

LA ADICCIÓN AL TRABAJO COMO SÍNTOMA DEL MALESTAR LABORAL CONTEMPORÁNEO

Néstor Raúl Porras Velásquez
Laura Camila Parra D'aleman
Fundación Universitaria Los Libertadores

Resumen

El objetivo principal de este artículo de reflexión es presentar un conjunto de ideas básicas sobre la adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral de la época post-industrial. La metodología empleada fue el análisis documental de publicaciones recientes sobre la adicción al trabajo. Los resultados muestran que las características personales, organizacionales, del puesto de trabajo (tareas y responsabilidades) y del empleo en general, al igual que el proceso de socialización organizacional y el manejo de las relaciones interpersonales con los mandos son desencadenantes del comportamiento adictivo. Las conclusiones parciales indican que el comportamiento adictivo de los trabajadores asalariados se configura como una estrategia de afrontamiento a la angustia, estrés, ansiedad y sufrimiento psicológico generados por el miedo a perder el trabajo manifestado en la percepción de alta inestabilidad laboral contemporánea.

Palabras clave: Adicción al trabajo, salud ocupacional, psicología del trabajo, malestar laboral y factores de riesgo psicosociales.

Abstract

The main objective of this article of reflection is to present a set of basic ideas about the addiction to work as a symptom of the labor unrest of the post-industrial era. The methodology used was the documentary analysis of recent publications on work addiction. The results show that the personal, organizational characteristics of the job position (tasks and responsibilities) and of employment in general, as well as the process of organizational socialization and the management of interpersonal relationships with commanders are triggers of addictive behavior. The partial conclusions indicate that the addictive behavior of salaried workers is configured as a strategy of coping with the anguish, stress, anxiety and psychological suffering generated by the fear of losing the work manifested in the perception of high contemporary labor instability.

Key words: Addiction to work, occupational health, work psychology, work discomfort and psychosocial risk factors.

Introducción

“La adicción es un comportamiento compulsivo que busca una satisfacción inmediata pero no una enfermedad mental”.

Néstor Raúl Porras Velásquez

“Las adicciones son el sustituto de una satisfacción primordial. Es decir, son una compulsión a la repetición”.

Néstor Raúl Porras Velásquez

Es evidente que la adicción al trabajo es un concepto recientemente incorporado en los asunto de la salud ocupacional y asociada a los factores de riesgo psicosocial en las actuales condiciones de trabajo del mundo empresarial contemporáneo.

La adicción al trabajo es una temática que actualmente llama la atención no solo de profesionales e investigadores del comportamiento humano en el trabajo sino del personal dedicado a la salud en general. El interés por estudiar, comprender y explicar este fenómeno psicosocial de tipo laboral tiene que ver no solo con las implicaciones sino con las repercusiones a nivel personal, social y organizacional que dicho comportamiento acarrea como factor de riesgo psicosocial intra y extra laboral para la salud de la población trabajadora.

En la actualidad, el mundo del trabajo ha venido presentando una serie de cambios no solo a nivel tecnológico sino en las condiciones de contratación que afectan directamente a una gran cantidad de personas que se encuentran laborando, e indirectamente a quienes aspiran a ingresar al mercado laboral. Las empresas en su afán de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado global generan nuevas demandas y exigencias para los empleados que se traducen en transformaciones cada vez más complejas de las actividades laborales. Tanto el trabajo emocional como las interacciones sociales más frecuentes con una mayor cantidad de personas en sus labores cotidianas (compañeros, jefes, proveedores, clientes, etc.), afectan tanto la salud como el bienestar de los trabajadores y repercuten negativamente en la eficiencia de las organizaciones productivas, pues se convierten en agentes generadores de estrés laboral, desgaste emocional y agotamiento laboral (Porrás Velásquez, 2013; 2015; 2017).

De otra parte, tanto la flexibilización como la precarización laboral evidencian, en muchas regiones del mundo, las nuevas condiciones del mercado laboral, en donde la formalización del trabajo informal se convierte en la norma a seguir, y los trabajadores se ven forzados a aceptar peores condiciones laborales en sus lugares de trabajo.

