



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Universidad de la República
Facultad de Psicología

Trabajo Final de Grado

"Una mirada a la adicción al trabajo desde la sociedad de rendimiento: el caso de los
trabajadores de la salud"

Modalidad Monografía

Estudiante: Jimena Ferreira

C.I: 4.783.250-7

Tutora: Prof. Agr. Lorena Funcasta

Revisora: Prof. Tit. Clara Betty Weisz

Febrero, 2023
Montevideo, Uruguay

Resumen

La adicción al trabajo es un riesgo psicosocial que puede confundirse con el compromiso y dedicación sobre todo en esta sociedad donde se valoran el éxito y el desarrollo profesional. Esto tiene que ver con el lugar que tiene el trabajo en la actualidad pues permite independizarnos económicamente y dar un sentido a nuestra existencia, aportando también al desarrollo de la identidad y a la realización personal y profesional. Sin embargo, cuando esta actividad empieza a reemplazar otras esferas de la vida y produce consecuencias negativas para la salud, podría tener lugar lo que llamamos adicción al trabajo. En esta monografía se toma como ejemplo a los profesionales de la salud que más allá de tener una gran cantidad de exigencias y responsabilidades propias de la profesión, se las autoimponen expresándose en actitud compulsiva y obsesiva hacia el trabajo basado en el exitismo. Por lo tanto, es de interés presentar algunas investigaciones que visualicen esta afección en dicha población. Además el advenimiento de la pandemia propició mayores presiones para la misma, generando un contexto que puede favorecer esta adicción. Para visualizar cómo afectan algunas características de la sociedad actual en el surgimiento y desarrollo de dicho riesgo psicosocial, se toma como marco el concepto de sociedad de rendimiento propuesto por Byung Chul Han y su relación con el capitalismo globalizado, el neoliberalismo y la presión por el rendimiento. Desde allí se pretende tomar elementos para poder entender el trasfondo de la misma y cómo impacta en el trabajo y en la salud de las personas.

Palabras clave: adicción al trabajo, riesgos psicosociales, sociedad de rendimiento, autoexplotación, médicos

Introducción

Algunos autores como Bauman (2003) plantean que la sociedad en la que estamos inmersos se rige por la inmediatez, la fluidez y la incertidumbre frente al futuro debido a la

expansión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC). Ello configura la existencia de vínculos interpersonales frágiles, cambiantes, pasajeros, como lo son los amigos de redes sociales que, según el autor, solo cumplen la función de alimentar el sentimiento narcisista y el ego. A su vez, Colussi (2018) expresa que en esta sociedad existe una ideología basada en el individualismo, en la tendencia consumista y el desinterés por asuntos sociales junto a una ética del triunfo personal. Esa centralidad en uno mismo, incrementa la soledad. Como el narcisista, dice Han (2017), falta la relación con el otro, la persona en el contexto actual no es capaz de salir de sí, de confiar en el otro ni en el mundo.

En esta configuración social, la inmediatez, la fragilidad de vínculos y el individualismo funciona para Han (2014, 2017) bajo la premisa de que "todo es posible", y en caso de "no poder" es responsabilidad de cada uno de nosotros. Estamos en una sociedad de rendimiento (Han, 2017) en donde producir y rendir lo máximo posible es el objetivo que rige. Esto genera que las personas hagan mayor esfuerzo y se (auto)exijan a veces de forma desmedida por cumplir con el ideal de la sociedad incluso cayendo en la autoexplotación. Cuando no podemos más se producen malestares característicos de esta época los cuales Han (2017) conceptualiza como enfermedades neuronales que explotan la psique, enfermedades a causa de un exceso de positividad, en el sentido de ese "si se puede" que habilita a que busquemos la excelencia y por lo tanto fomenta el movimiento y el estar activos permanentemente sin pausar, afectando la salud de las personas que terminan cansadas, casi anestesiadas en la vorágine de la vida. Dentro de estas enfermedades se encuentra la adicción al trabajo, objeto de estudio en la presente monografía la cual genera problemas físicos y psicológicos, adicciones a otras sustancias para mantenerse activos, desgaste cognitivo, entre otros aspectos que se desarrollarán más ampliamente en otro apartado. Como expresan González-Trijueque, Giachero y Delgado (2012) la adicción al trabajo forma parte de los nuevos riesgos emergentes que tienen su origen en las condiciones de trabajo deficientes, fundamentalmente de tipo organizativo. En este sentido, las organizaciones tienen un papel fundamental en relación al desarrollo y mantenimiento

de este riesgo psicosocial porque muchas veces se fomentan los comportamientos que pueden erupcionar la adicción, que se da porque son considerados buenos por la sociedad y están ligados al trabajo duro y esfuerzo para el éxito profesional.

Es más que evidente que la sociedad en la que vivimos se le adjudica un gran valor al trabajo. Esto se debe a que las personas pasan gran parte de su vida trabajando siendo un área de gran importancia que influye en el desarrollo de nuestra identidad personal y nos permite realizarnos y progresar económica, profesional y personalmente. Como señalan Arocena (2010) y Moreno et al. (2005) parte de nuestra identidad involucra nuestra profesión o trabajo. Cuando nos preguntamos ¿quiénes somos?, al presentarnos probablemente hablemos de nuestro trabajo (Arocena, 2010). Contrariamente, como expresa Rieznik (2001) y Hernández (2020), en la Antigüedad el trabajo carecía de terminología propia pero era considerado una actividad física penosa y desagradable en relación con la esclavitud sin ningún valor social. Sin embargo, con las sociedades industrializadas modernas el trabajo se empezó a considerar "un valor moral en sí mismo" (Hernández, 2020, p.3) y no practicarlo implicaría un juicio social negativo. De esta manera, se empezó a considerar un espacio privilegiado para la integración social así como una actividad que permite a los seres humanos construirse a sí mismo, su identidad y realización personal (Neffa, 1999).

