que enfrentan la realidad de verse excluidos de un bien tan preciado para la sociedad actual, y por otra parte los que sí poseen un trabajo pero que son presos de las “nuevas” exigencias laborales, a fin de mantenerse “en el ruedo”, ya que si el trabajador *“(...) se involucra verdaderamente en el trabajo, la empresa puede asegurarle una hermosa carrera.” (Dejours, C.; 2006:46)*

La falta de trabajo, por la razón que lo genere, (sea por enfermedad, jubilación, desocupación) inmediatamente se convierte en padecimiento, y no sólo ello, sino que trae aparejado un sentido de vergüenza al ser portadora del abandono de la actividad laboral: *“Si uno está enfer-*

⁵. Dentro del ambiente físico laboral debe considerarse Espacio físico: lugar cómodo, ventilado, y donde pueda establecerse cierta privacidad; Ruido: este factor puede ser una fuente de importante incidencia sobre el cansancio, el cual en muchos casos puede verse influido por la falta de privacidad ante la ausencia de un adecuado espacio físico; de manera tal que puede ser generador falta de concentración, dolores de cabeza, molestias varias; iluminación: ésta bajo las condiciones inadecuadas ha de generar en el individuo factores adversos a su salud sobre todo visual, al tiempo que ha de ser generadora de otras consecuencias anexas a ésta como por ejemplo dolores cervicales, lumbares, dolores de cabeza; sobrecarga de trabajo: en éste deben considerarse la cantidad de situaciones a considerar, adheridas al factor tiempo y las respectivas demandas; estructura organizacional y clima: la cooperación dentro del ambiente organizacional juega un papel preponderante, la falta o ausencia de participación es una fuente importante de estrés ya que la misma implica restricciones sobre la labor del individuo dando origen a cierto sentimiento de impotencia, ya que al verse limitado en sus actividades se enfrenta al cuestionamiento del lugar que ocupa dentro de la organización y la sensación de pérdida del control de su propia labor ha de jugar un papel fundamental en sus salud mental. Asimismo junto a estos factores deben considerarse también el ámbito familiar y espacios de descanso personal. El individuo como ser social, establece relaciones fuera del medio laboral, su medio familiar juega un papel de importancia en su día a día, y el disfrute del tiempo libre junto con espacios de recreación han de significar para él su “escape” a lo cotidiano. El ámbito familiar es un espacio vital en la vida del individuo, en él se desarrollan lazos de importante valor emocional que han de funcionar como paliativos ante situaciones complejas y/o negativas a la salud del mismo; sin embargo el medio familiar también puede funcionar como una importante fuente de estrés debido a las demandas y situaciones complejas que se manifiestan en el interior de la misma.

mo, es porque es perezoso". "Cuando se está enfermo, uno se siente juzgado por los otros." (Dejours, C.; 1990: 32). Como consecuencia se genera el silencio ante la presencia de la enfermedad, con ello se evita el rechazo, el juzgamiento y la vergüenza. "El bienestar y las enfermedades de los individuos no son vistas ordinariamente como resultados organizacionales, ni siquiera en parte." (Katz, D; Kahn, R; 1992:11)

"Los posibles mecanismos que vinculan el estrés y la enfermedad con la dedicación sin alegría a un trabajo arduo están relacionados con las reacciones cognoscitivas, emocionales, de conducta y fisiológicas." (Kalimo, R. et al; 1988:77). Desde la jerga popular en incansables oportunidades se ha escuchado decir (y hemos dicho): "una persona bajo presión funciona mejor". El estado de estrés bajo su concepción científica denominada "eustrés", respondería de alguna manera a ello, generando en el individuo un rendimiento óptimo en cuanto a su tarea. Sin embargo, si consideramos la situación en la que el individuo no pueda hacer frente a las demandas que se le presentan, el estado de estrés ha de fundar en él consecuencias de índole negativa, sumergiéndolo en condiciones de depresión, agotamiento, angustia y sentimiento de no dar más de sí; este estado ha recibido el nombre de "distrés".