Entre las nuevas realidades del trabajo contemporáneo se pueden mencionar las siguientes: la fusión y desaparición de grandes y sobre todo pequeñas empresas, que generan inestabilidad laboral e incertidumbre sobre el futuro laboral, además de la pérdida de control sobre los proyectos de vida personal y familiar que se reflejan en una especie de vacío existencial por la falta de sentido del trabajo realizado (Porrás Velásquez, 2016 a).

Psicología del trabajo y de la salud ocupacional

La psicología del trabajo asume el trabajo humano como acción de un sujeto cognitivo, emocional y social orientado intencionalmente a transformar la naturaleza en un contexto organizacional de tipo empresarial en general y el trabajo como una modalidad singular de empleo en la sociedad industrial y post-industrial. En el segundo caso, el trabajo es para la psicología moderna una forma social e históricamente determinada de actividad laboral asalariada, en un régimen contractual, y en el marco de una particular forma de organización del trabajo (Porrás Velásquez, 2016).

De otra parte, según Blanch (2007), la psicología del trabajo como disciplina y como profesión pretende estudiar “los fenómenos y procesos psicosociales implicados en la interacción de la persona empleada con su entorno laboral” (p.7). Este autor, reconoce que tradicionalmente se ha asumido una perspectiva puramente personal-individual que pretende analizar cómo la gente común piensa, siente y valora el

trabajar en el sistema de empleo y qué impacto psicosocial produce en ella su situación laboral (de empleo, subempleo o desempleo). Por esta razón, propone una perspectiva de estudio más amplia de corte sociocultural donde la mirada rigurosa y el análisis crítico del psicólogo del trabajo se focalicen en los aspectos psicosociales de la actividad laboral en un contexto organizacional específico.

Porras Velásquez (2009, 2011) muestra como los límites y la configuración de este campo especializado de la psicología aplicada al mundo del trabajo tiene unos intereses económicos y políticos que trascienden el interés científico de comprender la realidad laboral configurando no solo la cultura de una organización sino la ideología dominante.

De acuerdo con Gil-Monte (2012), la psicología de la salud ocupacional es una nueva especialidad de la psicología de carácter básico y aplicado que resulta de la integración de los contenidos de la salud pública con la medicina preventiva, la psicología clínica y la psicología de la salud, aplicado en el contexto de trabajo y de las organizaciones. Para este autor:

Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia en contextos laborales o desarrollando una actividad laboral en su domicilio. Por este motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes de trabajo relacionados con los riesgos psicosociales deberían ser materia de salud pública de los gobiernos (p.141).

En consecuencia, generar ambientes de trabajo saludables y cuidar la salud de las personas que trabajan es incrementar la productividad y efectividad de las organizaciones. Sin embargo, para muchas personas hoy día, el trabajo asalariado (empleo) ya no es lo que era antes y ni siquiera como era antes. Es decir, que el significado del trabajo y las condiciones han cambiado drásticamente. Del empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de la vida activa de una persona que le permitía configurar una carrera profesional hemos pasado a la inestabilidad laboral y la incertidumbre, a la flexibilización sin límite y la precarización de la actividad laboral.

Trabajar no es solo producir o vender la fuerza de trabajo. Es hacerlo en un marco de normas sociales que definen lo que es empleo y lo que no lo es, lo que es un buen empleo y lo que no lo es, etc. Ese marco de regulaciones legales y sociales en que se organiza en la práctica la actividad laboral convierte al mercado laboral en una institución social, que pone en evidencia que la norma del empleo como regla de inserción social ha cambiado profundamente en las tres últimas décadas. Pero además, este hecho significa que las transformaciones en el mundo del trabajo tienen efectos profundos y estructurales en las condiciones de producción de las sociedades modernas.

En términos generales, es fácil apreciar que la actividad laboral está siempre sujeta a variables muy diversas y el conjunto de todas ellas forman lo que hoy llamamos: las condiciones de trabajo. Ahora bien, uno de los factores determinantes de las condiciones de trabajo es el factor económico. Es decir, el sueldo fijo, los complementos, las horas extra y todo elemento que influya en el salario. Otro de los factores relacionado con las condiciones de trabajo es el que se refiere a la seguridad e higiene. En este punto, en los últimos años se han incorporado nuevos parámetros, desde las políticas de riesgos laborales, es decir, normas y pautas que deben regir una actividad para que ésta tenga las suficientes garantías de seguridad física para el trabajador, así como para su salud. Esta perspectiva pluralista de la psicología ha sido abordada entre otros por (Porras Velásquez, 2011a).