Según Martínez Dueñas (2005) para los adultos, el éxito más importante hoy en día es el alcanzado en el ámbito laboral que se aproxima al concepto de felicidad completa. Según Alcover et al. (2012) esto concuerda con los valores de una sociedad en donde prima el éxito y el poder asociado a ideas positivas como prestigio, logros, alta autoestima, motivación, respeto, entre otros siendo atractivo para las personas. La búsqueda del éxito laboral es una de las causas principales de la adicción al trabajo y exige una "congruencia", es decir, una disposición total, en todos los ámbitos vitales (Martínez Dueñas, 2005). De esta manera, el éxito laboral termina manejando la vida de las personas. Por lo tanto, cuando la persona no maneja de manera adecuada su éxito laboral (Martínez Dueñas, 2005) y el trabajo se torna el único ámbito en donde ponemos nuestra energía y tiempo y se

deja de lado otros ámbitos como las relaciones sociales o el ocio, convirtiéndose en un trabajo compulsivo y obsesivo, que ocupa gran parte o todos nuestros días y que empieza a afectar la salud mental y física de quién lo padece, empezamos a hablar de una persona adicta al trabajo. En este caso el trabajo se torna patológico. Como señala Neffa (2015) "quien centra toda su autoestima e identidad en el ámbito laboral le abre la puerta a la adicción" (p.346).

Frente a este nuevo panorama podemos observar que existen ciertos factores que aumentan esta relación enfermiza con el trabajo como las nuevas formas de contratación que generan inestabilidad e incertidumbre laboral, flexibilidad y disponibilidad horaria, autonomía, expectativas de roles confusas, límites, difusos entre el trabajo y la vida personal, mayor competencia y necesidad de innovación (Porrás Velásquez y Parra D'aleman, 2018). Todo esto genera que haya más personas que trabajan fuera de la oficina tradicional y horario laboral dedicándole mayor tiempo de su vida al trabajo (Ng, Sorensen y Feldman, 2007).

Según todo lo expuesto, esta monografía tiene como objetivo visibilizar el impacto que tiene la sociedad actual en las organizaciones especialmente en la salud de los trabajadores. Comprender cómo la adicción al trabajo es producto de esta sociedad de rendimiento teniendo en cuenta los aportes de Han (2014, 2017) y relacionarlo con el poder sin límite, la autoexplotación y los cambios en la modalidad de trabajo. Busca además, contribuir a entender como la glorificación del trabajo dificulta ver a la adicción al trabajo como tal, desde la peligrosidad que conlleva a partir de que es una adicción aceptada y fomentada por la sociedad de rendimiento. Por otro lado, el visualizar los aspectos negativos y perjudiciales en la salud de los trabajadores permite generar acciones para la prevención del mismo desde las organizaciones. Se ha considerado además un colectivo de trabajadores, en concreto los médicos debido a que es una profesión exigente y exigida, que estuvo en el foco de todos frente al contexto pandémico de los últimos años. Mediante la reflexión sobre este colectivo de trabajadores y a la luz de lo expuesto en párrafos anteriores permite dejar aún más en evidencia que la adicción al trabajo no tiene que ver

con elementos individuales/personales solamente sino que se favorece por el contexto que fomenta la cultura del éxito y la autoexplotación. Se entiende que la propuesta de esta Monografía en el marco de la realización de una Tesis Final de Grado en Psicología pretende aportar desde dicha disciplina a la visualización de la adicción al trabajo como un riesgo psicosocial que está creciendo potenciada por el contexto actual y que genera un gran daño a la salud de las personas incluso la muerte en casos extremos y del cual no hay tanta información o no se toma con la importancia que merece. También pretende generar una reflexión frente a la realidad social que vivimos y cómo ésta influye en la relación de las personas con el trabajo ya que pasamos gran parte de nuestra vida trabajando por lo que es importante no descuidar este ámbito. Frente a la falta de información y los conceptos confusos de exceso de trabajo/adicción al trabajo/compromiso, busco producir un conocimiento más profundo de las adicciones al trabajo con el fin de que las organizaciones e incluso la comunidad en general tengan conocimiento de los efectos nocivos en las personas individualmente así como colectivamente y poder generar nuevas estrategias que fomenten el equilibrio entre vida personal y laboral. La psicología organizacional como "una rama que estudia los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, así como la influencia de los procesos organizacionales sobre la persona" (Orozco Rincón et al., 2013, p.410) ofrece un marco conceptual que permite analizar y tomar acciones respecto a aquellos factores psicosociales que puedan estar teniendo efectos negativos en la salud de los trabajadores tomando en cuenta que el capital humano es esencial para que una organización sea productiva y funcional a sus objetivos.

La Sociedad de Rendimiento: Su Relación con el Neoliberalismo y el Capitalismo

Globalizado

Para poder comprender la adicción al trabajo en la sociedad actual es de interés tomar los aportes de Byung Chul Han (2017, 2014) profesor de filosofía y estudios culturales nacido en Corea del Sur y autor del libro "La Sociedad del Cansancio". Dicho trabajo analiza y critica la sociedad contemporánea por ser una sociedad que nos mantiene activos todo el

tiempo para ser funcionales y rendir siempre más hasta que el cuerpo colapsa trayendo malos hábitos y problemas en la salud en general. Todo esto en base a la idea de que somos capaces de hacer todo lo que nos propongamos porque todo es posible.

Adentrándonos más en sus conceptos, Han (2017) nos menciona dos épocas con sus correspondientes construcciones de sujetos para poder entender los cambios que se produjeron, sin describirlas como algo separado totalmente sino con cierta continuidad.

En el siglo pasado, nos dice Han (2017), el sujeto que permanecía era el de disciplina inmerso en una sociedad caracterizada por la prohibición y los mandatos o dicho de otra forma, por un exceso de negatividad, de un no-poder (en el sentido de no tener permiso). Podemos observar que el autor toma como referencia conceptos de Foucault, concretamente el de sociedad disciplinaria. En ella se da la vigilancia desde todas las perspectivas, el registro, inspección y control permanente de los movimientos (Foucault, 2002) . Por lo tanto, se basa en una explotación externa donde uno vigila al otro para que cumpla con lo que se debe y lo castiga si no lo hace. Sociedad donde abundan las cárceles, hospitales psiquiátricos, fábricas y donde funciona el panóptico.