Es así, que: "Acción, trabajo y sufrimiento están indefectiblemente unidos, aunque cada uno de los términos sea irreductible a los otros dos." (Dejours, C.; 2006: 150). La psicopatología del trabajo utiliza el término sufrimiento a fin de hablar de la inestabilidad mental que puede atravesar el individuo en el medio laboral. "El sufrimiento (...) implica entonces una confrontación entre los factores patógenos provenientes de la organización del trabajo y los procedimientos defensivos elaborados por los mismos trabajadores." (Dejours, C.; 1990: 182)

Si bien, no existe una clara definición y una única clasificación de los factores de estrés y sobre el significado específico de "estrés ocupacional" ha sido posible (de acuerdo a algunos autores) establecer una clara clasificación sobre algunas situaciones de acuerdo a la rama laboral en la cual se desempeñe el individuo diferenciando entre: estresores de rol, de desarrollo de la carrera, de sobrecarga cualitativa, y otros de carácter social; o estresores tales como: ruidos, temperatura, contaminación (condiciones de ambiente físico) monotonía y falta de control sobre el trabajo.⁶

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están referidas a la organización de trabajo, tiempo y áreas de descanso, higiene del espacio físico, remuneración, entre otros. Los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo son considerados como la posibilidad de padecer un daño en la salud, causando cargas laborales con fuertes consecuencias sobre las capacidades de los trabajadores.

Por ello, el resultado final de la carga laboral es producto de la articulación de factores físicos, mentales y psíquicos. Sin embargo, las consecuencias sobre los individuos han de depender de las características individuales de los trabajadores, su capacidad de adaptación y resistencia a los factores agresivos. "(...) Una situación donde las demandas exceden a las capacidades es definida como estresante sólo cuando las demandas realmente representan un deseo que el individuo es incapaz de alcanzar o cuando las demandas asociadas con la resolución de una discrepancia entre percepciones y deseos exceden las capacidades del individuo." (Peiró JM; 1992:13)

Este escenario es propio de aquellos trabajos monótonos de actividad mental y bajo contextos, con gran sobrecarga emocional. "(...) la angustia provocada por los riesgos profesionales no siempre se manifiesta en lo que dicen los trabajadores. Ha de buscarse bajo actitudes defensivas (...)." Kalima, R. et al; 1988: 69)

Al respecto resulta importante cuestionarse ¿cómo lo oculta un Trabajador social? ¿Cuál es su acto defensivo? Entre los mecanismos de defensa deben considerarse, entre otros, la nega-

⁶. Para determinar los factores estresores dentro de una organización se debe considerar entre otros: el tiempo de trabajo: refiere a las horas empleadas en la tarea y el tiempo de trabajo; Nivel ocupacional: es decir las tareas que desempeña el individuo así como también los límites que se manejan dentro de la institución; Relaciones sociales: La falta de comunicación ha de repercutir en un factor de estrés; en lo que refiere a la producción debe considerarse la demanda y el nivel de exigencia respecto a la producción de la misma; grado de autoridad en la organización; una organización con altos niveles de exigencia y autoridad ha de repercutir fuertemente en el estado de estrés.

ción de la realidad presente y la represión. Los mismos se dan en función de la vulnerabilidad de cada individuo y de las situaciones a las cuales se enfrenta. “El concepto de vulnerabilidad (...) se refiere a la tendencia de cada individuo a reaccionar ante ciertos tipos de acontecimientos o situaciones con estrés psíquico o con un grado mayor de estrés que otro individuo (...).” (Kalima, R. Et al ; 1988: 126)

Murphy “diferencia tres niveles de intervención: primaria (reducción de los estresores), secundaria (gestión o manejo del estrés) y terciaria (programas de asistencia a los empleados).” (Peiró, J.M; Salvador, A; 1993:68) Si bien con anterioridad se ha hecho referencia a aquellos ámbitos dentro de una organización que puedan funcionar como factores estresantes (clima organizacional, ambiente físico, demandas, entre otros) existen ciertos elementos a nivel individual que pueden ayudar a confrontar determinados estados de estrés, éstos se limitan a acciones de meditación y/o relajación por parte del individuo, a través de los cuales pueda delimitar y paliar zonas de tensión corporal - muscular, y estrategias de respiración - sumisión, ejercicios físicos que reduzcan las situaciones de tensión del mismo y le eviten problemas subsecuentes.