Teniendo en cuenta la valoración social del trabajo, así como con las motivaciones para trabajar. No resulta exagerado afirmar que la actividad laboral constituye un elemento determinante de la salud mental. Que además de ser una fuente de ingresos, el trabajo proporciona a las personas una serie de elementos que influyen en el equilibrio emocional, un nivel de actividad, una estructura del tiempo diario, un desarrollo de la expresión creativa, un intercambio de relaciones sociales y una identidad personal, así como un sentido de utilidad (Blanch, 2007).

Por otra parte, la satisfacción laboral —entendida como la medida en que una persona obtiene bienestar a partir de su trabajo— es una variable importante relacionada con la salud mental (Muchinsky, 2007). Esta dimensión, de acuerdo con este autor, está relacionada tanto con las condiciones de trabajo (en concreto, situación laboral y salario) como con el comportamiento en el mismo (absentismo y rotación de puestos, principalmente).

Los factores de riesgo psicosociales

Para los psicólogos de la salud ocupacional, los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tiene la capacidad de afectar tanto el bienestar o la salud física, psíquica o social del trabajador, como el desarrollo del trabajo. En otras palabras, los factores de riesgo psicosocial son todas aquellas condiciones de trabajo susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores.

De acuerdo con lo establecido por el comité mixto de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2002) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), los factores psicosociales consisten en:

interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p.3).

Además del salario, la seguridad y la salud, hay otras condiciones que influyen en la manera de realizar un trabajo. El horario es una de ellas, y existen varias modalidades, pues una empresa necesita cubrir un horario productivo y, paralelamente, los trabajadores tienen que compatibilizar su actividad y su tiempo libre. La política de incentivos es, sin duda, otro aspecto de la totalidad de las condiciones laborales, y no se refiere exclusivamente a la remuneración, sino que se tiene en cuenta la promoción interna de los empleados. Todos estos aspectos deben ser asumidos por la gestión de recursos humanos para garantizar no solo el cumplimiento de la legislación laboral vigente sino unas condiciones dignas y decentes de trabajo que a largo plazo se convierten en una ventaja estratégica frente a su competencia en el mercado laboral.

Para Moreno Jiménez (2011), el trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud y las condiciones laborales han supuesto una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo, incluyendo por su puesto la salud mental de los trabajadores. Aunque, la preocupación por los riesgos laborales se ha centrado en los riesgos físicos y ambientales, recientemente se ha prestado más atención a los riesgos psicosociales que exigen, de parte de los investigadores del comportamiento humano en los contextos labores, un mayor esfuerzo en la conceptualización y formas de manifestación. Particularmente, en los tiempos actuales, debido a la

expansión del mercado de servicios y a la globalización, los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado, y sus efectos sobre la salud son significativos. Por esta razón, se requiere por parte de la administración o gerencia de recursos humanos una atención integral a la salud laboral.

Aspectos generales de la adicción al trabajo

Basados en los estudios y literatura científica consultada podemos decir que la adicción al trabajo hace parte de ese conjunto de nuevas adicciones, que se denominan adicciones a actividades. En términos psicológicos es una adicción de tipo cognitivo-conductual. En pocas palabras, la adicción al trabajo es una alteración en el funcionamiento de tipo comporta mental y emocional, que a diferencia de la adicción química a una droga, la adicción al trabajo no tiene una “sustancia” de la que se depende sino de la realización compulsiva o sin control de un actividad particular: trabajar. Por esta razón, cuando hablamos de adicción desde el punto de vista clínico/social, el panorama es muy amplio y debemos delimitarlo de acuerdo a los tipos de adicción que se han propuesto hasta este momento por los investigadores de dicho fenómeno. En pocas palabras, la adicción al trabajo es más un comportamiento compulsivo que una enfermedad mental y se caracteriza por la realización de un acto de repetición (inconsciente o sin control) en busca de una satisfacción total e imposible.