En el panóptico los internos estaban inmovilizados e impedidos de cualquier movimiento confinado dentro de gruesos muros y murallas custodiadas y atados a sus camas, celdas o bancos de trabajo. No podía moverse porque estaban vigilados, debían permanecer en todo momento en su sitio asignados porque no sabía ni tenía manera de saber dónde se encontraban sus vigilantes que tenían libertad de movimiento. (Bauman, 2003, p.15)

Llama a dicha época inmunológica donde se divide el adentro y el afuera, y se trata de eliminar la otredad entendida como aquello que sea extraño mediante el ataque y defensa. Se trata de una sociedad que incluía en ella a quienes eran capaces de someterse y condenaban y excluían por medio de la cárcel y manicomios a todos aquellos que no eran capaces de adaptarse a la disciplina de la escuela y de la fábrica, etiquetándolos de locos y delincuentes (Gómez, 2020).

Para Han (2017) el paradigma inmunológico cambió con el auge de la globalización.

La globalización y la tecnología tienen relación con esta actual construcción y conceptualización de la sociedad de rendimiento. Como menciona Colussi (2018) ambos procesos habilitaron que se eliminen las fronteras y permitieron conocer otras culturas, tradiciones, gustos aplastando las tradiciones locales. De tal forma que “el mundo ha pasado a ser un terreno común a todos, absolutamente conocido, donde ya no quedan rincones inaccesibles” (p.442). Esto no es compatible con las premisas de la época inmunológica.

El avance de las TIC permitió ser una herramienta que expande la nueva ideología neoliberal sobre todo en las nuevas generaciones llamadas nativos digitales (Colussi, 2018). Este es el paradigma en el cual se posiciona Han (2017) para el análisis de las sociedades contemporáneas. Colussi (2018) describe al neoliberalismo como una forma del sistema capitalista arraigado con la idea de globalización la cual surgió con fuerza en los años 1970 y 1980 luego de décadas de avance popular de espíritu contestatario, rebelde y antisistémico y como reacción a este. La detención de la protesta popular se dió por medio de dictaduras militares que se impusieron en varios países, principalmente en Latinoamérica que la reprimieron en forma sangrienta. Define al neoliberalismo como “un sistema basado en la explotación del trabajo asalariado a partir de la propiedad privada de los medios de producción” (Colussi, 2018, p.432). Es decir, los dueños de los capitales o corporaciones multinacionales tratan de obtener las mayores ganancias posibles explotando a los trabajadores. Así, la ideología dominante se basa en el individualismo y despreocupación por los asuntos sociales siendo una cultura de la superficialidad y del triunfo personal. De esta manera, De la Mata (2017) nos dice que el sujeto hiperindividualizado tiene que valorar su rendimiento y de ahí llegamos a lo que Han denomina como sociedad de rendimiento. En esta línea, Han (2017) nos menciona que estamos inmerso en una sociedad con exceso de positividad relacionado con un poder sin límite en el sentido de posibilidad de ser capaz, bajo la idea de un "sí se puede" a todo lo que nos proponamos incluyendo el ámbito laboral. Como expresa López (2017) las premisas del neoliberalismo son el esfuerzo, el trabajar duro para conseguir lo que se desea, emprender, demostrar que se puede ser feliz

si uno de verdad se lo propone. Hoy todo es proyecto, motivación e iniciativas. Por este motivo y a diferencia de la época anterior, hoy abundan los gimnasios, oficinas, bancos, centros comerciales y laboratorios.

Como expresa Gómez (2020) el capitalismo conlleva que las personas maximicen la producción y la productividad en todas las áreas de su vida: en la escuela, en el trabajo y en sus interacciones personales siempre alcanzando metas más altas, haciendo que el exceso de trabajo y rendimiento se intensifique convirtiéndose en autoexplotación sin fin. Por lo tanto, Weisz Kohn (2014) expresa que no importa los medios que se utilicen si llegamos a obtener eficacia, eficiencia y éxito. De esta manera, para Han (2014) y Nocete Navarro (2020) no se pone en duda al sistema y sus condiciones estructurales perjudiciales y enfermantes, sino que quién fracasa tiene toda su responsabilidad. Todo esto implica como indica De la Mata (2017) que el sujeto tiene que tener la capacidad de autogestionarse, si no logra hacerlo va a generar en él sentimientos de culpabilidad y vergüenza debido a la cultura de hiperindividualidad donde el individuo es el único responsable de sus malas decisiones, de su mala condición económica y de su situación de desempleo. Dentro de esa autogestión, Dejours (2006) habla sobre las estrategias de defensas que utilizan las personas cuando vivencian sufrimiento intenso y luchan contra ello y lo toleran. Sufrimiento que se relaciona con situaciones de peligro físico constante por las tareas en sí mismas como por ejemplo el estar expuesto a radiaciones o virus, o sufrimiento frente a las exigencias organizacionales y el temor de no poder o no estar a la altura para cumplir con los ritmos, formación, experiencia, adaptación a la cultura y exigencias del mercado. El trabajador mantiene una “normalidad en el sufrimiento (...) como un resultado conquistado en la lucha contra la desestabilización psíquica provocada por los requerimientos del trabajo” (Dejours, 2006, p.32). El uso de estas defensas, puede ser contraproducente porque hay una desensibilización frente a la situación como forma estratégica de proteger la salud mental y aceptar sin tratar de cambiar la situación que produce un malestar.

Cuando ya se rindió el máximo de las posibilidades y no puede producir más surge la insatisfacción y la frustración. Aquí es cuando empiezan a aparecer lo que Han (2017)

denomina como enfermedades neuronales que explotan la psique y un cuerpo que no deja de ser limitado y finito. La insatisfacción implica no llegar a la sensación de haber alcanzado un objetivo porque no somos capaces de hacerlo porque podemos hacerlo todo. Como señala Bauman (2003) estamos en un mundo lleno de oportunidades seductoras que ningún premio genera satisfacción total como para dejar de lado el atractivo de los otros tantos premios posibles. Esto supone que no hay que cerrarse a una oportunidad estable y eternamente porque cierra toda posible libertad, es preferible que las posibilidades se mantengan fluidas e infinitas con fecha de vencimiento aunque involucre riesgo y ansiedad. Pero como tenemos que elegir ciertas opciones y por consiguiente desechar otras o no llegar a explorarlas, y como no hay riesgo de error porque nada es predeterminado ni irreversible, las personas nunca van a saber ni antes ni después de haber actuado si un acto es el acertado, por lo que hay una constante incertidumbre y un deseo que nunca se termina de saciar. De esta manera, competimos con nosotros mismos constantemente y de manera inacabada, optimizando nuestro funcionamiento para mejorar el yo y autorrealizarnos hasta llegar a la fatiga y el derrumbe.

