



# **CONGRESO NACIONAL DE DELEGADAS Y DELEGADOS 2023**



## **TERCER PANEL – Parte 2**

# **La salud mental es un tema de todas y todos**

# Miriam Wlosko

Psicóloga, docente investigadora en temas de salud mental y trabajo. Ha publicado *El trabajo, entre el placer y el sufrimiento* y *El trabajo, entre lo público, lo privado y lo íntimo*, entre otros.

Quería comentarles algunas cuestiones vinculadas con el trabajo docente y el sufrimiento relacionado con el trabajo, y preguntarnos qué se puede hacer con estas cuestiones. El trabajo nunca va a ser neutro en relación a nuestra salud: o nos va a hacer bien o nos va a hacer mal. No hay cosas intermedias. El trabajo puede generar gratificación, placer, engrandecimiento de nuestras habilidades, etcétera, o puede generar cosas malas. Puede generar sufrimiento, puede generar enfermedad y puede generar muerte. Es decir, no podemos mantenernos indiferentes ante esta situación.

Una muy breve contextualización que tiene que ver con algunos datos de la OIT [[Organización Internacional del Trabajo](#)], de la OMS [[Organización Mundial de la Salud](#)] y con una encuesta muy grande que hace la Unión Europea para demostrarles que estamos en el mundo, que Argentina está en el mundo: casi la mitad de las y los trabajadores de la Unión Europea están expuestos a factores de riesgo que afectan su salud mental. Estamos hablando de la mitad, y son de Europa, imagínense.

En todo el mundo más de la mitad de los trabajadores y las trabajadoras tenemos problemas músculo-esqueléticos: nos duele el cuello, nos duele la espalda, nos duele todo. Y luego, este es otro dato muy impresionante, la exposición a largas jornadas de trabajo, de más de 55 horas semanales, es el factor de riesgo ocupacional que tiene la mayor mortalidad a nivel mundial.

Digo que estamos en el mundo porque, según los datos de [la encuesta que hizo SADOP](#), justamente coincide todo.

El 74% dice que tiene problemas osteomusculares, entre el 65% y el 70% padece alguna cuestión vinculada con estar ansioso, deprimido u otro tipo de sintomatología que tiene que ver con esto. Es decir, estamos en el mundo en relación con esto.

Ustedes sabrán, seguramente lo saben pero es importante traerlo, que a pesar de que estemos en el mundo con los síntomas, no estamos en el mundo con la legislación. Porque la legislación argentina no reconoce la presencia de riesgos psicosociales en

relación con el trabajo, y repito esto que dijo una vez **Carlos Rodríguez**, que es un médico: “Parece que los argentinos no tenemos psiquismo”. Entonces, ¿qué pasa? Nuestra ley no contempla que podamos enfermar, padecer, en relación con la salud mental. No podemos pedirnos licencia, no tenemos cobertura. Esto es muy importante, porque que la ley todavía no esté (porque pienso que alguna vez va a estar) no implica que no hagamos algo; tenemos que hacer algo.

La pregunta es qué podemos hacer. Es una pregunta que nos tenemos que hacer.

### **El sufrimiento y sus consecuencias**

Una cosa que me parece importante comentar: yo no hablo de enfermedad mental ni de padecimientos psicopatológicos, prefiero utilizar la noción de sufrimiento relacionado con el trabajo. ¿Qué es esto del sufrimiento? El sufrimiento no es patógeno en sí mismo: hay gente que padece y no se enferma, y hay gente que sí. El sufrimiento no es patógeno en sí, pero puede enfermar, esto es lo primero. Y lo segundo es que hablar de sufrimiento nos permite salir de visiones más patologizantes de la enfermedad mental para poder centrarnos en el sufrimiento.

¿Y qué hacemos con el sufrimiento? Porque siempre hacemos algo. Nos defendemos, consciente o inconscientemente, pero nos defendemos. Y nos defendemos individual y colectivamente de este sufrimiento.

Busqué algunos disparadores que me pareció que podían tener que ver con el sufrimiento relacionado con el trabajo de las y los docentes.

Por un lado, por ejemplo, esta vivencia de desborde, de estar desbordado, de perder el control de las tareas, de la falta de tiempo, siempre peleando con el tiempo, la falta de posibilidad de recuperarse, de descansar. El desencaje entre el compromiso con el que fuimos contratados y los resultados que obtenemos, y también en relación al reconocimiento que a veces no tenemos. O la valoración que a veces no tenemos en relación al esfuerzo que invertimos.

Luego, un desfasaje con nuestro contrato inicial, entre lo que nos dicen que tenemos que hacer y lo que se puede realmente hacer, y lo que no se puede hacer y lo que realmente tenemos que hacer con un esfuerzo personal y un plus impresionante para que las cosas salgan. Y eso lo hacen todos ustedes. También una impotencia que muchas veces sentimos relacionada con la fragilización de la función docente, con los objetivos de la institución escolar que muchas veces nos hacen tambalear un poco.

Además, mandatos contradictorios, burocráticos: al mismo tiempo tenemos que producir excelencia, cuidar a los estudiantes, cuidar a nuestros compañeros –porque somos todos

delegados y delegadas- y producir números de egresados. ¿Tenemos que hacer todo eso a la vez? ¿Cómo se hace?

A veces hay también un doble discurso, en el que se engrandece nuestro rol y al mismo tiempo se lo desvaloriza. Esta pérdida del sentido de la que se habló mucho hoy, y otra cosa que me parece central, que es que muchas veces nos sentimos solas y solos en medio de una multitud. Y eso está en relación con la tristeza y la depresión. Puede ser por muchas cosas: porque no se puede configurar un colectivo de trabajadoras y trabajadores, porque se desestructuran estos colectivos, etcétera.