Aunque sean variados los medios por los cuales es posible elaborar estrategias de defensa contra la aparición de factores estresantes, los factores organizacionales, personales, sociales han de requerir una adecuada articulación entre sí a fin de darle al individuo el equilibrio óptimo para el desarrollo de su actividad, y su bienestar dentro del ámbito laboral. “Las características esenciales de un trabajo estresante consiste en imponer exigencias y crear restricciones ambientales por encima de la capacidad de respuesta del trabajador. Bajo esta óptica el estrés en el trabajo no debe ser entendido como un problema individual: trabajador estresado, sino organizacional: trabajo estresante.” (Silveira Rondán, N; 2008: 35) Ante el sentimiento de impotencia, de “no poder dar más de sí” el individuo tiende a aislarse exhibiendo una actitud hostil hacia los demás.

Estos factores en su conjunto tienen gran importancia sobre la salud de los individuos, la misma es efecto de una adecuada articulación con el medio en el cual se desenvuelve el individuo, sea éste social, familiar, laboral. “Los riesgos profesionales no son necesariamente inherentes al trabajo y por lo tanto eliminables.” (Neffa, JC; 1987:31)

Cuando el individuo ha agotado todas sus herramientas de adaptación, mentales y materiales se manifiesta en él un sentido de pesadumbre como consecuencia de la insatisfacción que le genera el ámbito del trabajo. Sin lugar a dudas el contenido ergonómico ⁷ del trabajo juega un papel preponderante en el origen del sentido de angustia e insatisfacción del individuo en el medio laboral. Es aquí donde las CYMAT juegan un rol concreto.

Factores como **tiempo** (horas empleadas en el trabajo y lapso en el cual se desarrollan las actividades pueden generar factores de estrés que repercutan en trastornos emocionales y/o de sueño); **demanda laboral** (puede forjar a ciertos niveles de exigencia en el individuo que podrían llegar a “sobrepasarlo” en sus funciones. Este factor en particular está estrechamente vinculado a la formación con que cuenta y los niveles de experiencia); **nivel ocupacional** (precedida por la falta de información sobre la labor a realizar) y **relaciones sociales** (la falta de comunicación y apoyo organizacional así como la incapacidad de lograr una adecuada articulación entre su vida laboral, social y familiar serán un propicio espacio para la aparición de estrés) han de tener su influencia a nivel laboral y/o individual generando grados de satisfacción o no de acuerdo a la capacidad de adaptación del individuo.

La actual realidad de los trabajadores es consecuencia directa de los cambios sociales con repercusión en el ámbito laboral: recorte de recursos, retracción en la toma de decisiones, disyuntivas éticas, instancias conflictivas y una nueva realidad sobre los usuarios y sus características y demandas. Estos últimos han pasado de ser “simples usuarios” a ser sujetos con capa-

⁷. Entiéndase por ergonomía un adecuado funcionamiento del medio laboral con respecto a la propia actividad del trabajador. Relación trabajo – trabajador.

cidad de decisión y complejas demandas acompañadas por diversas realidades. El alto intercambio de contacto directo e interacción con los usuarios y sus diversas realidades hacen del Trabajador Social un individuo en contacto con diversos conflictos.

El Trabajador Social se encuentra inmerso en una serie de transformaciones producto de cambios políticos y sociales: relaciones efímeras con los usuarios, sobrecarga de funciones que van más allá de su realidad social y desvalorización de la profesión. Estas han generado, asimismo una especie de incógnita y confusión de los límites de la profesión. Esto impide un adecuado contacto e interlocución entre el Trabajo Social y el usuario a fin de interiorizarse en su historia de vida y encontrar junto al otro una adecuada respuesta a la problemática.

En las condiciones y medio ambiente de trabajo, específicamente en lo que refiere al Trabajo Social, se debe considerar como factor preponderante el nivel de respaldo con que cuenta el profesional dentro de la organización en la cual está inserto. Esta clasificación debe pensarse como eje nodular, debido a la naturaleza del Trabajo Social, que responde a un continuo de interrelaciones profesionales ante cualquier situación que se presente.

