

SALUD MENTAL VERSUS INESTABILIDAD LABORAL

Psic. Mirta Gavilán (*)

Colaboradoras: Lic. Karina Ferrer; Lic. Rosana Ibarra(**)

()Profesora titular ordinaria de las cátedras de Psicología Preventiva y Orientación Vocacional, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, UNLP, Argentina.
E-mail: labour@ciudad.com.ar*

*(**)Auxiliares docentes de las cátedras mencionadas*

Resumen

El presente trabajo forma parte de una investigación sobre orientación y empleo en La Plata, Pcia. de Bs. As. (Argentina), llevada a cabo en forma conjunta con las cátedras de Psicología Preventiva y Orientación Vocacional, de la Carrera de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata. Esta investigación se apoya en cuatro ejes: Educación-Trabajo-Políticas Sociales y Salud.

Esta presentación estará referida al eje salud, que carece de servicios de ubicación y empleo y que actualmente viene desarrollando algunas experiencias de orientación vocacional no sistemáticas desde los servicios de Adolescencia y Salud Mental. La investigación advierte la existencia de nuevas demandas de tratamiento psicológico de una población (“los nuevos pobres”) que teme perder el empleo o que está desempleada y que antes no concurría a los hospitales públicos. En la casuística estudiada aparecen con mayores complejidades psicosomáticas las personas que temen perder el empleo. Se realiza el análisis en la población local y se lo relaciona con diferentes investigaciones nacionales e internacionales.

Palabras clave: Eje salud; inestabilidad laboral; estrés; nuevas demandas; salud mental

Introducción

El presente trabajo forma parte del proyecto de investigación “Perfil de la orientación vocacional ocupacional y servicios de ubicación y empleo”, llevado a cabo por las cátedras de Orientación Vocacional y Psicología Preventiva de la Carrera de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Esta investigación se propone conocer el estado de cobertura, nivel de intervención, formación, metodologías y prácticas de la orientación vocacional ocupacional y servicios de ubicación y empleo en la región de La Plata y Gran La Plata.

Tiene como antecedentes y referentes inmediatos las investigaciones realizadas por el Dr. Anthony Watts, de Inglaterra, y las de los Dres. Stuart Conger y Hebbert Bryan (1), de la Fundación Canadiense de Orientación y Empleo. Del primero tuvimos en cuenta “Occupational profiles of Vocational Counsellors of the European Community” y, más

especialmente, su Informe de Síntesis presentado al Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) (1992)(2).

Se apoya asimismo en los abundantes trabajos de la literatura especializada en torno a la redefinición de la Orientación Vocacional-Ocupacional y en nuestros propios trabajos de investigación en la misma área, dirigidos a conceptualizar el nuevo rol del orientador, y las formas actuales de la orientación y su vinculación con el mundo del trabajo y con el fenómeno del desempleo (Gavilán, M. 1996(3); 1997(4); 1999(5)).

Dentro de la primera etapa del proyecto se procedió a definir operacionalmente dos instancias: Servicios de Orientación Vocacional Ocupacional y Servicios de Ubicación y Empleo:

1. *Servicios de Orientación Vocacional Ocupacional:* incluimos dentro de los servicios de Orientación Vocacional Ocupacional a todas aquellas instituciones, equipos de trabajo y/o profesionales que, en las diversas instituciones a relevar, realizan tareas específicas de Orientación Vocacional Ocupacional, en los niveles preventivos, asistenciales y comunitarios (en forma individual o grupal); tanto pertenecientes a las instituciones o convocados externamente por las mismas.
2. *Servicios de Ubicación y Empleo:* son aquellos equipos de trabajo, profesionales independientes y/o no profesionales, que ejecutan tareas relativas a la ubicación laboral de las personas que se han quedado sin trabajo, a la reconversión laboral y/o a la colaboración en la búsqueda del primer empleo.

Esta investigación emprendió la búsqueda de organigramas provinciales y municipales con el objeto de ordenar y sistematizar el trabajo de campo y de encontrar el lugar de las instituciones.

Pero al darnos cuenta de que las estructuras que figuraban en los organigramas eran menores a las que nos demostraba la complejidad de la realidad local, se optó por realizar un camino propio, a través de cuatro ejes que responden al objetivo de la investigación. En cada uno, incluimos los organismos relevados:

- a) *Eje Educativo:* Dirección General de Escuelas y Cultura de la Provincia de Buenos Aires, a través de la Secretaría de Educación y los principales referentes zonales: los inspectores de área; todas las escuelas, tanto en el nivel de la EGB como en el ciclo polimodal y en todos los niveles y modalidades del sistema, y los equipos de orientación escolar dependientes de la Dirección de Psicología y Asistencia Social Escolar; Universidad Nacional de La Plata (todas sus facultades y escuelas de enseñanza media que dependen de ella, centros de orientación vocacional y programas de orientación laboral (PROLAB); Universidad Tecnológica de La Plata con sede en Ensenada y Universidad Católica de La Plata.