El concepto de la adicción al trabajo, puede asociarse además a conductas o comportamientos a priori saludables y no peligrosos. Estas conductas, pueden convertirse en adictivas, en función de la intensidad, la frecuencia o la cantidad de tiempo y dinero que la persona invierta en llevarlas a cabo llegando a interferir gravemente en el funcionamiento psicosocial del sujeto. Nos referimos por ejemplo a comportamientos repetitivos y excesivos como: la utilización de internet, el sexo, el trabajo, realizar compras, la comida, el juego, entre otras.

Es evidente que el ser humano, tiende a repetir las conductas que producen consecuencias satisfactorias o placenteras, es por ello que ciertas conductas pueden generar comportamientos adictivos. Además de la búsqueda inicial de placer es necesario agregar, un conjunto de factores de riesgo psicosociales que pueden facilitar el desarrollo de una adicción, entre otros: la dificultad en el afrontamiento de los problemas cotidianos, una baja autoestima, la impulsividad, la no tolerancia a estímulos físicos o psicológicos desagradables como el dolor o la tristeza, el estado de ánimo depresivo o disforia y la búsqueda de sensaciones fuertes aumentan la predisposición y la vulnerabilidad para que un sujeto desarrolle una adicción.

En síntesis, una conducta, se transforma en adictiva, cuando el sujeto, pierde el control ante el inicio o cese de la conducta, desarrolla una dependencia (no le es fácil dejar de pensar en dicha conducta), desaparece el interés por otras actividades que previamente le resultaban placenteras, mantiene la conducta a pesar de ser consciente de sus consecuencias negativas y experimenta una sensación de malestar cuando no puede llevar a cabo dicha conducta (síndrome de abstinencia). Estos son en suma, los aspectos particulares de la adicción al trabajo en los contextos laborales actuales.

Definiciones de adicción al trabajo

La mayoría de los psicólogos(as) coinciden en señalar que Oates (1971), fue el primero en utilizar el término “*workaholism*” para referirse a un tipo de comportamiento, que observa en sí mismo cuando estaba trabajando, y que se parecía a la conducta en el alcoholismo, por su carácter compulsivo y falta de control, y que podía llegar a constituirse en un riesgo para su salud personal, sus relaciones

interpersonales y su funcionamiento social en general. Oates (1971), definió la adicción al trabajo como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, la felicidad y las relaciones interpersonales del adicto. De acuerdo con Salanova, *et al* (2007), las causas de este problema *“apuntan a unas condiciones sociales, personales y laborales que interaccionan y hacen que en un contexto laboral específico el trabajador se vea afectado por esta adicción”* (p. 1).

Cherrington (1980), define la adicción al trabajo en términos generales como una implicación irracional al trabajo excesivo que caracteriza a las personas que son incapaces de encontrar otra fuente de ocupación diferente a su propio trabajo. Killinger (1993), plantea que *“un adicto al trabajo es una persona que gradualmente va perdiendo estabilidad emocional y se convierte en adicta al control y el poder en un intento compulsivo de lograr aprobación y éxito”* (p.18).

Para Robinson (1997), la adicción al trabajo se caracteriza por la sobrecarga laboral continua, voluntaria y compulsiva, de forma tal que el trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y acaba excluyendo de su mundo social vital otros campos de interés y actividad.

Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli & Fidalgo (2008), definen la adicción al trabajo como un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente.

Recién, se ha planteado que la adicción al trabajo *“es un impulso interno irresistible por trabajar muy duro, es decir, los adictos trabajan excesiva y compulsivamente”* (Castañeda & García, 2011, p.137). De acuerdo con estos autores, en la actualidad se dispone de cuatro criterios para definir al adicto al trabajo: tener una actitud laboral especial, dedicar tiempo y esfuerzo excesivos al trabajo, sufrir un trastorno compulsivo e involuntario por continuar trabajando (criterios inclusivos) y mostrar desinterés general por cualquier otra actividad que no sea la estrictamente laboral (criterio exclusivo).