Las consecuencias las conocemos: abandonos, licencias, carpetas psiquiátricas, sintomatología de todo tipo, física y psíquica.

Y ante esto, operamos defensas. Decimos, por ejemplo: “Bueno, chau, me desconecto, no pienso más, se hace lo que se puede, adiós”. Nos retiramos, porque no aguantamos más. O nos auto-aceleramos, nos sobrecargamos de tareas y no percibimos que lo estamos haciendo. Lo naturalizamos. Mucha gente acá va a trabajar estando enferma.

Y después, también, individualizamos. Una de las consecuencias que a veces se notan es que, muchas veces, cuando no hay colectivos de trabajo, ¿qué pasa? Se individualizan y se personalizan los conflictos laborales.

¿Qué hacer?

### **Medir, analizar, decidir y actuar**

Es complejo, porque no hay una sola manera de avanzar en el hacer. En este campo hay muchas conceptualizaciones y abordajes distintos que van a llevar a intervenciones distintas y tener distintas consecuencias político-sindicales. Entonces, acá vamos a tener que pensar bien qué hacer y cómo hacer.

¿Vieron que este es un campo de muchas palabras? Salud mental, *burnout*, riesgos psicosociales, “estoy quemado”, estrés. ¿Qué quiere decir todo esto? Básicamente tenemos dos grandes bloques de posibilidades para pensar los abordajes. Por un lado, tenemos teorías e intervenciones que están en relación a teorías del estrés, y estos son abordajes que suelen utilizar encuestas cuantitativas o cuali-cuantitativas, en donde el rol de quienes trabajamos a veces es bastante pasivizado, porque vienen, nos toman una encuesta, hacen datos y después, ¿nosotros qué hacemos? Damos los datos. Pero esto hay que pensarlo.Cuál es el rol nuestro en la producción del conocimiento y en la generación de la modificación de la organización del trabajo.

Luego hay otro tipo de concepciones, que están más orientadas o basadas en la teoría social, en la ergonomía, en la salud mental en relación con el trabajo, y que, a contramano de las otras, no proceden mediante encuestas cuantitativas, sino más bien parten de la idea de sufrimiento en relación con el trabajo. ¿Y qué pasa? Operan a partir de dispositivos en donde el eje absoluto es la circulación de la palabra: la escucha y la circulación de la palabra de quienes trabajan, porque son los únicos que saben lo que pasa en su trabajo. Pero no en general: en la institución específica, en la organización específica. Porque no son iguales las escuelas ni los compañeros ni nada. Entonces, esta escucha, estos dispositivos de escucha, de circulación, permiten además que no separemos constantemente investigación de acción y de intervención.

Esto lo tenemos que pensar quienes trabajamos en nuestros lugares de trabajo. ¿Podemos pedir ayuda a expertos? Sí, podemos. Pero los expertos no tienen que guiar todo el proceso: nosotros tenemos que guiarlo. Porque saben cuál es el negociado, ¿no? La cantidad que hay de consultoras, de especialistas, etcétera.

La primera cuestión que se dijo, y la repito porque me parece central, es que no podemos olvidarnos del análisis de los procesos y la organización del trabajo específicas y concretas en las que estamos insertos junto con el colectivo de trabajadores. Esto es central: si medimos riesgos y nos olvidamos del análisis del proceso de trabajo, no sirve, no podemos pelear.

Luego, la acción, a mi criterio, no puede quedarse en datos, en encuestas. Tenemos que hacer algo con eso.

Y ser cuidadosos en la elección de los modelos de intervención, porque hay muchas metodologías que ahora están muy de moda, de autoayuda, de relajación. Ojo, no tengo nada contra la relajación, todo lo contrario. Nunca me voy a olvidar, una anécdota muy rápida: hace unos años, en una intervención que estábamos haciendo en un hospital de niños en donde ya se habían muerto dos jefes del servicio de cirugía infantil, jóvenes, y nadie quería agarrar ese cargo, la propuesta de la organización de trabajo fue ofrecerles clases de yoga. Está muy bien el yoga, a mí me encanta el yoga, pero lo que quiero decir es que no podemos ahorrarle a los empleadores que cumplan con la Ley, que cumplan con las condiciones y medio ambiente de trabajo, y que velen por la salud y la salud mental de quienes trabajan.

### **Construir junto con los otros**

Una última cosita, que no podía dormirme pensando que quería decir: yo hablé de sufrimiento, y quiero decirles que fue como un baño de alegría absoluta para mí, políticamente hablando, decirles que me parece que el sufrimiento es una materia, como un motor, ¿no? Y me parece que lo que se está jugando, en esta realidad de nuestro país ahora, es también cómo usa la política el sufrimiento de todos nosotros, de todos los trabajadores y trabajadoras, ¿en qué sentido? La política se puede apropiarse del sufrimiento y hacer algo con él, y fíjense que hay una opción, que es la de la derecha, que claramente utiliza el sufrimiento para decir “es el de al lado el que te quiere sacar algo, es el de al lado que va a llegar antes que vos, es el de al lado el que va a hacer más mérito, apurate”. Esa es una utilización del sufrimiento que te hace odiar al otro, que te hace querer matarlo .

Y hay otro uso del sufrimiento, que tiene que ver con esto que estamos haciendo hoy acá, que es construir junto con los otros. Es difícil, parece un cliché, es lo más difícil, pero es lo más importante. Así que chicos, salud mental es estar todos juntos acá y también es ir al mar a mojarse las patas.

Gracias.