Esta forma de estar en el mundo, de movimiento y actividad constante, tiene relación con lo que Bauman (2006) llama vida líquida. Ésta no mantiene su forma ni rumbo durante mucho tiempo porque abunda la incertidumbre y por lo tanto, nos mantiene preocupados frente al temor por aquellas cosas que nos tomen desprevenidos, que no nos dejan seguir el ritmo de los acontecimientos que se mueven con inmersa rapidez. Entonces, vivimos en estado de alerta y supervivencia, diciendo que si a cualquier estímulo que se nos presenta porque solo sabemos reaccionar y no detenernos.

La autoagresión convertida en hiperactividad no hace más que llevar al ser humano a un grado de cansancio extremo que termina en un estado de muerte en vida. Como dice Han (2017) esta sociedad genera depresivos y fracasados. Aunque la positividad va a tratar de eliminar cualquier sentimiento negativo (como la rabia, tristeza, miedo), negativo no por malo sino porque interrumpe un estado para posibilitar que comience uno nuevo, lo cual requiere detenerse, cuestionar el presente y generar cambios.

El tema de la libertad relacionado al poder sin límites genera más coerción que el deber disciplinario ya que el poder no tiene límites y además no hay un explorador externo sino que uno es “dueño y soberano de sí mismo” (Han, 2017, p.30). Hoy el individuo se autoexplota para rendir y producir en su máxima capacidad. De esta forma, quedando encubierta esa violencia siendo menos visible porque el sujeto sometido no es consciente de su sometimiento. "La técnica de poder del régimen neoliberal (...) no se apodera directamente del individuo. Por el contrario, se ocupa de que el individuo actúe de tal modo que reproduzca por sí mismo el entramado de dominación que es interpretado por él como libertad. (Han, 2017, p. 46). Es una libertad paradójica que amplía los efectos del panóptico incluso de forma más eficiente, ya que la libertad y la comunicación ilimitada gracias al avance tecnológico sobre todo el internet se transforma en control y vigilancia y la entrega de datos e información no se da por coerción sino por necesidad interna. De esta forma, “el sujeto de rendimiento sigue disciplinado” (Han, 2017, p.27). Ya pasó por la etapa disciplinada y como ésta tiene un límite que no permite producir más, se continúa al poder que maximiza el nivel de productividad obtenida por la técnica disciplinaria. Es un poder que opera con seducción, donde no hay ninguna resistencia, domina intentando agradar y generando dependencias.

Varias de las características descritas y que configuran nuestra época actual conllevan a que estemos expuestos a una cantidad desmedida de estímulos e información sobre la cual no podemos mantener una atención profunda, sino que la atención es dispersa y cambia de foco constantemente. Esta sociedad de rendimiento, fomenta la actividad y el movimiento continuo (Gómez, 2020). Haciendo una crítica a esto, Han (2017) señala que no nos permitimos parar frente a la aceleración, solo reaccionamos a los estímulos convirtiendo todo en un presente prolongado. Esto es un error ya que no nos proporciona reflexionar o llegar a un estado de contemplación y transformarnos.

En relación con lo dicho anteriormente Bauman (2006) señala que el éxito o fracaso en la búsqueda de autorrealización va a depender de "la velocidad de los corredores", de liberarse de cosas que ya dejaron de ser útiles y conseguir algo mejor que lo que ya hemos

conseguido que deja de ser lo mejor en el momento que existan otras cosas mejores a las cuales acceder. Se busca una excelencia total y un ideal de hombre sin límite y se teme al fracaso (Aubert y De Gaulejac, 1993). La debilidad es mal vista, quienes son débiles no son dignos y hay que tomar distancia de ellos. Se busca un hombre todopoderoso que no tiene límites.

Por otro lado, la importancia del éxito más personal y enfocado a lo laboral tiene relación con la expansión y uso masivo de las TIC y con una economía centrada en la información y conocimiento generando transformaciones en lo laboral como la flexibilidad, el cambio constante e inestabilidad que divide a las personas que tienen la capacidad de adaptarse a ello y aquellos que tienen menos posibilidades con un futuro incierto y precario (Hormigos, 2002, como se citó en Hernández, 2020). Así el trabajador para permanecer en el mercado laboral, obedece a las demandas y se somete a las mediciones de productividad. La inquietud y el agotamiento que produce esta nueva forma de vida nos dice Nocete Navarro (2020) es parte de un fallo a reparar con el objetivo de mantener el aumento de la productividad. Hoy somos una máquina de rendimiento que produce sin alteraciones más que personas individuales que sienten. La fatiga que se produce por las fallas en ese funcionamiento perfecto, es para De la Mata (2017) un síntoma de un cuerpo productivo averiado. Como consecuencia, la persona queda consumida en un cansancio y agotamiento excesivo.

El Exceso de Trabajo: Una Nueva Mirada Frente a la Conceptualización de Trabajo

Como se expresó anteriormente el trabajo tiene un gran valor hoy en día y forma parte de nuestra identidad. Más allá de la obtención de un capital económico, Salas-Blas y Copez-Lonzoy (2018) mencionan que el trabajo nos permite dar sentido a nuestra existencia, influir en nuestro bienestar, equilibrio emocional y salud mental. Es esencial para la vida, ya que otorga una sensación de pertenencia dentro de la sociedad y posibilita las relaciones con otras personas que tengan metas comunes. Además, el sentirse productivo mediante la realización de un trabajo, influirá en la autoestima, producirá bienestar, llegando

a generar cierto status social por el reconocimiento así como respeto por otros (Alcover et al., 2012).