La complejidad del tema ha llevado incluso al cuestionamiento sobre las propias Políticas Sociales (herramienta fundamental del Trabajo Social) las cuales muchas veces se presentan como inadecuadas o de corto alcance en la búsqueda de soluciones para individuos con problemas prolongados en el tiempo. Discurriendo en la relación Trabajador Social - usuario, se debe considerar también los variados agentes que atraviesan esa relación: relaciones organizacionales, jerarquías, familia entre otros.

Frente a esto, la profesión, podría realizar el siguiente cuestionamiento, ¿qué sucede con la población usuaria ante los cambios que se producen en el Trabajador Social frente a la falta de respuesta? Ellos son individuos que concurren en busca de soluciones de contención, la falta (o ausencia) de apoyo y respuesta por parte del profesional han de repercutir en su propio estado, generando incertidumbre, desamparo y por qué no frustración en su propio plan de vida.

La constricción de la autonomía y participación en las decisiones son elementos adversos al individuo. El Trabajador Social como profesional está inserto en la estructura y dinámica organizacional, forma parte de la misma y por ende de su planificación y desarrollo. Durante su formación académica se le instruye sobre la elaboración y planificación de proyectos, por lo cual puede considerarse que esta tarea forma parte de su "naturaleza profesional". En este aspecto, el no poder brindar respuesta desde ese lugar de saber-hacer puede surgir un desencadenante de estrés (como resultado de dicha contradicción) formando parte así de una falta de control extrínseco del individuo.

La escasa oportunidad para poner de manifiesto nuevas habilidades es un fuerte factor generador de estrés. La importancia que adquiere poner en ejercicio nuevas actividades, propuestas y soluciones, evita caer en la aburrida monotonía, adaptándose al mismo tiempo a nuevas realidades. Los individuos tienen características, historias, realidades y vivencias distintas, por lo cual se necesitan respuestas distintas. Si el profesional no logra superar dicha realidad, ha de caer en una suerte de monotonía que le impedirá desarrollarse profesionalmente y no logrará la emancipación de los propios afectados; lo cual se conjugará en una ausencia de entusiasmo por la labor.

Si bien, los diferentes estresores existentes son variados y se hace necesario tratar de reconocer a cuáles de ellos está mayormente expuesto un Trabajador Social, a fin de poder sortearlos, procurando un desarrollo y desempeño óptimo de la profesión. Cuando un individuo elige su camino laboral, profesional, éste es precedido por la aspiración de formarse profesionalmente. Entonces, si se considera esta voluntad y el tiempo que dure la misma, se podría considerar que ésta viene signada de cierta satisfacción profesional y equilibrio mental. Pero el proceso laboral y desarrollo del mismo cuenta a su paso con determinados factores que no están implícitos en el momento de la formación profesional y elección de la carrera del individuo; por el

contrario, éstos van surgiendo con el paso del tiempo y las propias características del individuo actuando como componentes para la seguridad del sujeto frente al medio laboral.

Los profesionales tienen la posibilidad de elegir su tarea, su profesión, lo cual puede considerarse como un punto importante de motivación, sin embargo actualmente existe una amplia división del trabajo, con una fragmentación que le impide al individuo desenvolverse en un campo "ameno". Asimismo se evidencian mecanismos de supervisión y alto control que les quitan libertad a los trabajadores, repercutiendo fuertemente en la psiquis de la persona. El trabajo aparece aquí como un medio de "escape" a aquellos problemas que se originan fuera de este ámbito, problemas familiares, sociales, entre otros.

El Trabajador Social por naturaleza de la profesión debe desenvolverse en el seno de las relaciones laborales, en constante interacción con el resto del equipo a fin de contar con soluciones adecuadas. La carencia de confianza y cooperación puede respaldar la aparición de estresores. Ahora bien, dentro de un grupo existen determinadas expectativas, hacia cada uno de sus miembros por parte de los demás, lo cual forma parte de una fuente de estrés, llevando muchas veces al individuo a deshacerse de sus propias convicciones y motivaciones para proseguir el ritmo "normal" de la organización.

Aparece una tensión difícil de resolver entre calificación profesional y capacidad de poner en práctica la formación (entendida como formación educativa con la que cuenta el individuo, experiencia, destrezas), junto a las posibilidades de articular dicha formación con las imposiciones del medio laboral.