En pocas palabras, y para los propósitos de nuestra investigación el concepto de adicción al trabajo hace referencia a un tipo de comportamiento compulsivo e incontrolable por trabajar, que afecta las relaciones laborales, sociales y la salud mental de la persona afectada. Sin embargo, reconocemos de antemano que este es un concepto reciente y que no hay, a la fecha, una definición única y aceptada por todos los conocedores e investigadores del tema.

Perfil psicosocial del adicto al trabajo

Para Castañeda & García (2011), el perfil psicosocial del adicto al trabajo incluye los siguientes rasgos: niega la situación, manipula la información, comunicación interpersonal deficiente, elevada necesidad de control, disposición para el trabajo extra, realiza tareas innecesarias para justificar su exceso de trabajo, presentismo (van al trabajo estando enfermos), problemas extra laborales, hábitos laborales que exceden lo prescrito, su meta en el trabajo es siempre la perfección entre otras.

De acuerdo con Bryan Robinson (2001), una persona adicta al trabajo se caracteriza por: a) trabajar de forma compulsiva, b) incapacidad de relajarse luego del trabajo, c) necesidad de control y de hacer las cosas a su manera, d) da mayor importancia al trabajo que a las relaciones con otros, e) no es capaz de delegar o le resulta muy difícil, f) su autoevaluación está centrada en los resultados del trabajo (tareas) más que en el proceso de como esos resultados se han alcanzado. A esta lista es necesario agregar: que el trabajo para estas personas es una obsesión.

Naughton (1987), presenta una tipología del adicto al trabajo basada en la dimensión de implicación en la carrera profesional y en la conducta obsesiva compulsiva. Naughton, propone dos tipos básicos: 1. *El trabajador adicto e implicado en el trabajo*, que se caracteriza por un elevado grado de compromiso en el trabajo, y con una dedicación intensiva al trabajo en detrimento de otro tipo de relaciones e intereses; y 2. *El Trabajador adicto y obsesivo*, que se caracteriza por un elevado grado de compromiso y una la cantidad de energía dedicada al trabajo no se corresponde con resultados.

Otras tipologías, propuestas son:- *Trabajador ambicioso*. - lucha despiadada. - imposición. - *Trabajador competitivo*. - necesidad de sentirse superior. - *Trabajador culpabilizado*. - sobrecarga de trabajo como imperativo ético.- *Trabajador inseguro*. - búsqueda continua y ansiosa de aprobación y autoestima. - *Trabajador aislado y solitario*. - relación profesional como sustituto de relación interpersonal (Rohrlich, 1992).

En síntesis estas clasificaciones o tipologías del comportamiento adictivo al trabajo no tienen en la actualidad una validación empírica suficiente pero sirven como herramienta para realizar las intervenciones en la salud mental de los trabajadores que presentan esta sintomatología.

Comportamientos asociados a la adicción al trabajo

Basados en los resultados de la investigación realizado por Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli & Fidalgo (2008)., se puede afirmar que un trabajador con un problema de adicción al trabajo presenta los siguientes comportamientos asociados la adicción: trabaja más de 56 horas a la semana sin darse cuenta, trabaja hasta altas horas de la noche sin descansar, trabaja aun estando enfermo, lleva trabajo a casa de forma habitual, no puede negarse a tareas adicionales, su tema de conversación, basa su autoestima en el reconocimiento por su trabajo, necesita elogios y reconocimiento permanente a su labor, no disfruta del tiempo libre, vacaciones o descanso, el tiempo libre le causa angustia y ansiedad, elevada necesidad de control, entre otros comportamientos.

Los estudios del comportamiento adictivo al trabajo se han caracterizado, a lo largo de la historia, por una amplia cantidad de posturas teóricas, conceptuales, metodológicas e instrumentales. Esta situación ha llevado a una variedad de opiniones entre los profesionales de la salud ocupacional, incluyendo a los psicólogos e investigadores de este fenómeno tan particular, respecto a cómo considerar dicho comportamiento. Por un lado están quienes lo consideran como una conducta positiva y favorable para la organización del mismo tipo de las denominadas “implicación en el trabajo” o compromiso con las tareas y la organización (Del Líbano, Rodríguez, Llorens, Cifre & Salanova, 2006). Para otros psicólogos, la adicción al trabajo es considerada como una conducta negativa (Killinger, 1993), finalmente, están quienes consideran que esta adicción puede tener consecuencias positivas y negativas en función de determinadas características de la personalidad o del nivel de compromiso con la organización, como por ejemplo Spencer & Robins (1992).