- b) *Eje Salud*: todos los hospitales del área de La Plata y Gran La Plata, Berisso y Ensenada y las dependencias que, desde los mismos, brindan alguna respuesta de orientación vocacional (Dirección de Salud Mental – Departamento de Adolescencia).
- c) *Programas Sociales*: Consejo Provincial de Desarrollo Humano y la Familia; Consejo Provincial del Menor; Consejo Provincial de las Personas con Discapacidad; Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones; ONG (organismos no gubernamentales); colegios y asociaciones profesionales.
- d) *Eje Trabajo*: Ministerio de la Producción y el Empleo de la Provincia de Buenos Aires, con sede en La Plata y su accionar en Berisso y Ensenada; Dirección Nacional del Empleo con sede en la ciudad de La Plata; sindicatos y asociaciones profesionales que los nuclean; Ministerio de Asuntos Agrarios.

Esta presentación está referida al Eje Salud, ya que del relevamiento realizado en dicho contexto surgió el análisis de esta problemática llamada “inestabilidad laboral”.

Para analizar esta categoría de trabajadores tuvimos en cuenta cinco niveles de análisis metodológicos, por ello el presente trabajo está dividido en cinco instancias:

- Investigaciones anteriores y actuales del equipo de investigación llevadas a cabo en el mismo universo geográfico.
- Investigaciones en otros contextos mundiales.
- Entrevistas a referentes claves de los servicios de Salud Mental de los Hospitales Públicos de la zona objeto de estudio.
- Entrevistas a personas que se encuentran en esta categoría laboral.
- Escalas de Apreciación del Estrés, de Fernández Seara y Mielgo Robles.(6)

I. Investigaciones anteriores y actuales del equipo de investigación

Durante los años 1992-1994 se llevó a cabo la investigación denominada “*Cómo eligen los adolescentes hoy*” y en los años (1994-1998), la investigación “*Imaginario Social-Realidad Ocupacional*”. En un análisis final comparativo aparecieron los siguientes indicadores:

1. Aumentó la preocupación por el trabajo en todos los niveles sociales incluidos en la muestra. El trabajo está ocupando el lugar de una variable decisiva a la hora de elegir vocacionalmente. El tema del desempleo juvenil que afecta a la población etárea de 16 a 25 años, tan publicitado actualmente, y el desempleo o temor a perder el empleo de los padres, ha incrementado la importancia del trabajo y lo ha transformado, para la juventud estudiantil, en un problema social de máxima necesidad, injerencia y consideración, aunque prevalecen el estudio y la capacitación.

2. Aumentó el peso de la variable “padres” en la toma de decisiones vocacionales. La familia, en un contexto social y económico de crisis, va cobrando una importancia fundamental como marco orientador y contenedor en las decisiones de los jóvenes que estudian.
3. Aumentó la preocupación por el futuro con una visualización negativa. La situación de Argentina y su incierto destino, a lo que se le agrega la situación local de achicamiento y recesión, la reconversión y cierre de fuentes de trabajo, generan en el universo estudiado cierto clima emocional, como lo hemos visto anteriormente, que influye muy especialmente en los adolescentes y su visión de futuro.

La investigación actual: “*Perfil de la Orientación Vocacional y Servicios de Ubicación y Empleo*”, en su Eje Trabajo, nos llevó a profundizar en el año 2000 la influencia del desempleo regional a través del trabajo “*Un sistema desarticulado. La relación Orientación y Trabajo*” (7). Dicha investigación hace referencia a que, en la población estudiada, aparecían cuatro categorías relacionadas con el desempleo regional, con diferentes implicancias y nivel de riesgo psicosocial:

- a) **Los desocupados sin formación previa.** Estas personas carecen de seguros sociales o fondos de desempleo. Han pertenecido con anterioridad a los niveles de trabajo menos favorecidos y comienzan a recurrir a la búsqueda de trabajos de menor capacitación y menos rentables. Estas ocupaciones están en gran medida cubiertas por obreros de países limítrofes, que han formado verdaderas colonias o barrios en la zona estudiada (bolivianos y peruanos). Esta situación genera rechazos, ya que trabajan por sumas muy inferiores a las históricamente reconocidas por la masa de trabajadores argentinos.

El grupo citado comienza la búsqueda como jornalero, y al no obtener respuesta se vuelca a cualquier actividad, que va desde el cuentapropismo hasta la mendicidad. Muchas veces se complementa con la salida laboral de la esposa, que produce un cambio de roles en la situación familiar y de la pareja, con consecuencias psicosociales desfavorables.

