

Salud mental relacionada al
trabajo.

Reconocimiento del campo.

Perspectivas e impases.

Edith Seligmann-Silva

DESGASTE MENTAL

- **Concepto:**
- Desgaste como pérdida efectiva o potencial, orgánica o psíquica (Asa Cristina Laurell-1989).

Incluye también las ideas de deformación; consumo (cuerpo y vitalidad consumidos) y de corrosión (del carácter)

- Enfoque basado en el materialismo histórico:

Ser humano trabajador usado como insumo/instrumento en el proceso de producción, en el cual es explotado y consumido.

Consumo del trabajador a través del desgaste en el que ocurre el proceso de pérdida de su salud.

DESGASTE MENTAL

- Desgaste **literal**: trastornos mentales orgánicos. Ej: secuela de trauma cráneo encefálico por accidente de trabajo; daño por neurotóxicos.
- Desgaste **funcional**: alteración psicofisiológica-estrés- llevando al daño orgánico (desgaste literal) por la vía psicosomática.
- Desgaste **simbólico**: por pérdidas, deformación o degradación de valores y sentimientos: alteraciones de identidad; *corrosión del carácter* (R. Sennet).
Desgaste de la esperanza.

Realidad contemporánea

- **Expansión del miedo** (“Miedo líquido”-Baumann), incertidumbre y desconfianza.
- **Agravamiento de la competición y del individualismo.** Rupturas de la solidaridad (“Sálvese quien pueda”)
- **Pérdidas éticas:** omnipotencia y codicia desenfrenada (ver la crisis financiera internacional)
- **Aumento de la concentración de la riqueza/desigualdad**

Realidad contemporánea

Presiones organizacionales

1. Aspectos temporales e intensificación del trabajo

Tiempos humanos irrespetados:

- Jornadas, ritmos, tiempos de recuperación y “tiempos de vivir”
- Los tiempos del trabajo mental. Trabajo cognitivo y trabajo emocional.

Complejidad de las “operaciones mentales”. Procesos decisivos, responsabilidad.

- Bio-ritmos. Trabajo en turnos alternos. Trabajo nocturno.
- Impactos: Fatiga, padecimientos, riesgos de AT y de errores. Prejuicios a la sociabilidad en el trabajo y fuera de él. Daño existencial.

Realidad contemporánea

Presiones organizacionales

1. Aspectos temporales e intensificación del trabajo

Tiempos humanos irrespetados:

Tiempos humanos presionados por la adopción de equipos y tecnologías de forma incompatible con el equilibrio biopsíquico y social.

Velocidad como ideal y valor que *atropella* valores esenciales del humano.

Realidad contemporánea

Presiones organizacionales

Consecuencias:

Impactos y riesgos para la vida mental y relacional:

- a) Sobrecarga mental que incluye aceleración mental, produciendo:**
- b) Sacrificio del pensamiento, de la fantasía y de la comunicación significativa.**
- c) Fallas en el análisis y en los procesos decisivos de diferente tipo, complejidad y cobertura.**
- d) Abandono de las referencias éticas.**

Control y evaluación

Concepciones, criterios basados en el economicismo inmediatista y

en métodos que hieren sentimientos de justicia y dignidad.

Excelencia: del discurso a las prácticas

Flexibilidad como imperativo: para la “conquista de la competitividad”.

- La valorización de lo transitorio. Fragilización de los vínculos y de los valores.
- Apología del cambio permanente, sin considerar la incompatibilidad con la dimensión humana de quien trabaja.
- Excelencia: una concepción progresista o una ideología engañosa? Necesidad de revisar el significado que “excelencia” ha asumido en las prácticas empresariales.

De la excelencia a la precarización

Precarización de los vínculos contractuales y afectivos.

Precarización de las condiciones de trabajo. Precarización de la salud.

Las apologías engañosas del trabajador perfecto y de la salud perfecta (SFEZ)

- Evaluación que no corresponde al reconocimiento justo.

Evaluación como fuente de violencia, injusticia y resentimiento (Michel Monroy: “La violencia de la excelencia”).

Excelencia como mito: genera ocultamientos del mal-estar; *presentismo*, omnipotencia y falsedad.

Discriminación; humillación y exclusión de los “no excelentes”

Nuevos y viejos instrumentos de control

- De la represión a la seducción de los “colaboradores” .
- Sentimientos y valores instrumentados:
- Deseo de autonomía por autonomía controlada.
- MIEDOS-rabia-ambición-machismo.

Comunicación y relaciones inter- jerárquicas, horizontales e interpersonales.

- Falta de transparencia que alimenta **inseguridad e incertidumbre**.
- Distorsiones y disimulación que originan institucionalización de la falsedad y corrosión de la confianza.
- Impactos: inseguridad, ansiedad, vivencias de persecución, aislamiento. La dinámica intrapsíquica en tales situaciones puede tener diferentes movilizaciones -favorecer el desarrollo de depresiones o de otros trastornos psíquicos y /o psicósomáticos.