Entre las condiciones de trabajo, que se deben considerar en Trabajo Social están: "(a) La organización grado de división el contenido y la significación del trabajo, (b) La duración y la configuración del tiempo de trabajo, (c) Los sistemas y niveles de remuneración, (d) La ergonomía de las instalaciones, útiles y medios de trabajo; (e) La transferencia de las innovaciones tecnológicas y organizacionales, (f) El modo de gestión de la fuerza de trabajo, que incluye la evaluación del desempeño y la carrera profesional y (g) Los servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores; entre algunos." (Neffa, JC; 1997:22)

En la búsqueda de una mayor eficiencia de la organización se hacen necesario cumplir con la calidad del servicio y en el tiempo correspondiente, lo cual implica una carga para los trabajadores y presión para su tarea. Las exigencias del medio hacen que el individuo debe adaptarse a las nuevas realidades establecidas en él por medio de sus propias habilidades y destrezas y poniendo en acción también su propia experiencia.

Para eso, se hace necesario tener una capacidad de articulación y adecuado manejo de los recursos y herramientas con las que se cuente en busca de los objetivos, de la adaptación a los cambios tecnológicos con una adecuada capacitación para el manejo de los mismos. Por ejemplo, los cambios informáticos se desarrollan vertiginosamente, forman parte las organizaciones y en la actualidad se hace imperante poseer estos conocimientos para adecuarse a las nuevas demandas globales, proyectos organizacionales, elaboración de informes, manejo de datos de importancia para la organización, que son archivados bajo el sistema informático con los cual se vuelve un imperativo el manejo de este sistema a fin de estar "involucrado" con la información interna de la organización, estableciendo una adecuada articulación y la promoción del compañerismo con los integrantes de la organización, como consecuencia de las actuales demandas que requieren de decisiones conjuntas y no individuales dada su complejidad.

Las relaciones grupales son valoradas favorablemente para la salud de los individuos. Éste al encontrarse con un ambiente "amistoso" dominará sus posibilidades de insatisfacción, tensión o rechazo; un ambiente que propicie el buen trato, compañerismo y trabajo conjunto (cuan-

do fuere necesario) serán factores primordiales a la hora de entablar la labor positivamente, beneficiando no sólo al individuo sino a la organización en su globalidad.

Por ello, debemos cuestionarnos: ¿Qué sucede a medida que nos vamos haciendo “experiencias” en el medio profesional y en el ámbito aboral? ¿Disminuyen o se acentúan los factores de estrés?

Peiró (1992) considera a este respecto diferentes etapas en el desarrollo de la carrera determinando posibles estresores en cada una de ellas:

- (i) Inicio de la carrera: el mismo se emprende bajo determinadas expectativas, ansiedad motivación. Por primera vez ocurre el “enfrentamiento” a un mundo desconocido, con personas acostumbradas a cierto funcionamiento organizacional y manejo dentro de la misma. Razón ésta que los invitará a acomodar al “nuevo” a sus propias demandas pagando éste sus “derecho de piso”. Sin duda alguna el individuo ha de enfrentarse aquí al cuestionamiento ¿qué debo hacer? Encontrándose sin rumbo y bajo presión en el inicio de su profesión.
- (ii) Las nuevas realidades económicas llevan al individuo a buscar su propio beneficio personal; pero a medida que va desarrollando su carrera su vida también sigue esos pasos. Esto ha de llevarlo a tomar decisiones que impliquen una articulación trabajo - familia acompañado muchas veces de nuevos horizontes que involucren el cambio de una ciudad a otra y con ello nuevas adaptaciones zonales, laborales, y por supuesto familiares.
- (iii) Por último el abandono de la profesión donde se han de presentar diferentes sentimientos. Envejecimiento, pérdida de habilidades, abandono de un ámbito considerado como propio luego de la experiencia y el reconocimiento de una nueva vida.

La actividad del Trabajador Social requiere una importante actividad mental, comúnmente combinada por la recurrencia al mecanismo de la memoria, sea ésta a corto, mediano o largo plazo (más allá de los registros escritos con los que cuente). Un ejemplo: la memoria referente a detalles de historias de vida, y sus principales características, más aún ante la presencia de un usuario que no ha frecuentado al Trabajo Social, así como los requisitos necesarios para la adopción de una Política Social que remita a una respuesta inmediata.