- b) **Los desempleados de empresas del Estado.** Estas personas pertenecen generalmente a clase media o media baja, con poca capacitación, pero que han otorgado mediante su retiro una recompensa económica. En un primer momento esta actuó como incentivo y paliativo, generando la utopía de la actividad privada con diferentes actividades de servicio (locutorios, lavaderos, polirubros, remises, etc). El exceso de ofertas, la menor demanda y las restricciones del mercado, quebraron las ilusiones y proyectos. Esta clase de desocupados, que han tenido buena inclusión social, seguros, obras sociales, y proyección en el estudio de sus hijos, queda en una situación de exclusión que los convierte en uno de los

grupos de desocupados más vulnerables y con mayor grado de incidencia en crisis personales y sociales, como lo ha demostrado el análisis que estamos realizando en los Servicios de salud mental de los hospitales públicos de la zona. La inclusión en el mercado laboral de este grupo es muy dificultosa y depende tanto de su posibilidad de reconversión, como de los sistemas de contención familiar y de las relaciones personales.

- c) **Los desempleados con capacitación previa.** Son aquellos con posibilidades de ser absorbidos en el mercado laboral o reconvertidos (ejecutivos, profesionales, obreros de muy buena calificación). Este grupo cuenta con mejores oportunidades de encontrar un nuevo empleo, aunque la mayoría en condiciones mucho más desfavorables que las previamente alcanzadas.
- d) **Los laboralmente inestables.** Son las personas que tienen empleo, pero que debido a la situación socioeconómica y al alto índice de desempleo, temen perderlo.

Debido a la gran cantidad de población que se encuentra en esta última categoría y a las implicaciones de este problema, nos interesó profundizar en esta nueva variable.

2. Investigaciones en otros contextos mundiales

La década de los noventa ha sido de gran pérdida de puestos de trabajo, cambios, transformaciones y reconversiones a nivel laboral, en todos los contextos mundiales. En este caso en particular nos vamos a referir a algunas líneas de investigación realizadas en el Reino Unido.

En este país, fenómenos como la disminución del número de empleados en las grandes compañías de manufactura, las reducciones en el número de funcionarios, la privatización de industrias nacionalizadas, el aumento de la demanda en la producción que debió ser absorbida por los pocos profesionales existentes y la introducción de nuevas tecnologías, generaron aún menos empleos, y los trabajadores que quedaban en los mismos eran sometidos a condiciones laborales adversas.

Ferrie y colab.(8), en el año 1955, realizaron una investigación en 20 departamentos de funcionarios en el Reino Unido. Se tomaron en cuenta los cambios en la salud de empleados de una repartición gubernamental que se enfrentaba con una privatización, con la consecuente alteración laboral, confrontándolos con los datos de empleados de otros departamentos de la misma institución que no estaban expuestos a esta inestabilidad. Los resultados demostraron que la salud tendía a deteriorarse entre los empleados que anticipaban la privatización en comparación con el resto de la cohorte.

Heaney y colab. Realizaron una investigación en el año 1994 en una industria automotriz por un lapso de 13 meses a personas que estaban sometidas a

inestabilidad laboral. Como resultado de esta evaluación se encontró que la inseguridad laboral actúa como un estresor crónico, cuyos efectos negativos aumentan proporcionalmente a mayor tiempo de exposición a la inestabilidad.(9)

Las variables “grado de situación económica”, “apoyo social de los miembros de la familia” y las diferencias individuales, fueron analizadas por Hamilton y colab. (1990) y posteriormente, por Dew y colab. (1992), quienes informan que las mismas influyen directamente sobre la intensidad del malestar.

Una de las investigaciones llevadas a cabo en Francia, realizadas por el Laboratorio de Psicología del Trabajo del CNAM (Conservatoire National des Arts et Metiers, Francia) en el sector público de Francia, mostró la inestabilidad que percibían los empleados asalariados permanentes, frente a las modificaciones laborales y a la inclusión de nuevos empleados con contratos precarios, generando en los anteriores sentimientos de miedo.

3. Entrevistas a referentes claves de los Hospitales Generales Públicos de La Plata, Gran La Plata, Berisso y Ensenada:

Se realizaron entrevistas a representantes claves, en su mayoría psicólogos y psiquiatras, de los Servicios de Salud Mental de los siguientes Hospitales:

- Hospital Interzonal General de Agudos “Gral. San Martín”.
- Hospital Interzonal General de Agudos “San Roque”.
- Hospital Interzonal Especial de Agudos y Crónicos Neuropsiquiátrico “Alejandro Korn”.
- Hospital Zonal General de Agudos “Dr. Ricardo Gutiérrez”.
- Hospital Interzonal General de Agudos “Profesor Rodolfo Rossi”.
- Hospital Interzonal General de Agudos “Dr. Mario Larrain”

Como resultado de dichas entrevistas, surgen dos problemáticas. Una, en relación con el tema del desempleo; y otra, en relación con la inestabilidad laboral.

