

EL PARAGUAS DE LA VOCACIÓN: APUNTES SOBRE LA SALUD LABORAL DEL/A EDUCADOR/A SOCIAL

David Cobos Sanchiz, *profesor de la Universidad Pablo de Olavide*

143

En cualquier trabajo existen situaciones que generan riesgos, esto es, elementos, fenómenos, ambientes y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo (Janaina, 2000). Durante mucho tiempo se ha abordado el tema de dichos riesgos laborales en el trabajo, haciéndose énfasis en la industria y en otros sectores vulnerables con alto índice de mortalidad, como puede ser la construcción.

Puestos a comparar con las más de mil muertes anuales que se venían produciendo con ocasión o a consecuencia del trabajo en nuestro país, es normal que la percepción de muchos/as trabajadores/as del sector servicios sobre su salud laboral no haya sido excesivamente mala. La correlación directa y confusa entre índice de mortalidad, salud laboral y prevención de riesgos sigue siendo frecuente en España. Pero no conviene bajar la guardia; puede que en el sector servicios no se den tantas muertes como en la construcción, pero es entre estos/as trabajadores/as donde se produce un mayor número de accidentes no mortales. Y qué decir de las enfermedades o, en general, de los daños a la salud ocasionados por el trabajo: ansiedad, estrés, dolores de espalda o cervicales, problemas alérgicos, disfonías... (Cobos, 2009). Numerosos estudios avalan el hecho de que una inadecuada respuesta a factores estresores laborales puede afectar de manera negativa a nivel psicológico, físico, o social, sobre todo en las profesiones del ámbito social.

El agotamiento de los/as profesionales con amplias exigencias sociales, se empezó a abordar intensamente en la literatura científica a partir de la década de los setenta del siglo pasado. La traducción más aproximada al idioma español del *burnout* es seguramente “estar quemado/a” y, entre los/as profesionales de la educación, en el ámbito iberoamericano se ha extendido la expresión “malestar docente”. Este malestar se manifiesta fundamentalmente en tres

componentes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Calvete, 2010).

La relación de la salud personal con el *burnout* ha sido correlacionada con diversos síntomas físicos del estrés como, por ejemplo, dolores de cabeza, desórdenes gastrointestinales, tensión muscular, hipertensión, episodios de gripe y alteraciones del sueño y, en general, con el estado de salud objetivo y percibido. El *burnout* también ha sido vinculado con la depresión, así como con la insatisfacción a nivel familiar y de pareja y con problemas que afectan al rendimiento laboral, la satisfacción laboral y el consumo de sustancias tóxicas (Heliz, 2015).

El síndrome de quemarse por el trabajo tradicionalmente ha estado asociado a ocupaciones orientadas a las personas (sanitarios/as, profesores/as, abogados/as, policía, psicoterapeutas, profesionales de los servicios sociales, etc.). Hay que tener en cuenta que las ocupaciones cuyo objetivo es asistir o ayudar a otras personas se encuentran muy relacionadas con situaciones potencialmente estresantes, desarrollándose en muchas ocasiones en un contexto en el que el contacto con la marginalidad, la insensibilidad, la injusticia, la falta de voluntariedad por parte del asistido, las problemáticas de difícil solución y el alto nivel de exigencia suelen estar muy presentes (Ídem).

A todo esto, habría que sumar otros estresores laborales relacionados con la propia organización del trabajo (sobrecarga laboral, poca autonomía, turnos de trabajo, ambigüedad del rol, etc.), las condiciones del mismo (salario, horas extras, escasez de recursos, etc.) (Heliz, 2015), así como los escenarios actuales de intervención, condicionados por el debilitamiento del Estado de Bienestar y la creciente globalización que conllevan un aumento de la presión ejercida sobre los/as profesionales que se ven envueltos entre las exigencias de las organizaciones, las demandas de los/as ciudadanos/as y sus valores y principios profesionales (Lázaro, 2004).

Según el Código Deontológico del Educador Social, la Educación Social se reconoce como profesión de carácter pedagógico, generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas que posibilitan la incorporación de los individuos a la sociedad y amplían las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social. Es una profesión que trabaja con las personas, que las acompaña en su crecimiento como integrantes de una sociedad. Promueve el cambio y el desarrollo a través de acciones e intervenciones socioeducativas que modifican situaciones de dificultad social, lo que implica una proximidad y compromiso con los colectivos con los que se trabaja (ASEDES, 2007).