Freidson sostiene: “(...) una profesión se considera una ocupación, “que ha asumido una posición predominante en la división del trabajo, en el sentido que logra el control sobre la determinación de la esencia de su propio trabajo”, “y es autónoma o independiente”. “Así alega ser la autoridad más confiable en la naturaleza de la realidad que trata” Por lo tanto, el análisis de una profesión implica pensar en los dos significados que la palabra tiene: en tanto tipo especial de ocupación y como voto o profesión de fe. De allí que la profesionalización como ocupación, mantiene el estatuto especial, porque promete sobre la integridad de sus miembros, tanto en la práctica científica como por la adhesión a un código ético.” (2008: 25)

El desarrollo de la profesión es funcional al sistema ¿pero cuál es límite? ¿Hasta dónde el accionar es autónomo? “La acción profesional en esos espacios no es sencilla, ya que la misma se enfrenta permanentemente a un modelo autoritario. El riesgo que se corre es el de que el propio profesional termine siendo transformado por el sistema que se propone transformar (...)” (Casas, A. et al.; 2008: 171 - 172)

La naturaleza de la misma exige cierta direccionalidad desde la propia realidad social, en esta se enlazan ideas, saberes doctrinas distintas con las que el profesional debe aprender a trabajar. “Hay una tensión planteada en la articulación de saberes diferentes (el académico - profesional y el “popular”) que se conjugan en la producción de las prácticas sociales. Estos saberes encierran representaciones y poderes asimétricos, colocando el conflicto de la distribución/ construcción/ ejercicio de poder.” (Casas, A. et al; 2008:170)

Mendoza (186: 72-73) expresa que “Los tipos de trabajo se distinguen por: el que tiene por objeto un saber y aquel que tiene una práctica con un objeto material. Todo objeto de trabajo es

un objeto construido, en un tiempo y momento particular.” “El objeto de Trabajo Social no es un objeto dado sino que éste se construye en la práctica, en el tránsito entre la necesidad y la satisfacción y que su producto significa el logro de los objetivos que la profesión se ha marcado para contribuir a la construcción de la sociedad y su organización.”

A **modo de síntesis**, la profesión de Trabajo Social parece encontrarse “amenazada” o tal vez “invadida” por otras profesiones, ante las cuales en vez de lograr una adecuada articulación en pro de los individuos entran en competencia, limitando el espacio de cada uno y con ello las capacidades de ejercicio de la profesión. El Trabajo Social se encuentra en una instancia de cambio, al cual aún parece no adaptarse.

“El sentido de la práctica profesional es objeto de permanente tensión, su contribución hacia un determinado proyecto político global no es resultado de una decisión tomada de una vez y para siempre. Esta es la gran riqueza de la práctica, que nos coloca en constante movimiento y siempre en tensión.” (Casas, A. et al; 2008:170)

El contexto en el cual se desarrolla le imprime de sobrecarga de demandas, no sólo a nivel social sino también político. El Estado está enfrentando una serie de cambios, entre los cuales se encuentran el rumbo a tomar de las Políticas Sociales, principal herramienta del Trabajo Social: las mismas en su nuevo alcance son de tipo focalizadas siendo dirigidas a las poblaciones de menores recursos generando en cierta forma aumentar las desigualdades.

El Trabajo Social a lo largo de su historia ha ido sufriendo una serie de modificaciones en la naturaleza de la profesión, las cuales han conllevado a cambios a nivel social. Desde las “Hermanas de la Caridad”, las visitadoras sociales dependientes del poder médico hegemónico, al movimiento de reconceptualización de los años ‘70 que se extiende hasta hoy, parecen dar cuenta de las innumerables actividades a desarrollar por esta profesión y hasta en ocasiones, parecen confundirse los roles con otras disciplinas.