En términos generales, las adicciones están mal consideradas, sin embargo la adicción al trabajo suele tener refuerzos, sociales, económicos y personales, y es considerada socialmente como una “adicción limpia”. No en vano, varios autores han señalado que *“en nuestra sociedad actual, de producción y consumo, una parte importante de nuestra identidad proviene de nuestra profesión y trabajo, y una gran parte de nuestro tiempo se dedica y se consume en el trabajo”* (Moreno, Gálvez, Garosa & Rodríguez, 2005, p.417). En este caso, se puede hablar de adicciones sociales buenas (socialmente aceptadas, reconocidas, valorados y hasta deseables en la mayoría de las personas que laboran y

desean conservar su puesto de trabajo. Por supuesto, este despropósito no es más que una lectura acomodada y perversa de la lógica capitalista.

Ahora bien, en el contexto de globalización de los mercados, la cultura de las empresas exigen una dedicación superior a sus empleados, a veces en apariencia voluntaria, a veces impuesto por las condiciones laborales reales y que puede llegar a desbordar límites funcionales y racionales.

Para ese grupo de psicólogos(as) de la Universidad Autónoma de Madrid, la adicción al trabajo es un hecho bien conocido y de mucha importancia tanto en el ámbito laboral como en la vida personal, pero insuficientemente estudiado.

De otro lado, cuando el número de horas de trabajo aumenta de forma considerable y absorbe toda la capacidad de dedicación de la persona, cuando el trabajo asume la forma de dedicación obsesiva y compulsiva, cuando la persona parece definir sus roles sociales exclusivamente por su relación al trabajo y se manifiesta incapaz para disfrutar con otros ámbitos de la vida; para muchos psicólogos se suele hablar de “adicción al trabajo”. Sin embargo, ni su definición ni los modelos teóricos explicativos son un tema suficientemente establecido y clarificado (Harpaz & Snir, 2003).

Fernández-Montalvo & Echeburua (1998), después de hacer una revisión de los principales aspectos implicados en la adicción al trabajo. Conceptualizan este trastorno como una adicción psicológica y exponen los aspectos psicopatológicos que lo caracterizan. Además, sugieren posibles vías de intervención, basadas en los resultados obtenidos en otro tipo de adicciones psicológicas.

Para finalizar, es importante reconocer de acuerdo Polo, Santiago, Navarro & Alí (2016) que en la actualidad para muchas personas el trabajo es una de las esferas más significativas en la vida, ya que:

A partir de este es posible el desarrollo de las potencialidades, las capacidades humanas y la obtención de algunas condiciones tangibles e intangibles que contribuyen a la calidad de vida del ser humano. Esto es evidente cuando se entiende que el hombre es el único ser capaz de trabajar, no solamente para su subsistencia, sino también para alcanzar su propia trascendencia (p.148).

Por esta razón, los psicólogos podemos sostener que el trabajo en su dimensión psicológica estructura la subjetividad de las personas como horizonte de sentido y de vida.

Para Polo, Santiago, Navarro & Alí (2016) el trabajo implica un compromiso físico, psicológico, emocional y social por parte del individuo en la realización de las actividades; por ello, más que

Una acción simple que se elabora diariamente, este se transforma en una realidad humana innegable que beneficia tanto al individuo como a la sociedad; sin embargo, cualquier elemento que obstaculice la relación entre el hombre y su labor impactará negativamente en el desarrollo de la persona, hasta desembocar en patologías que afectan tanto la psique y la corporeidad del ser como los medios de producción de la organización y la constitución de la sociedad (p.148).

En otras palabras, más allá de la dimensión económica el trabajo humano implica un compromiso psicológico, emocional y social de la persona con su comunidad por esta razón la pérdida del empleo implica psicológicamente la ruptura del vínculo y reconocimiento social del sujeto por parte de la comunidad a la que pertenece.