El trabajo entonces, para Neffa (1999) es una actividad coordinada por los seres humanos, que se dirige hacia una finalidad específica que es la producción de bienes y servicios con una utilidad social.

No sólo es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber hacer acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo, que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea la actividad (Neffa, 1999, p.9).

Actualmente, dedicar mucho tiempo al trabajo es visto socialmente como algo positivo (Garrido, 2014). Esta visión positiva del exceso de trabajo como sinónimo de trabajo duro y de esfuerzo puede ser tomado por algunas personas como rasgo del éxito profesional que concuerda con los valores de una sociedad en donde se priman el éxito y el poder (Alcover et al., 2012). Como menciona Martínez Dueñas (2005), el éxito más importante hoy en día es el alcanzado en el ámbito laboral porque concede un alto grado de valía a las personas generando una idea en ellos de felicidad completa. De esta manera, expresa que el éxito se asocia principalmente con ideas positivas como prestigio, logros, alta autoestima, motivación, respeto, entre otros siendo atractivo para las personas. Mientras que la contracara: el fracaso, se tiñe de aspectos negativos y se tiende a tenerle miedo porque implica decepción, pobreza, marginación, frustración, derrota. Por este motivo, la adicción al trabajo suele esconderse bajo la apariencia de responsabilidad, dedicación y sacrificio de la vida personal, porque el exceso de horas trabajando tiene un consenso sociofamiliar y un incentivo cultural y laboral, por lo que no permite detectar y diagnosticar este riesgo de manera apropiada. Además, es difícil de ver desde la sociedad misma, cómo afecta esta dinámica de exceso de trabajo en las personas cuando tienen

interiorizada esa violencia porque ésta coincide con su contrafigura: la libertad, quedando invisibilizada (López, 2017). Cabe destacar que, según Reig-Botella y Cabarcos Fernández (2020) y como se profundizará más adelante, la adicción al trabajo es socialmente aceptada porque hay escasa información sobre este riesgo laboral. Por eso, es fundamental diferenciar entre una persona que es dedicada, responsable y comprometida con aquella que hace de su vida el trabajo en su totalidad, es decir, no tiene control y genera una dependencia que provoca efectos negativos en la salud física y mental así como en sus relaciones interpersonales. Por un lado, el compromiso con la organización, nos dice Scott, Moore y Miceli (1997) tiene que ver con un apego afectivo a la organización y un deseo de permanecer en ella. Los adictos al trabajo, en cambio, llevan a cabo esfuerzos adicionales en muchos entornos independientemente de sus sentimientos hacia una organización o un trabajo en particular.

Con relación a la sociedad de rendimiento y el producir en su máxima capacidad, Bauman (2000) menciona que “es moralmente dañino, conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más” (p.17). De esta manera, se sigue dando valor al trabajar en exceso, sin detener el esfuerzo al alcanzar cierta satisfacción y solo utilizar el descanso con el fin de juntar fuerzas para seguir trabajando. En la misma línea, Weisz Kohn (2014) señala que en la actualidad es prestigioso el tiempo ocupado en actividades que son productivas y desvalorizante el tiempo libre a no ser que se utilice como reponedor de energías para seguir reproduciendo la fuerza de trabajo. Sin embargo Guerrero y Puerto (2007) mencionan que la alta carga de trabajo genera cierta fatiga que se estabiliza en los periodos de reposición y descanso posterior a la jornada. Por ende, es importante tener tiempo libre que nos permita desconectar de lo laboral.

Basándose en un estudio de Kisi (s.f) donde busca mostrar qué ciudades (en total 100 ciudades donde 51 son de EEUU) ofrecen el equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida de sus ciudadanos el diario El País (2022) informa que Uruguay es uno de los países con mayor exceso de trabajo posicionándose en el quinto lugar, el 16,30 % de las personas trabajan más de 48hs semanales, estando en la punta máxima Dubai con 23,40%. Con

respecto a la felicidad y vitalidad, la ciudad de Montevideo se encuentra con el menor puntaje (50) por debajo de Hong Kong (56,4).

Hay que tener en cuenta que la adicción al trabajo no puede reducirse sólo a la cantidad de horas que se trabaja porque se deja de lado la naturaleza de la adicción que implica un impulso interno obsesivo despojado de toda resistencia. Como explican Schaufeli et al. (2009) muchas personas trabajan de forma excesiva sin llegar a ser adictas por problemas económicos, presión social o promoción profesional. Para Ng et al. (2007) uno de los componentes críticos de las personas adictas al trabajo es la medida en que el trabajo interfiere o se sustituya la vida personal a lo laboral o dicho por Alcover et al. (2012) por una actitud más que por la cantidad de horas que le dedica si bien esta dimensión es importante. En este sentido, Ten Brummelhuis y Rothbard (2018) mencionan en su estudio sobre la diferencia entre trabajar muchas horas (comportamiento) y la compulsión al trabajo (mentalidad o adicción al trabajo), que trabajar demasiadas horas no es considerado malo en relación al componente de obsesión del mismo. Quienes trabajan normalmente más de 40 hs semanales y no se obsesionan con el trabajo no tenían consecuencias graves. Esto se debe a que los adictos al trabajo suelen tener problemas en desvincularse psicológicamente del trabajo y luchan contra eso generando una rumiación constante acompañada de agotamiento emocional, estrés, ansiedad, depresión y problemas de sueños.