En el primer caso, hay un aumento del caudal de pacientes, al incorporarse aquellos que anteriormente no concurrían al hospital público; son los llamados “nuevos pobres”, que antes tenían sus propias obras sociales. Están además los “pobres estructurales”, quienes actualmente ni siquiera concurren a los servicios, pues no tienen dinero para el viaje o lo destinan a la alimentación; suelen asistirse en las unidades barriales.

El segundo tema, el de la inestabilidad laboral, se relaciona con la modificación en las demandas de atención, prevaleciendo cuadros depresivos, intentos de suicidio, fobias, insomnio, inhibiciones. Todos estos estados suelen aparecer, en muchos casos, en personas inestables laboralmente, que además se han visto sometidas en estos últimos años a aceptar situaciones muy desfavorables en el trabajo (mayor carga

horaria, cantidad de trabajo, disponibilidad horaria, baja de salarios, etc.); esto se da por los llamados “contratos basura”, que el trabajador, por no perder la fuente laboral, los acepta pero responde con su salud. Además, mediante estos contratos, va perdiendo derecho (total o parcialmente), a las obras sociales, y éstas, a su vez, por el llamado “pago en negro”, se van vaciando, ya que no reciben los aportes de los empleados y por lo tanto deben concurrir al hospital público.

Por su parte, los hospitales públicos –que no están exentos de este achicamiento del Estado–, producen el círculo vicioso, ya que se convierten en arte (tratando de colaborar y ayudar a los pacientes) y parte (pues los equipos médicos también temen perder su empleo), ya que muchos profesionales y técnicos tienen contratos temporarios y otros están *ad honorem*.

Los profesionales entrevistados mencionaron que, de la interrelación con otros servicios del hospital, han surgido aumentos en las frecuencias de enfermedades cardiorespiratorias, dermatológicas, gastroenterológicas y traumatológicas, generadas en relación con la inestabilidad laboral. También surge que en esta problemática se ponen de manifiesto malas relaciones con sus pares, un aumento de la individualidad, y que estos problemas se hacen extensivos a la familia. La edad de la población asistida con esta problemática oscila entre 30 a 60 años.

En relación a género y muy especialmente en uno de los hospitales mencionados, manifestaron que en la sala correspondiente a las mujeres había un aumento de consultas por intentos de suicidios (psicofármacos), en mujeres entre 30 y 40 años de edad, gran parte de ellas eran jefas de hogar, sin trabajo o próximas a perderlo.

En la sala de varones, había aumentado notablemente el alcoholismo, debido a la desocupación y/ o conflictos laborales con los empleadores. Se detectó además, en los servicios de guardia de los consultorios externos, un incremento de pacientes que había realizado consultas por actos de violencia doméstica.

Los equipos de trabajo entrevistados manifiestan que, debido al gran caudal de demandas que poseen y a los pocos recursos con que cuentan, han elaborado distintas estrategias que las podemos resumir en:

- Acortamiento del horario y tiempo de atención.
- Inclusión de la familia o familia sostén en el tratamiento.
- Posibilidad de trabajar en equipo con otros servicios del Hospital.

4. Entrevistas a personas que se encuentran en esta categoría laboral (inestabilidad laboral)

Se realizaron seis entrevistas en profundidad a personas de diferente sexo cuyas edades oscilaban entre 30 y 50 años, que tenían situación laboral en relación de

dependencia, en instituciones estatales y privadas, con diferentes grados de inestabilidad, perteneciente al universo estudiado

Como resultados de las mismas surge lo siguiente:

Las personas de menor edad estaban más preparadas para el cambio, si bien la pérdida del empleo significaba un atraso en sus proyectos de continuar estudios, adquirir bienes o formalizar una pareja, ya habían realizado o planificado acciones tendientes al logro de una nueva ocupación, aunque sin resultados positivos. Los que se mostraban más preocupados eran aquellos sujetos que estaban anteriormente seguros de su estabilidad y habían contraído deudas y no sabían cómo las enfrentarían. Entre sus planes figuraban la posibilidad de viajar al exterior, solos o en pareja; ninguno de los jóvenes entrevistados tenía hijos, lo que los hacía sentir más libres en las diferentes tomas de decisiones.