El sufrimiento psíquico en el trabajo como posición subjetiva

El vínculo o lazo social que se disuelve en las nuevas relaciones laborales pone de manifiesto que el malestar en la cultura organizacional adquiere valor de vacío existencial y sinsentido de vida. En cuanto al sufrimiento en el trabajo, es importante resaltar que las condiciones de trabajo afectan la percepción de bienestar subjetivo y reconocimiento de la labor realizada por parte de los otros significativos en el contexto de las relaciones laborales. Estas funciones psicológicas que otorgan la realización de una actividad productiva al sujeto trabajador se ven significativamente alterada o impedida en el contexto de las actuales reestructuraciones productivas que traen como principal efecto la fragmentación de la relación hombre-trabajo, derivando en múltiples síntomas de sufrimiento en el trabajo.

Por la situación antes mencionada, se hace necesaria la intervención psicológica para comprender cómo las actuales condiciones de trabajo determinan un estado de malestar subjetivo cada vez más generalizado, que trae como consecuencia principal la manifestación de sufrimiento psíquico desbordado o excesivo, y que se expresa en una nueva psicopatología laboral. En este contexto, el sufrimiento es conceptualizado como una situación de dolor extremo a la que no se le encuentra sentido. Por esta razón, el sufrimiento resulta ser para el sujeto más intolerable, más intenso y por lo tanto de mayor dificultad para ser simbolizado. En conclusión, el sufrimiento en el trabajo resulta ser una experiencia subjetiva singular, vivenciada por el sujeto en el trabajo.

Para finalizar, se plantea la necesidad de seguir investigando sobre las relaciones entre el malestar subjetivo de los trabajadores (sufrimiento/dolor psíquico) y el logro del ideal social de la felicidad permanente como un estado de salud mental en los seres humanos. Sin olvidar que, la promesa de felicidad que el sistema socioeconómico actual (neoliberal) promueve excesivamente, no encuentra sino tropiezos en las relaciones interpersonales cotidianas, que se manifiestan en relaciones laborales perversas que incrementan las adicciones al trabajo y al dinero como objetos (sustitutos) que producen la única satisfacción posible para el sujeto actual.

Conclusiones

Tanto la adicción al trabajo, como el síndrome de estar quemado-agotado por el trabajo (burnout) y el acoso laboral (mobbing), son apenas tres de las manifestaciones actuales de los efectos de las nuevas condiciones de trabajo, sobre la salud mental de los trabajadores (Porrás Velásquez, 2017a). Este es el escenario propio de un mercado laboral que desplaza a las personas entre la precariedad laboral y la exclusión social. Por esta razón, concluimos este documento señalando que la adicción al trabajo no es una enfermedad sino un síntoma del malestar social de nuestra época, que debe ser estudiado tanto por los psicólogos del trabajo y de las organizaciones como por los psicólogos de la salud.

En las condiciones actuales de trabajo asalariado (empleo), entendidas estas como el conjunto de características psicológicas, sociales, económicas, jurídicas, tecnológicas, etc. en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral. Emergen nuevas experiencias de trabajo y sobre nuevas formas de relacionamiento laborales, que influyen, decisivamente sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional. Por esta razón, cualquier estudio que se haga sobre la inserción al “nuevo”, “dinámico” y “cambiante” mercado laboral debe considerar las transformaciones acaecidas en la sociedad en general y en los sistemas de producción en particular.

De acuerdo con las actuales condiciones de trabajo, es pertinente preguntarnos como profesionales de la salud laboral ¿Cuál es la articulación entre el sistema de protección social y el mercado laboral en Colombia? Ya que la respuesta a este interrogante nos da luces sobre la relación entre la inserción laboral, el desempleo, el empleo informal y la desprotección socio laboral de la personas en condiciones de vulnerabilidad. Además, dicho análisis nos permite articular el contexto socioeconómico y los efectos en la salud mental de los trabajadores en nuestro país.