Los Cambios en las Formas de Trabajo:

Como expresa Gómez (2007) desde finales del siglo XX, han habido una serie de cambios en el contexto laboral asociados a la introducción de nuevas tecnologías de comunicación e información que generó nuevas relaciones contractuales, inestabilidad laboral, intensificación y cambios en los horarios de trabajo como aumento de horas y de horarios irregulares o rotativos (Fidalgo et al., 2006). Conjuntamente, Reig-Botella y Cabarcos Fernández (2020) expresan que hay un aumento de sobrecarga y ritmo de trabajo debido a los cambios en los tiempos, autonomía laboral e innovación. Todos estos fenómenos favorecen al llamado multitasking (Han, 2017) el cual implica la distribución de la

atención en diversas actividades, información y procesos como forma de administrar el tiempo. Han (2017) nos dice que la multitarea no es algo del hombre contemporáneo, sino una capacidad primitiva de los animales que activan distintas vías de percepción para su supervivencia. De esta forma, puede entenderse como una regresión hacia instancias de supervivencia animal. Esta actividad frenética que habita en las personas no permite la capacidad contemplativa, una atención profunda y pausada que permita decir no a los impulsos y reflexionar. Ni siquiera se permiten llegar al aburrimiento porque siempre hay al alcance algo para entretenernos, "es casi imposible encontrar a alguien mirando al vacío mientras espera en la parada de autobús, pues ese momento de espera se llena inmediatamente con el teléfono celular o con los estímulos publicitarios del entorno urbano" (Gómez, 2020, p.9). De esta manera se puede observar, como expresa Nocete Navarro (2020), que la atención se ha vuelto más abarcativa pero es superficial, responde a las demandas de los nuevos mandatos sociales, medios tecnológicos y al aumento de la carga de trabajo.

Con la utilización de medios digitales y sociales los tiempos de actividad laboral se vieron afectados. Hoy es posible trabajar y mantenerse conectado más allá del horario convencional (Han, 2017 y Ng, et al., 2007). Incluso el espacio de trabajo cambió. Ya no solo se trabaja en la oficina sino que "la nave industrial se mezcla con la sala de estar" (Han, 2017, p.108). El avance de la tecnología permitió llevar el trabajo a la casa. Esto tiene que ver con la importancia del trabajo y con el exceso de positividad que hablábamos antes que invita a las personas a rendir lo máximo posible y para eso las nuevas formas de trabajo nos dan mayor acceso a esa autoexplotación. Por ejemplo, cambió el espacio con el aumento de la implementación del teletrabajo como forma de seguir trabajando más allá del contexto pandémico que estaba sucediendo en todo el mundo en 2020. El teletrabajo se define como "la realización del trabajo, ya sea total o parcial, fuera del lugar físico dado por el empleador, utilizando tecnologías de la información y comunicación ya sea en forma interactiva o no" (Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales [IMPO], 2021). Además, como señalan Naranjo y Pando (2021) y Fernández-Ochoa (2022), se

generan límites difusos entre el trabajo y la vida personal incentivando el trabajo más allá de los horarios laborales con la dificultad para separarse psicológicamente del trabajo y facilitando la conducta compulsiva de trabajar. También influyó en el rendimiento laboral de algunas personas provocando problemas de concentración, disminución de la creatividad y dificultades en las relaciones sociales.

Como señala Hernández (2020) los trabajadores perfectos son aquellos que tienen la capacidad de adaptarse a los cambios que conlleva la sociedad, esto implica que quienes no lo logran quedan excluidos. Con todos estos cambios en las formas de trabajo, no todas las personas están listas para afrontar y adaptarse a esta nueva realidad que más allá de las capacidades y la formación específica de cada persona, conlleva incertidumbre y actualización continua (Gomez, 2007). De esta manera, Hernández (2020) señala que las personas terminan transformándose en una especie de producto a vender permanentemente para mantenerse en el mercado laboral. Todo esto se relaciona con el consumismo y la fluidez de las cosas. Un objeto de consumo es un objeto que pierde su utilidad en el momento que es usado, cuando sobrepasa su límite de utilidad, deja de ser apto para el consumo (Bauman, 2006). Por ese motivo, el sujeto de rendimiento va a hacer todo el esfuerzo posible e imposible para mantener esa utilidad dentro del ámbito laboral adaptándose a los cambios constantes, cantidad de información y conocimientos precisos. Con respecto a este último lo vemos en el personal de la salud donde los médicos han tenido la necesidad de contar con conocimientos precisos (Hernández, 2020) a partir de la Pandemia, pues necesitaron adaptarse a los cambios de una manera muy rápida, incluso en sus conocimientos frente a algo totalmente nuevo y desconocido. Recurrieron a la implementación de la telemedicina para seguir trabajando pero desde la distancia social que se nos exigía a la sociedad en general como forma de adaptación a esta nueva realidad. Esto significó que se expusieran a mayores niveles de estrés que se debió a malas y precarias condiciones laborales como la falta de equipos de protección en cuanto a calidad y cantidad (entre otros). La insuficiencia del personal de salud en cuanto a cantidad pero también en cuánto a sus competencias. Se necesitó capacitar de forma abrupta en terapia

intensiva ya que era necesario contar con conocimiento en esa área y había escasez de personal en el mismo, y también en el uso de equipos de protección personal, de equipos médicos y de higiene personal. Incluso se contrató a personal de salud jubilados para trabajar en el sector público de forma temporal (Pérez Cuevas y Doubova, 2020).

Hoy no existe la certeza frente a un trabajo estable para toda la vida como en generaciones pasadas, como expresan Reig-Botella y Cabarcos Fernández (2020), no es un espacio seguro ya que es difícil pensar a largo plazo en el mismo. La positividad de esta sociedad hace que haya muchas más posibilidades en el camino para elegir.

Salud Laboral: El Papel de Las Organizaciones y Los Riesgos Psicosociales

Si bien la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud, Alma-Ata (1978) define a la salud no solo como ausencia de enfermedades sino un estado completo de bienestar físico, mental y social y un derecho fundamental, hay múltiples interpretaciones. Aunque es una definición muy ideal de la salud, permite comprenderla como un fenómeno que no depende solamente de factores biológicos, sino también de otros factores como el sociocultural y psicológico que afecta al colectivo y a los individuos en su singularidad (Guevara y Marruffo García, 2021). Teniendo en cuenta estas aproximaciones al concepto de salud, como expresa Gómez (2007), el estado de salud de una persona va a depender inmensamente de la actividad laboral que desempeña, de sus condiciones de trabajo, de la realidad social y del modo de producción que impone. En la misma línea Neffa (2015) menciona que la relación salud-trabajo es estrecha y no unidireccional, por lo tanto, la vida y la salud de los trabajadores están fuertemente condicionados y determinados por las condiciones y medio ambiente de trabajo y a su vez, el estado de salud de los trabajadores y la manera en que se adapta al proceso de trabajo puede influir en la gravedad (más o menos) del impacto de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Entonces, "sin salud no se puede trabajar, por esto, el derecho a la salud debe ser ejercido de manera individual" (Gómez, 2007, p. 109).