En cuanto a las características de género, (dos) mujeres entrevistadas se mostraron menos preocupadas por su situación laboral; una de ellas, aunque tenía un hijo de dos años, su marido tenía trabajo con cierta estabilidad; tenían ambas apoyo familiar. A pesar de ello, reconocían que en estos últimos tiempos, por la situación de conflicto que se vivía en el ámbito laboral, se sentían incómodas, había rivalidades entre los integrantes del grupo, pues cada uno quería destacarse para no perder su fuente de trabajo; esto se acentuaba en los ámbitos labores privados, ya que en los que pertenecían a ministerios o dependencias oficiales, la pérdida del trabajo se debería a reestructuraciones o vencimientos de contratos, donde no influirían tanto situaciones personales.

Las personas entrevistadas de mayor edad, 40-50 años de ambos sexos, presentaban mayor grado de angustia ante la problemática de la inestabilidad: expresaban su recurrencia en el tema, sus miedos permanentes a no poder hacerse cargo de sus familias, a los conflictos laborales y familiares que esta situación conducía, a la comparación permanente que hacían con los amigos o familiares que estaban ya desempleados. Se demostraba mayor grado de angustia entre los hombres jefes de hogar que no tenían apoyo económico familiar.

Su representación en esta situación era como jubilarse sin sueldo, ya que no veían la posibilidad de encontrar otra ocupación, especialmente aquellos sujetos que no eran profesionales o no tenían una buena capacitación.

La población estudiada expresa que tienen problemas de excitabilidad y depresión, su relación con el trabajo y los compañeros se ha vuelto conflictiva, tiene problemas en las relaciones familiares, ha hecho consultas a los servicios médicos por algunas dolencias y algunos de ellos han concurrido por primera vez a un psicólogo.

La situación de estas personas varía de acuerdo con su historial personal y/o familiar, lo que los hace diferentes al momento de iniciar una nueva búsqueda, en el corto y mediano plazo.

5. Escalas de Apreciación del Estrés de J.L. Fernández Seara y M. Mielgo Robles

La Escala de Apreciación del Estrés, consta de cuatro escalas independientes cuyo objetivo es evaluar la incidencia y el peso de los distintos acontecimientos en la vida de los sujetos:

Su marco de referencia teórico se encuentra en los trabajos de Holmes (1967) y Rahe (1966)(10)

- E.A.E-G: Escala General de Estrés.
- E.A.E-A: Escala de Acontecimientos Estresantes para ancianos.
- E.A.E-S: Escala de Estrés Socio-Laboral.
- E.A.E-E: Escala de Estrés en la Conducción.

Estas escalas presentan tres categorías de análisis:

- *presencia o ausencia*: de acontecimientos estresantes en la vida del sujeto.
- *intensidad*: con que se han vivido o se viven esos sucesos estresantes.
- *vigencia*: del acontecimiento estresante.

Tiempo de administración: 25 a 30 minutos cada escala.

Población destinataria: de 18 a 85 años, según escala.

Tuvimos en cuenta, para los objetos de nuestra investigación, dos escalas: 1) la E.A.E-G: Escala General de Estrés, y 2) la E.A.E-S: Escala Socio-Laboral.

Definimos al *estrés* como un mecanismo normal de reacción de nuestro organismo a perturbaciones del medio ambiente, es un dispositivo de defensa que nos ayuda a sortear peligros. Tiene una clara dimensión biológica, pues está regulado por el sistema nervioso autónomo y el sistema endocrino.

El estrés, no es la causa, sino el efecto producido por los agentes estresores. Estos pueden ser peligros físicos y peligros psíquicos. La acción nociva del estrés dependerá de la intensidad y frecuencia de los agentes estresores, y de la singularidad y capacidad del sujeto para adaptarse a ellos.

Esta medida o evaluación del estrés psicosocial está basada en los “sucesos vitales mayores”. Los sucesos vitales mayores fueron definidos como eventos más o menos importantes referidos al ámbito familiar, económico, laboral o de la salud que implican algún tipo de cambio respecto al ajuste habitual (tales como cambio de casa, divorcio, muerte de un cónyuge, muerte de un hijo, despido o inestabilidad en el ámbito del trabajo, etc.), considerando que dichos cambios pueden provocar distintas reacciones psicológicas y/ psicofisiológicas.

Siguiendo a Erikson, diferenciamos entre “crisis evolutivas esperables” y “crisis accidentales”. Las primeras se dan en diferentes fases evolutivas de las personas, y aunque produzcan cambios y modificaciones, a veces con ciertos padecimientos, no alteran su estructura general; por el contrario, muchas veces producen placer y crecimiento, por ejemplo: cambio de etapa evolutiva, casamiento, ingreso a estudios superiores, casamiento de los hijos, fallecimiento de los padres, etcétera.