Para Flor Hoyos (2014) la función más característica de la profesión es la del acompañamiento educativo (junto con la orientación, la acción comunitaria y la gestión) a grupos y personas en la tarea de adquisición de conocimientos culturales y pautas sociales. Se trata de una profesión que promueve el cambio y la mejora, que llega a muchos ámbitos pero que, sin embargo, se desarrolla en la sombra, con paciencia, con la idea de proceso; una profesión que atraviesa un momento difícil, entre otras cosas, por la reducción del apoyo de las instituciones. Dada la continua exposición, en unos sectores más que en otros, a situaciones vitales extremas, unido a las propias condiciones laborales en las que desempeñan los/as educadores/as (pobre remuneración, pluriempleos, contrataciones a tiempo parcial...) se trata de una profesión especialmente sensible al *burnout* (Hoyos, 2014).

A partir fundamentalmente de las aportaciones Lázaro (2004) y otras fuentes, Barrera et al (2015) realizan una síntesis de los factores más relacionados con la aparición del *burnout* en los/as trabajadores/as sociales que, entendemos son muy similares a los que podríamos encontrar en el campo de la Educación Social:

1. Organizaciones: Los/as profesionales suelen desarrollar su actividad en el marco de organizaciones, a menudo con estructuras de “burocracias profesionalizadas”, en la que suelen ocupar escalones bajos (a veces intermedios) de la jerarquía organizativa.
2. Valores: Muchas veces, los/as profesionales sienten que el trabajo que desempeñan no coincide con sus expectativas previas acerca de su profesión, existiendo una tensión entre los ideales y la función asignada por la organización para la que trabajan.
3. Burocratización: Los/as profesionales se resisten a adaptarse a procesos meramente burocráticos. Aun así, cuando éstos se dan, se produce aislamiento, fragmentación y desprofesionalización.
4. Recursos: En la actualidad, una de las principales dificultades son las restricciones presupuestarias.
5. Rol profesional: El estrés de rol en las organizaciones tiene dos dimensiones principales: cuando no se pueden satisfacer simultáneamente expectativas contradictorias (conflicto de rol) y el grado de incertidumbre que el sujeto que desempeña un rol siente respecto al mismo (ambigüedad de rol).
6. Usuarios/as: La relación entre el desgaste profesional y el contacto con los/as receptores de la acción profesional fue, de hecho, un factor clave en el desarrollo original del concepto de *burnout*. Muchas investigaciones refieren la intensidad del contacto con los/as usuarios, las

consecuencias de la sobreimplicación del/la profesional, las dificultades inherentes a la atención de personas con graves problemas, así como la frustración de los/as usuarios o sus familiares.

Sin embargo, a pesar de la prevalencia de enfermedades profesionales, fundamentalmente de orden ergonómico y psicosocial, parece que la percepción social ante estos colectivos en general, y en particular en el caso del/la educador/a social, sigue siendo en numerosas ocasiones la de que, en realidad, no se está expuesto/a a situaciones significativas de riesgo. Abundando más, vemos que ni siquiera desde el propio colectivo profesional surge aún una demanda potente en este sentido.

Y es que, siendo la profesión de educador/a social muy vocacional, nos atrevemos a conjeturar que la satisfacción que provoca en el/la educador/a el desempeño de su profesión puede llegar a constituir un importante sesgo para la percepción del riesgo, un “paraguas” que, en parte, protege de los riesgos pero que, a la larga, acabará por poder contenerlos. Mientras más satisfacción presenta el/la profesional con su trabajo, menor es el grado de reconocimiento de posibles situaciones laborales perjudiciales para la salud y, de todos es sabido, que no se puede prevenir lo que no se conoce. Como ya ha sido ampliamente demostrado, hay que entender que los riesgos se construyen socialmente y que, lejos de la fantasía de que existe un dimensionamiento objetivo de los peligros, hay que entender que la persona asumirá el riesgo en su propio universo valorativo y actuará en consecuencia, a partir de su propia percepción subjetiva (Rodríguez et al, 2008).