Contextos y situaciones de trabajo como fuente de manifestaciones depresivas

Contemplar la diversidad de inserción social y en el trabajo

Fuentes/frustraciones continuas que perjudican:

1. La realización profesional-ideal de desarrollo y acción.
2. El proyecto de carrera.
3. La aspiración de *poder ser integralmente/* realizar sus potenciales.
4. La realización como *ser social*.
5. El proyecto del progreso material (financiero) y de proporcionar mejores condiciones de vida a la familia.

Contextos y situaciones de trabajo como fuente de manifestaciones depresivas

Contemplar la diversidad de inserción social y el trabajo

Fuentes/vivencias de fracaso asociadas a las siguientes situaciones:

1. No cumplir las exigencias (productividad; metas).
2. Percibir imposiciones que perjudican e impiden la realización del trabajo de acuerdo a los propios principios (éticos y profesionales)
3. Empleo: descenso del cargo o función.

Contextos y situaciones de trabajo como fuente de manifestaciones depresivas

Contemplar la diversidad de inserción social y el trabajo.

Fuentes:

- Ausencia o pérdida de reconocimiento
- Ausencia o pérdida de autonomía profesional
- Sufrir descalificación (desempeñar actividades inferiores a la capacidad y experiencia)
- Sufrir ataques a la dignidad: humillación/ofensa/irrespeto personal o profesional; otras formas de violencia psicológica (acoso moral o sexual, entre otras)
- Sufrir injusticia: calumnia/proceso administrativo injusto, etc.

TRAUMAS EN EL TRABAJO

- Traumas psíquicos **por accidentes o agresiones** -vivenciadas en experiencias o testimoniadas. La “piel psíquica” que se rompe (Marie Pezé).
- Violencia física; psicológica y sexual. Negligencia que configura violencia.

TRASTORNO DE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO (TEPT)-F-31 en la CID- 10

- OIT (2010) Reconocimiento como trastorno mental relacionado al trabajo, siempre que el (los) evento(s) traumático(s) hayan ocurrido en el trabajo.
- Mas frecuente en bomberos, policías, conductores y cobradores de vehículos colectivos.
- TEPT secundario: profesionales y voluntarios que prestan socorro y realizan búsquedas de **sobrevivientes en grandes accidentes o catástrofes**.

CARACTERISTICAS CLINICAS DEL TEPT

- FASE DE LATENCIA ENTRE EL EVENTO TRAUMÁTICO Y LA ECLOSION DE LOS SINTOMAS.
- TRAUMA VIVENCIADO COMO SITUACIÓN DE GRAVE AMENAZA, DESAMPARO E IMPOTENCIA.
- DESAFIO AL DIAGNOSTICO POR EVADIR EL SUFRIMIENTO DE CONTAR EL TRAUMA REVIVIENDOLO.
- EL CONJUNTO TIPICO DE SINTOMAS PSIQUICOS Y FISICOS. *TEPT POR ACOSO.*
- LA IMPOSIBILIDAD DE VOLVER AL LUGAR DEL EVENTO O DEL CONTACTO CON TODO LO QUE LO EVOQUE.
- REHABILITACIÓN PROFESIONAL-MÁS ALLA DE LA PSICOLÓGICA Y SOCIAL-

ROSTROS DE LA PRECARIZACION SOCIAL Y DEL TRABAJO

- Precarización de los vínculos contractuales e interpersonales.
- Precarización de la organización y de las condiciones de trabajo.
- Precarización de la salud y seguridad en el trabajo
- Fragilización en la construcción de las identidades individuales y colectivas.
- Fragilización de la representación y organización sindical.

Precarización ética.

Lista de trastornos mentales y del comportamiento relacionados al trabajo.

Normativa 1.339/99 y anexo II del Decreto 3.048/99

- Demencia en otras enfermedades específicas clasificadas en otros lugares (F02.8)
- *Delirium*, no sobrepuesto a la demencia, como se describe (F05.0)
- Trastorno cognitivo leve (F06.7)
- Trastorno orgánico de personalidad (F07.0)

Lista de trastornos mentales y del comportamiento relacionados al trabajo.

Normativa 1.339/99 y anexo II del Decreto 3.048/99

- Trastorno mental orgánico o sintomático no especificado (F09.-)
- Alcoholismo crónico (relacionado al trabajo) (F10.2)
- Episodios depresivos (F32.-)
- Estado de estrés postraumático (F43.1)

Lista de trastornos mentales y del comportamiento relacionados al trabajo.

Normativa 1.339/99 y anexo II del Decreto 3.048/99

- Neurastenia (incluye síndrome de fatiga) (F48.0)
- Otros trastornos neuróticos especificados (Incluye neurosis profesional)(F48.8)
- Trastorno del ciclo vigilia-sueño debido a factores no-orgánicos (F51.2)
- Sensación de estar acabado (síndrome de burn-out, síndrome de agotamiento profesional) (Z73.0)

Gerencialismo en el sector público

- Penetración de la gestión orientada por el discurso neoliberal. Prejuicios a la implementación de la política social.
- Supremacía de la gestión contable y burocrática sobre la misión social.
- Bloqueo de la sociabilidad y de la cohesión interna
- Impedimento de la **acción social** significativa
- Vaciamiento del **sentido social** de las actividades
- Aplastamiento del “ser social” del trabajador.
- Individuos y colectivos entre sujeción y resistencia.