Como podemos observar, el concepto de salud del trabajador es más amplio que la

salud ocupacional entendida como salud dentro del ambiente laboral, implica como influye también fuera del mismo y como el entorno individual también influye en lo laboral. Esto es, tanto los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales como patologías asociadas al trabajo y derivadas de la vida fuera del lugar de trabajo (Gómez, 2007). Como expresan Guerrero y Puerto (2007), tanto las condiciones intralaborales, individuales y extralaborales, pueden desencadenar problemas de salud. Por este motivo, es necesario una mirada más allá de las 8 horas (más o menos) de trabajo en la organización.

Frente al nuevo paradigma productivo de exceso de positividad y actualización permanente, la salud se ve afectada. La sociedad de rendimiento (Han, 2014, 2017) genera un cansancio generalizado en las personas que provoca enfermedades que Han (2017) denomina neuronales porque se dan por medio de una relación con uno mismo excesivamente tensa, sobreexcitada y narcisista que acaba asumiendo rasgos destructivos, cansado y harto de luchar contra sí mismo. Algunas de ellas son TDAH, Burnout y por qué no también incluir entre ellas a la adicción al trabajo.

De esta manera, nos encontramos frente a una sociedad del dopaje que "hace posible el rendimiento sin rendimiento" (Han, 2017, p.67). Como se mencionó anteriormente, el fallo de la máquina perfecta que es el humano que no permite seguir produciendo se intenta reparar mediante la farmacotecnia que es parte de la cultura competitiva e individualista en la que estamos inmersos. Así se utilizan anfetaminas para competir con compañeros, se consume en exceso café o bebidas energéticas para mantenernos despiertos, se empieza a consumir más ansiolíticos y antidepresivos para calmar los nervios y aumentar la resistencia frente a la inmensa cantidad de estímulos (Peran, 2017 citado en Nocete Navarro, 2020). Por lo tanto, Han (2017) nos dice que la presión por rendir cada vez más termina enfermando. "Es más fácil tomar antidepresivos que rápidamente los vuelve hacer uno capaz de funcionar y aportar rendimientos" (p. 94). Un ejemplo de que está relación con el rendimiento es sumamente peligroso y dañino, es el síndrome característico de Japón llamado Karoshi que se denomina a la muerte repentina por exceso de trabajo que se produce como dice Aubert y De Gaulejac (1993) por la

exigencia de trabajar una cantidad desmedida de horas al día.

Este síndrome afecta a la salud generando hemorragia cerebral o insuficiencia cardíaca o respiratoria, hipertensión arterial y parálisis facial y en última instancia la muerte (Quiceno y Vinaccia Alpi, 2007, Castañeda Aguilera, 2010, y Botero y Delfino, 2019).

En esta dinámica de rendir y ser siempre un poco mejor también se puede observar el rol que tienen las organizaciones frente al mismo. Neffa (2015) señala que los trabajadores están más incentivados por las organizaciones para dar lo más que puedan de sí mismos, adaptándose a los cambios constantes poniendo en acción todas sus competencias.

Entonces, por un lado, las organizaciones buscan el máximo rendimiento en quienes lo componen, y por otro, los trabajadores tratan de cumplir con eso incluso lograr lo inalcanzable sin llegar a obtenerlo desalentándose cuando no son recompensados o no les permiten progresar (Maschio, Francisco y Scatolin, 2020).

Todo esto se relaciona con lo mencionado en apartados anteriores donde el capitalismo genera un modo de producción con altas demandas en los trabajadores.

Según Henry (2019), los dueños de los medios de producción imponen una cantidad de exigencias y presiones a los trabajadores para que den su máximo esfuerzo durante la jornada incluso más allá de ella y generar la mayor cantidad de valor posible. Les piden optimizar la producción, mejorar continuamente la calidad y cantidad de trabajo comprometiendo más dimensiones de sí mismo. Así, el trabajo se vuelve un desafío que implica necesariamente “su intensificación, no solo en su dimensión física, sino también psíquica y mental” (Neffa, 2015, p.206).

De esta manera, se torna relevante el rol que tienen las organizaciones respecto a cómo configuran la forma de trabajar y ello, a su vez, incidirá en la salud de los trabajadores.

Para entender de que hablamos cuando hablamos de organizaciones, Arocena (2010) las define como todas aquellas formas de acción colectiva que tienen una finalidad determinada y que ordenan los recursos disponibles para llegar a ésta. Por lo tanto, la misma debe garantizar que sus miembros tengan comportamientos que se adapten a las metas que quiere lograr. Lo que sucede a veces es que algunas organizaciones aprovechan

el factor humano y no su potencial para el logro de sus fines principales generalmente centrándose en lo económico únicamente (Patlán Pérez, Navarrete Zorrilla y García Velázquez, 2010). Como indica Maschio et al. (2020) es más importante la obtención de resultados que generen ganancias que los efectos del aumento de productividad en la salud de los trabajadores. Esto se relaciona con que las formas actuales de organización del trabajo amoldan trabajadores “perfectos” para las empresas, quienes asumen el lugar que se les otorga en las condiciones más precarias (Hernández, 2020).