Las “crisis accidentales” son las que no se esperan, las que irrumpen en la vida de los sujetos, sin estar preparados para afrontarlas, son las que producen alteraciones psicológicas profundas (muerte de un hijo, divorcio, enfermedad de alto riesgo, desempleo e inestabilidad en el trabajo, etc.); estas crisis no esperables y la intensidad de los desajustes personales que éstas producen tienen que ver tanto con situaciones individuales y personales, como del entorno familiar y social del sujeto. Esta escala estaría referida especialmente a este segundo nivel de crisis.

Si bien para algunos autores, como Lazarus (1990) y Santús (1995), este concepto del estrés deja de lado la historia personal del sujeto y las posibilidades individuales de afrontamiento, no obstante las dificultades metodológicas y teóricas de un instrumento, estas falencias pueden subsanarse si se emplean otras instancias metodológicas, como se ha hecho en este trabajo, y /o se amplían sus registros con otras técnicas de exploración psicológica.

Administración y análisis cualitativo

A partir de una muestra poblacional de 20 sujetos no representativa, cuyas edades oscilan entre 23 a 40 años.

Se tomaron la Escala General de Estrés (EAE-G) y la Escala Socio-Laboral (EAE-S).

- La EAE–G consta de 53 elementos distribuidos en 4 grandes temáticas:
 - Salud.
 - Relaciones Humanas.
 - Estilo de vida.
 - Asuntos laborales y económicos.

Para el análisis de las encuestas se tuvieron en cuenta aquellos acontecimientos estresantes que están presentes en la vida del sujeto, los cuales le siguen afectando y que tienen mayor intensidad.

Tales acontecimientos estresantes que se reiteran en la mayoría de los sujetos son:

- Situación socio-política del país.
- Inseguridad ciudadana.

- Subida constante del costo de vida.⁺
- Problemas económicos propios o familiares.+
- Deudas, préstamos, hipotecas.+
- Enfermedad de un ser querido
- Podemos observar que tienen mayor incidencia en la vida de los sujetos encuestados aquellos acontecimientos que están incluidos en la temática de *asuntos laborales y económicos*.
- La EAE–S consta de 50 enunciados distribuidos en tres ámbitos de contexto:
 - Trabajo en sí mismo.
 - Contexto laboral.
 - Relación del sujeto con el trabajo.

Del análisis realizado de las encuestas se pudo evaluar que los agentes estresantes más significativos están en relación con el ámbito del *contexto laboral*; esta afectación se relaciona con acontecimientos, situaciones de ansiedad, momentos de tensión, de inquietud y/o de frustración, que están presentes en la vida actual del sujeto y que son los de mayor intensidad (les afecta mucho – muchísimo).

Tales acontecimientos estresantes son:

- Situación económica propia o de la familia.*
- Período de baja laboral.*
- Deudas, préstamos, hipotecas.*
- Dependere de un coche u otro medio para ir a trabajar.*
- Futuro profesional.*
- Falta de reconocimiento y alicientes en el puesto de trabajo.**
- Baja remuneración o disminución de ingresos.**
- Inseguridad en el puesto de trabajo.**

En esta primera aproximación de las encuestas se puede observar que en las dos escalas tomadas, tanto en la Escala General como en la Socio–Laboral aparecen recurrentemente aquellos factores, acontecimientos y/o situaciones estresantes vinculados sobre todo al ámbito laboral y a asuntos económicos.

También se puede vislumbrar en estos acontecimientos una concatenación de los mismos, lo cual se refleja en las inquietudes relacionadas con la situación económica propia y del país, preocupación por el período de baja laboral como así también la baja remuneración o disminución de ingresos, lo cual traería aparejado la inseguridad en el

puesto de trabajo. A estos acontecimientos se les suma aquel relacionado con deudas, préstamos e hipotecas, el cual también es un factor estresante.

En los comentarios de los sujetos durante la toma de las escalas se pudieron observar varias cuestiones:

- En algunos sujetos, el interés fue constante durante todo el cuestionario.
- Con respecto a las verbalizaciones referidas a situaciones de inestabilidad laboral, observamos que este tema aparece de manera naturalizada en la mayoría de las personas más jóvenes entre quienes se administró la prueba, y esto se refleja cuando dicen, por ejemplo:

“... en este momento, todo el mundo está con inestabilidad laboral...”

“... a mi compañera la despidieron, en cualquier momento me despiden a mí...”

Se podrían hacer, a modo de hipótesis, dos lecturas de esta naturalización ante la inestabilidad:

- ¿Está asumida y están preparados para el despido?, o
- ¿Es una negación de la realidad para poder seguir funcionando, produciendo?