“(…) El ser profesional se trata de una construcción permanente en la que los diversos perfiles se interpelan mutuamente y constituyen el campo de posibilidades de desarrollo de la profesión. La pregunta no es qué es lo específico de la profesión, sino a qué demanda podemos dar respuestas y cómo ampliamos nuestro repertorio teórico - práctico para que dichas respuestas sean creativas y generadoras de nuevas posibilidades ampliando así los campos de actuación profesional”. “Es posible la búsqueda de un Servicio Social no alienado, que intente superar su lugar de subordinación y de mero instrumento administrativo y pase a asumir los desafíos que supone intervenir en una compleja contextualidad, analizarla críticamente y dar respuestas creativas para la solución de los problemas con los que se debate.”(Bentura J.P; Sarachu, G.; 1972: 74)

Con los cambios concebidos durante la década del ‘90, los problemas sociales generados en medio de un Estado que hecha la suerte al libre mercado, lo social adquiere soporte bajo las manos de los científicos sociales. Estos últimos se enfrentan a duras demandas bajo políticas focalizadas y sectoriales.

Asimismo, este profesional adquiere nuevos lugares donde desarrollar su trabajo, producto (en los últimos años) de nuevos programas destinados a diferentes problemáticas, los cuales suelen ser de corta duración, lo cual genera incertidumbre en el individuo. Acompañado de nuevas fuentes de empleo, que si bien el Estado ha sido y sigue siendo el principal empleador, nuevas instituciones privadas han dado lugar a este profesional. *“A veces pareciera que los Trabajadores Sociales estamos incapacitados de comprender la enorme importancia que adquiere la asistencial para los desposeídos. Las necesidades concretas tiene que ser el punto de partida; y a partir de ello entonces se podrá impulsar la organización y el proceso de lucha por otras reivindicaciones.”*(Alayón, N; 2008:25)

El mundo laboral actual se enfrenta a grandes desafíos de diversa índole: tecnológica, geográfica, física; el Trabajo Social no escapa a esa realidad, por el contrario, se encuentra inmerso en una infinidad de factores que por su naturaleza social la delimitan como profesión fuerte-

mente potenciadora de la aparición procesos de desgaste laboral, no siendo la única propensa a padecerlo.

La naturaleza de la profesión la define como profesión sensible ante factores de estrés y desgaste profesional siendo muy difícil discernirlos en el transcurso diario del ejercicio técnico. Sin embargo, la acción social por sí ya se vuelve un factor adverso para la salud del trabajador, motivo por el cual se hace más complejo evadir los factores generadores de daño.

La esencia de la profesión requiere enfrentarse a situaciones complicadas con emotivas y angustiosas situaciones de vida de las cuales el profesional debe aprender a separarse. El ambiente donde se desenvuelve generalmente el Trabajador Social responde a ciertas situaciones de vulnerabilidad social. La contradicción ejercicio profesional - herramientas (políticas sociales) remiten a la confusa realidad que enfrenta diariamente el profesional en el ejercicio de su rol; en medio de su interés y esmero por generar cambios en la realidad que se le presenta, encuentra además "valladas" que saltar en medio de la política institucional y la acción del propio actor social.

En la actualidad la profesión está logrando un reconocimiento de vital importancia a nivel social, ha conquistado espacios en cuestiones antes impensadas; esto ha conllevado un aumento en las demandas, lo cual repercute en un aumento de la actividad laboral, se hace preponderante entonces la articulación entre espacio laboral y tiempo libre, porque un factor no menos importante es el fin de la jornada laboral, el equilibrio entre vida profesional y vida personal; el disfrute de tiempo libre, actividades recreativas, buen descanso, son fuertes generadores de bienestar y funcionan como "como aislantes de problemas".

Es así, que cabe preguntarse si ¿la ausencia de bienestar en el ejercicio de la profesión ha de repercutir negativamente en el desempeño de la función? o si ¿las complejas situaciones a las cuales se enfrenta el profesional y la falta de herramientas indispensables para la actuación han de generar un sentimiento negativo en la salud del profesional?

La acción social por sí, ya es un factor adverso para la salud del trabajador, por eso lograr establecer fronteras de autocuidado, y un clima organizacional generador de intervenciones interdisciplinarias, contribuirían al diálogo en pro de estrategias que favorezcan no sólo al ciudadano con el cual se involucra, sino también al profesional.