En este sentido, entendemos que la vocación profesional puede hacer minimizar la percepción del riesgo y, haciendo un paralelismo con otras aproximaciones investigadoras en el sector docente, podemos decir que los y las profesionales, solo empiezan a ser conscientes de sus problemas y necesidades en materia de salud a medida que van ganando en experiencia. Esto es, a mayor experiencia laboral, mayor es la demanda de recursos y atención en materia de salud (Zamora et al, 2017).

Mientras existe la prioridad de atender a los/as usuarios/as de los servicios sociales, no se puede rehuir atender de manera directa a los propios equipos que intervienen, cuya salud y bienestar psicológico y social se puede ver mermado ante las situaciones en las que desarrollan su labor profesional, donde las demandas a las que tiene que responder, superan en muchas ocasiones los recursos de los que disponen (de la Fuente, 2012). Entre tanto, conviene recordar que España dispone de una renovada legislación en materia de prevención

de riesgos laborales cuya finalidad es proteger la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Para ello determina la obligación genérica del/la empresario/a de proteger a los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en todos los aspectos relacionados con el trabajo; desarrolla las obligaciones empresariales que garantizan el derecho genérico a la protección de la salud en el trabajo y articula éste en derechos más concretos; define cómo debe integrarse la actividad preventiva en la gestión general de la empresa a través del plan de prevención; articula los instrumentos para conocer los riesgos laborales y determinar las medidas necesarias para eliminar o controlar el riesgo: evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva; determina las diferentes modalidades de recursos técnicos (personal con formación adecuada) necesarios para garantizar una actuación preventiva correcta y cómo han de participar los/as trabajadores en la actuación preventiva (Cobos et al, 2009).

Son muchos los estudios que indican la rentabilidad social y empresarial que, a largo plazo, supone la prevención de riesgos laborales, así como las relaciones entre ésta y la calidad en la prestación de los servicios. También somos partidarios del desarrollo de una nueva cultura de la prevención en las organizaciones que suponga una implicación de todos y todas en el desarrollo de un entorno de trabajo más saludable y sostenible pero, para empezar... Deberíamos exigir el cumplimiento de las previsiones normativas y socio-técnicas que ya existen desde hace mucho tiempo porque, como se encarga de recordarnos el propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, “la prevención de riesgos laborales, rentable o no, es obligatoria” (INSHT, 2001).

Referencias bibliográficas

- Asociación Estatal de Educación Social (2007). *Documentos profesionalizadores*. Madrid: ASEDES.
- Barrera, E.; Malagón, J.L. & Sarasola, J.L. (2015). Trabajo Social, su contexto profesional y el síndrome de Burnout. *Comunitania, Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 9, 51-71.
- Calvete E. (2010). El estrés en profesores. *Crítica*, 968, 71-74.
- Cobos, D. (2009). Los profesores también lloran. *Prevention World Magazine*, 27, 36-41.



- Cobos, D.; Pedrero, E. & Amador, L.V. (2009). Relaciones entre trabajo, salud y calidad de vida: una aproximación cultural. *Universidad abierta: revista de estudios superiores a distancia*, 29, 321-340.
- Fuente, I. N. de la & Sánchez, E. (2012). Trabajo Social, síndrome de estar quemado por el trabajo y malestar psíquico: un estudio empírico en una muestra de trabajadores sociales de la Comunidad de Madrid. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, Vol. Extra 12, 121-130.
- Heliz, J.; Navarro, I.; Tortosa, N. & Jodra, P. (2015). Análisis de factores de riesgo de la profesión de educador en diferentes contextos residenciales de la provincia de Alicante. *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, 9, 47-59. doi: 10.4995/reinad.2015.3877
- Hoyos, F. (2014). Los educadores y educadoras sociales: la profesión de la paciencia. *Profesiones*, 150, 10-11.
- INSHT (2001). Prevención de riesgos laborales: rentable o no, obligatoria. *Erga noticias*, 70, 1.
- Janaina C. (2000). *Manual de Seguridad e Higiene Industrial*. México D.F.: Limusa.
- Lázaro, S. (2004). El desgaste profesional (síndrome de burnout) en los trabajadores sociales. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 4, 499-506.
- Rodríguez E., Ballesteros J.C., Megías I. & Rodríguez, M.A. (2008). *La lectura juvenil de los riesgos de las drogas. Del estereotipo a la complejidad*. Madrid: FAD.
- Zamora, W.; López, F. & Cobos, D. (2017). Realidades del empleo docente en Nicaragua. *REDIE, Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19 (1), en prensa.