Concluyendo, podemos sostener que la adicción al trabajo desde una perspectiva cognitivo/conductual es un comportamiento compulsivo y sin control que busca una satisfacción excesiva e inmediata pero no una enfermedad mental. Además, las adicciones desde una perspectiva psicoanalítica son el sustituto de una satisfacción primordial imposible de que se convierte en una compulsión a la repetición.

Referencias bibliográficas

- Bauman, Z. (2005). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa
- Blanch, J. (2007). Psicología social del trabajo. En Aguilar, M., y Reid, A. (Coords.). *Tratado de psicología social: perspectivas socioculturales*. (pp. 210-238). México-Barcelona: Anthropos.
- Castañeda, E. & García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139.
- Castillo, J. & Gómez, M. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. Pilot study through application of DUWAS test. *Revista Ciencias de la Salud*, 10(3), 307-321.
- Del Líbano M, Llorens S, Schaufeli W, Salanova M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-31
- Escobar, J., & Bonilla-Jiménez, F. I. (2009). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 9(1), 51-67.
- Fernández-Montalvo J, Echeburúa E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 3(2), 103-120
- Garrido Piosa, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*, 13 (33), 362-369.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Pública*, 29 (2), 237-241.
- Harpaz, I. & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56 (3), 292-320.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2002). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Killinger, B. (1993). *La adicción al trabajo*. Barcelona: Paidós
- Lepat, J. & Cuny, X. (1978). *Psicología del trabajo: enfoques y técnicas*. Madrid: Pablo del Rio.
- Morán, C. (2005). *Psicología del trabajo: nociones introductorias*. Málaga: Aljibe
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E., & Rodríguez, R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, 13 (3), 417- 428.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. (7ª. ed.) México: Thomson.

Integración Académica en Psicología
Volumen 6. Número 17. 2018. ISSN: 2007-5588

- Naughton, T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 35, 180-187.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The factors about work addiction*. New York: World.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2002). Panorama laboral de América Latina y el Caribe. Lima-Perú. Oficina regional.
- Organización Mundial de la salud (OMS). (2011). Salud mental: un estado de bienestar. Disponible en: http://who.int/features/mental_health/es/index.html.
- Peiró, J. Prieto, F., y Roe, R, (1996b). El trabajo como fenómeno psicosocial. En: Peiró, J. Prieto, F. (eds.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo (pp.15-33)*. Madrid: Síntesis.
- Pereda. S., Berrocal, F., y Alonso. M. (2008). *Psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis
- Polo, J. D., Santiago, V., Navarro, M. C. & Alí, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19 (35), 148-160. <http://doi.org/10.17081/psico.19.35.1215>
- Porras Velásquez, N. (2009). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. *Tesis psicológica* 4(1), 36-56.
- Porras Velásquez, N. (2011). Del pluralismo al eclecticismo en la psicología de hoy: una reflexión epistemológica. *Tesis Psicológica*, (6), 154-175
- Porras Velásquez, N. (2011a). Lo Ideológico en la Psicología Social y en la Guerra en Colombia. *Revista de Psicología GEPU*, 2 (2), 138-157.
- Porras Velásquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*, (8), 98-117.
- Porras Velásquez, N. (2015). La responsabilidad social empresarial e inserción laboral del enfermo mental. En Sonia Cogollo. *Responsabilidad social Perspectivas para la acción en Colombia (pp. 88-105)*. Medellín: FUNLAM.
- Porras, Velásquez N. (2016). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 50. (3), 317-330.
- Porras Velásquez, N. (2016a). Pensar los conflictos organizacionales desde la perspectiva del coaching ontológico. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un Enfoque Comprensivo del Ser*, (13), 30-38.
- Porras Velásquez, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*. 5 (13), 20-27.
- Porras Velásquez, N. (2017a). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
- Pulido Martínez, C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En: Ballesteros, B. & Escobar, H. *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia. (pp.123-144)*. Bogotá: Editorial Universidad Javeriana.
- Robinson, B.E. y Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91-95.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. & Fidalgo, M. (2008). *La adicción al trabajo. Nota Técnica de Prevención*, 759, 22.ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Spencer, J. y Robinson, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.
- Valenzuela, A. V., & Díaz, E. M. (2011). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 1(3), 222-232.