"(...) la angustia provocada por los riesgos profesionales no siempre se manifiesta en lo que dicen los trabajadores. Ha de buscarse bajo actitudes defensivas (...)" (Kalima, R. et al. 1988:69)

Al respecto resulta importante cuestionarse ¿Cómo oculta un Trabajador Social los factores estresantes? ¿Cuál es su acto defensivo? Así como, ¿qué sucede a medida que nos vamos haciendo "experientes" en el medio profesional y en el ámbito laboral?, ¿disminuyen o se acentúan los factores de estrés laboral en Trabajo Social?

BIBLIOGRAFÍA

- ALAYÓN, N. (2008). Exclusión social y asistencia. En: Xº Congreso Nacional de Trabajo Social. Trabajo Social en un contexto de cambio: una mirada hacia nuestro quehacer profesional. Uruguay.
- ARAÚJO, A.M. et al. (2008). El impacto de las transformaciones del mundo del trabajo en la vida cotidiana de la sociedad uruguaya actual. En lo social, la salud, lo jurídico y lo simbólico. Ed. Udelar. Uruguay.
- BENTURA J.P; SARACHU, G. (1972) ¿Hacia dónde va el Servicio Social? Anotaciones para una crítica de la formación profesional. En: Revista de Trabajo Social. Selecciones de Servicio Social. Año XV. N° 23. Tercer cuatrimestre. Ed. Hvmánitas. Argentina.
- CASAS, A. et al. (2008) Proyectos ético - político, profesionales y proyectos societarios: reflexiones y desafíos a partir de algunos aportes de José Luis Rebellato. En: Xº Congreso Nacional de Trabajo Social. Trabajo Social en un contexto de cambio: una mirada hacia nuestro quehacer profesional. Uruguay.
- COLSON EN: FRIEDMAN, G; NAVILLE, P. (1963). Tratado de sociología del trabajo. Tomo I. Ed. Fondo de Cultura Económica. México.
- DEJOURS, C. (1990). Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Ed. Hvmánitas. Argentina.
- DEJOURS, C. (2006). La Banalización de la Injusticia Social. Ed. Topia. Argentina.
- DEJOURS, C. (2008) en: Silveira Rondán, N. Un modelo de triangulación cuali - cuantitativa. Estrés, satisfacción y Burnout en médicos y enfermeras del Hospital de Clínicas "Dr. Manuel Quintela". Ed. Psicolibros. Uruguay.
- EROLE, C. (2006). Familia(s) estallido puente y diversidad: una mirada interdisciplinaria de derechos humanos. Editorial Nuevo Espacio. Argentina.
- FREIDSON (2008) EN: SILVEIRA RONDÁN, N. Un modelo de triangulación cuali - cuantitativa. Estrés, satisfacción y Burnout en médicos y enfermeras del Hospital de Clínicas "Dr. Manuel Quintela". Ed. Psicolibros. Uruguay.
- FRIEDMAN, G; NAVILLE, P. (1963). Tratado de sociología del trabajo. Tomo II. Ed. Fondo de Cultura Económica. México.
- HELLER, A. (2002). Sociología de la Vida Cotidiana. Ed. Península. España.
- KALIMA, R. Et al. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ed. Organización Mundial de la salud. Suiza.
- KATZ Y KAHN (1992) en: Peiró JM. Desencadenantes del estrés laboral. Ed. Eudema Psicología. España.
- KOSIK, K. (1963). Dialéctica de lo concreto. Ed. Grijalbo. México.
- MENDOZA, M.C (1986) Una opción metodológica para los Trabajadores sociales. Ed. ATSMAC. Argentina.

NEFFA, J.C. (1987). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Ed. Humanitas. Argentina.

NEFFA, J.C. (1997). Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida? Ed. Asociación trabajo y sociedad. Argentina.

PEIRÓ JM. (1992). Desencadenantes del estrés laboral. Ed. Eudema Psicología. España.

SARACHU, G. (2003). Cambios en el mundo del trabajo. Desafíos para la intervención profesional. En: Seminario- taller. Los debates actuales en trabajo Social y su impacto a nivel regional. U. de la R. Uruguay.

SISMONDI EN: FRIEDMAN, G; NAVILLE, P. (1963). Tratado de sociología del trabajo. Tomo II. Ed. Fondo de Cultura Económica. México.