Además, se podría pensar el despido no como un acto repentino y sorpresivo sino como un proceso que se va gestando en la situación de trabajo, a partir de vivenciar despidos de compañeros y la propia situación de inestabilidad laboral.

Sabemos que nuestra subjetividad está predeterminada, en gran medida, por nuestras condiciones de vida y de trabajo. Por lo tanto, la falta de trabajo y el período de búsqueda de empleo son vividos por la mayoría de los sujetos como situaciones angustiantes y ansiógenas. También se observan sentimientos de desamparo, desaliento y desazón ante la ausencia de oferta laboral y/o la mayor competitividad laboral que se exige.

Por lo anteriormente expuesto, varios sujetos no pudieron hacer frente a las Encuestas, ya que éstas les revivían su situación personal; tal actitud nos muestra un especial estado de vulnerabilidad, con reducción de las defensas psicológicas.

También podemos observar en aquellos sujetos que sí tienen trabajo, cómo deben luchar por sostenerlo, por cuidarlo, por no perderlo y aceptar cualquier condición laboral, bajo la única premisa de conservarlo.

Consideraciones Generales

Debido al valor social que en nuestra cultura tiene el trabajo, como posibilitador de manutención personal y familiar, construcción de nuevos proyectos, logros económicos, lugar en la sociedad, realización personal, contacto con los otros, etc.; el miedo a perderlo genera en el individuo conductas inadecuadas de aceptación y sumisión en relación con sus jefes y superiores y de competencia con sus pares,

aparece el individualismo y el sálvese quién pueda, se van perdiendo los lazos de solidaridad con los compañeros.

Como ya observamos, “la llamada globalización de la economía altera la situación del hombre en el mundo, pues suele perderse la dimensión ética y se produce la bipolarización económica y social, donde los ricos son más ricos y los pobres más pobres, con la consecuente pérdida de los lazos de solidaridad social”.(11)

Por el año 1991, la Argentina sale del período hiperinflacionario y se estabiliza. A partir de entonces, los paradigmas imperantes fueron la privatización, la disminución del papel del Estado y por último, la “flexibilización laboral”, paradigma de un nuevo modelo, que sustituyó el vínculo laboral entre empleador y empleado. La reforma laboral en la Argentina (1998), creó expectativas por lo menos desde el discurso oficial: posibilitaría la aparición de nuevos puestos de trabajo. Los empleadores, al sentirse libres de aspectos contractuales muy exigentes, podrían tomar a obreros temporariamente, no cerrar las fuentes de trabajo y generar nuevos puestos. Pero esta flexibilidad, con gran recesión en el país, debido a su endeudamiento económico (entre otras variables), no generó empleo; por el contrario, se cerraron fábricas, se vaciaron empresas, y las nuevas relaciones contractuales, con mayores cargas y exigencias, produjeron grados de inestabilidad laboral con las consecuencias estresantes que estamos relatando en este trabajo.

Conclusiones

Lo expuesto anteriormente es una síntesis de nuestro trabajo; al procesar la información de las estrategias metodológicas 4 y 5, en base a las hipótesis y a los resultados obtenidos hasta el momento, surgieron las siguientes conclusiones:

- El miedo a perder el empleo lleva a la persona que lo padece a aceptar cada vez más recortes en sus beneficios (más horas de trabajo, menos días no laborales, baja de salarios, menos beneficios sociales, etc.), generándose situaciones estresantes que lo llevan a padecimientos psíquicos y psicosomáticos, algunos de ellos irreparables.
- La inseguridad laboral actúa como un estresor crónico, cuyos efectos negativos se acentúan en función del tiempo a que están expuestos a esta inestabilidad.
- El temor a perder el empleo y sus consecuencias dependen de factores personales, las etapas evolutivas, la formación previa y los sistemas de contención familiar y social.
- La inestabilidad laboral varía las características estresantes según las etapas evolutivas, con grandes diferencias en su implicancia y aceptación. Para la población más joven forma parte del encuadre actual de las relaciones laborales;

para las personas de mayor edad, es una variable interviniente nueva con connotaciones negativas y escasos recursos para su superación.

- La inestabilidad laboral tiene distintos niveles de impacto si la persona que la padece es único sostén familiar.
- La inestabilidad laboral trae aparejados cambios en las relaciones familiares y sociales, que se hacen extensivos al campo social. En estas situaciones va desapareciendo la solidaridad, se pone de manifiesto el aumento del individualismo y el “*Sálvese quién pueda*”.

De nuestro análisis, surgió el tema central de este trabajo: “*Inestabilidad Laboral versus Salud Mental*”.

Notas

1. CONGER S; BRYAN H. “Counselling de carrière et d’emploi au Canada”. Commission Canadienne de mise en valeur de la main-d’oeuvre. Fondation canadienne d’orientation et de consultation, Canada, 1994.

2. “Perfiles Profesionales de los Consejeros de Orientación en la CEE (Informe de Síntesis) CEDEFOP”, Berlín, 1992.

3. GAVILÁN M. *Nuevas Estrategias en Orientación Vocacional Ocupacional*. La Plata: Edit. de la UNLP, 1996.

4. GAVILÁN M. “El Desempleo Juvenil, Evaluación de Estrategias”. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, Buenos Aires, 1997, 43 (1).

GAVILÁN M. (1997) “Intervention Strategies Youth Unemployment - Compensatory Programs”. *Revista de Pedagogie*, Bucarest: Institutul de Stunte Ale Educatei. Edit. Geron-Design, 1997, N° 1.

5. GAVILÁN M. “Perspectivas de Cambio en Orientación”. *Revista Estudios e Investigaciones*, Facultad de Humanidades, UNLP; 1999, N° 35.

6. SEARA J; MIELGO ROBLES M: *Escalas de Apreciación del Estrés*, Madrid: Edit. TEA, 1992.

7. GAVILÁN M. y colab.: Un sistema desarticulado: la relación Orientación y Trabajo. *Alternativas*, Universidad de San Luis, Argentina, Facultad de Ciencias Humanas, N°19.

8. BUENDÍA J (ed.). *Estrés Laboral y Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva, Colección Psicología Universidad, 1998.

9. HEANEY C.A; ISRAEL BA y HOUSE JS. Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health, *Social Science and Medicine*, 1994.

10. HOLMES T y RAHE RH. The Social Readjustment Rating Scale, *Journal of Psychosomatic Research*, 1967, 11: 213-218.

+ Asuntos Laborales y económicos

* Ámbito del contexto laboral.

** Trabajo en sí mismo.

11. GAVILÁN M. *El desempleo juvenil*, op. cit., pág. 55.

Bibliografía

1. Bassett P. (1995). Spread of the new British disease. *The Times (Business News)*, 27 de octubre.
2. Buendía J. (Ed.) (1997). *Estrés laboral y Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva, Psicología y Universidad Autónoma de Madrid.
3. CEDEFOP. (1992). *Perfiles profesionales de los Consejeros de la CEE* (Informe de síntesis). Berlín.
4. Conger S.; Bryan H. (1994) *Counselling de carrière et d'emploi au Canada*. Commission Canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Fondation canadienne d'orientation et de consultation. Canadá.
5. Frost B. y Tieman R. (1995). Squeeze on workers time blamed for increased stress. *The Times (Business News)*, 6 de junio.
6. Gavilán M. (1997). *Nuevas estrategias en Orientación Vocacional – Ocupacional*. La Plata, Argentina: Editorial de la Universidad. U.N.L.P.
7. Gavilán M. El desempleo Juvenil Evaluación de estrategias. (1997). *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, Buenos Aires, 43 (1): 46-56.
8. Gavilán M. (1997). Intervention Strategies youth unemployment – compensatory programs. *Revista de Pedagogie*. Institutul de Stunte Ale Educatei. Edit. Geron-Desing, Bucarest, Rumania, 1: 23-40.
9. Gavilán M. (1999). Perspectivas de Cambio en Orientación, *Revista Estudios e Investigaciones*, 35, La Plata, Argentina: Facultad de Humanidades, UNLP.
10. Gavilán M; Quiles C; Cha T; Neer R. "Imaginario Social - Realidad Ocupacional". (1994-97).La Plata, Argentina: Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP.
11. Gavilán M. y colab. (2000). Un sistema desarticulado: la relación Orientación y Trabajo. *Revista Alternativas*, 19, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad de San Luis, Argentina.
12. Heaney CA; Israel BA; House J.S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health, *Social Science and Medicine*, 38: 1431-1437.
13. Holmes T y Rahe RH. The Social Readjustment Rating Scale, *Journal of Psychosomatic*.
14. Guerin L; Roskies E. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behaviour*, 11: 345-359.
15. Labourdette S; Gavilán M. (2000). *Estrategias de Evaluación para Programas Sociales*. La Plata, Argentina: Edit. de la Facultad de Humanidades, UNLP.
16. Lazarus R; DeLongis A. (1983). Psychological stress and coping inaging, *American Psychologist*, 38: 245-254.
17. Peiro J. (1998). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid: Pirámide.
18. Seara J; Mielgo Robles M. (1992). *Escalas de Apreciación del Estrés*, Madrid: Tea.

Recibido: Octubre 2001

Aceptado: Diciembre 2002