Para Patlán Pérez et al. (2010) la organización del trabajo tiene ciertas estructuras y funcionamiento que afectan el bienestar de los colaboradores y de la organización misma. Esto forma parte de los factores psicosociales que conceptualizan Moreno y Báez (2010), que impacta positiva o negativamente dependiendo de la persona y su percepción frente a las condiciones presentes en la organización ya sea el contenido de trabajo, la realización de la tarea y de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Este nuevo enfoque de riesgos psicosociales, como expresa Henry (2019) implica pararse desde otra perspectiva superando aquellas explicaciones individualistas que caían absolutamente en la responsabilidad del individuo ya sea por problemas psíquicos, personales o porque no podía adaptarse a las exigencias que el trabajo le conlleva. De esta manera, el trabajador tiene un papel fundamental no por su responsabilidad sobre las condiciones de trabajo sino por su percepción frente a estas es importante para buscar las causas de los problemas y poder intervenir. Los factores psicosociales a tener en cuenta son: la sobrecarga y ritmo de trabajo, los horarios, la autonomía y control, el salario, el clima laboral, el ambiente, entre otros. Se vuelven factores psicosociales de riesgo cuando son disfuncionales y provocan respuestas de tensión y estrés frente a ciertas demandas del ambiente, que dependerá de las características de las personas, sus recursos y de las características del estresor (estímulo) para poder superarlo (Barrio et al., 2006). Por ejemplo, la sobrecarga y ritmo de trabajo (gran cantidad o volumen de trabajo en poco tiempo) se vuelven factores psicosociales de riesgos cuando hay un exceso de trabajo o hay mucha presión en los plazos de entrega. Los factores de riesgo en el ambiente laboral no solo impactan el cuerpo

biológico sino psíquica y mentalmente, por eso se llaman factores psicosociales de riesgo (Neffa, 2015). Estos se puede convertir en un riesgo psicolaboral impactando negativamente en la salud del trabajador con consecuencias mayores (Barrio et al., 2006). Cuando hablamos de riesgo psicosocial laboral referimos a un hecho, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, de su contexto laboral que tiene una alta probabilidad de afectar a la salud global y los derechos fundamentales del trabajador (integridad física, dignidad, libertad, salud) de forma grave y que tiene mayor desarrollo de cobertura legal (Moreno y Báez, 2010). Sin embargo, Peña (2020) señala que en Uruguay todavía queda mucho por hacer en cuanto al desarrollo de marcos regulatorios que contemplen todos los riesgos psicosociales. Lo que refiere a situaciones de acoso laboral, moral o mobbing hay mayor atención del mismo provocando que se desarrollaran marcos regulatorios que atendieran estas situaciones en el ámbito laboral aunque se basan en la Ley 18561 (2009) sobre Acoso Sexual en el ámbito laboral y en los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo. En lo que respecta a la adicción al trabajo falta mucho para que sea contemplado parte de una situación laboral que afecta de manera grave a las personas trabajadoras.

La Ley 16074 (1990) de regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales contempla que una enfermedad laboral es aquella que tiene su origen en el trabajo. El Decreto 210/11 considera a las enfermedades profesionales como causadas por agentes físicos, químicos, biológicos, dejando de lado la dimensión psicológica. Esto tiene relación con lo que señala Riestra Moreno (2016) de que el interés primario por los riesgos físicos por sobre lo psicológico tiene que ver con que los primeros conllevan de manera inmediata un riesgo de vida. En cuanto a los trastornos mentales o psicológicos como depresión o ansiedad los síntomas no siempre son visibles sumado a que la sociedad y la cultura en general minimizan los problemas derivados del estrés como de carácter personal e individual interviniendo mediante consulta psicológica o psiquiátrica pero no desde una intervención del lugar y medio ambiente de trabajo.

A partir de lo dicho anteriormente, podemos concluir que la estructura y los procesos

organizativos son un eslabón clave para mantener la motivación y satisfacción relacionadas con la gestión de recursos humanos y la salud laboral así como la gestión de riesgos psicosociales. Por lo tanto, para que la salud del trabajador no se vea afectada negativamente, los procesos organizativos tienen que diseñarse con criterios que sean compatibles y que optimicen la gestión de los recursos humanos y en relación con la gestión en materia de salud laboral (Fidalgo et al., 2006).

Teniendo en cuenta la importancia de la salud en los trabajadores, es de destacar que como profesionales de la salud, el rol del psicólogo en las organizaciones implica velar por el bienestar de las personas que lo componen atendiendo los comportamientos y actitudes de los mismos buscando promoverlos y capacitarlos para que tengan un adecuado desempeño en el interior y fuera de la organización (Orozco Rincón et al, 2013). En la misma línea, Gómez (2007) y Fidalgo et al. (2007) expresan que los colaboradores son el capital humano de la organización, por eso es necesario cuidar de ellos y desarrollarlos para una mejor consecución de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, deben estar alertas frente a los procesos de trabajo y cómo afectan dentro de la organización y ocuparse de la prevención y promoción de la salud en el trabajo. Desde los aportes de Neffa (2015) el apoyo social en el trabajo es esencial para que un individuo o grupo aporte positivamente a la dificultad siendo con consejos, ayuda técnica-profesional o emocional frente a las demandas y exigencias de la organización que superan nuestros recursos y capacidades de resistencia y adaptación o frente momentos de crisis personales o familiares difíciles.

La Adicción al Trabajo o Workaholism

Históricamente y de forma general, el concepto de adicción se utiliza para referirse a la adicción a las drogas o a las sustancias químicas. Sin embargo, hay características de los trastornos adictivos que se presentan en hábitos que al principio pueden verse como inofensivos por ejemplo el ejercicio físico, las compras, el sexo, la comida, incluso el trabajo. Por lo tanto, cualquier conducta que en principio es placentera para la persona puede convertirse en una conducta adictiva (Alcover et al., 2012). Por consiguiente, esas

conductas al principio están controladas por reforzadores positivos (placer que les genera la conducta) pero finalmente son controladas por reforzadores negativos (alivio de la tensión emocional). Esas conductas se convierten en una adicción en función de la intensidad, frecuencia y dinero invertido y se determina por el grado que interfieren en las relaciones sociales, familiares y laborales (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998).

Para Porras Velásquez y Parra D'aleman (2018) la adicción al trabajo forma parte de un conjunto de nuevas adicciones llamadas adicciones a actividades. "En términos psicológicos es una adicción de tipo cognitivo-conductual" (p.8), caracterizada por la alteración en el funcionamiento de tipo comportamental y emocional. De esta forma, lo consideran como un comportamiento compulsivo basado en la realización de un acto de repetición (inconsciente o sin control) en busca de una satisfacción total e imposible. Asociando esto con los aportes de Bauman (2003), las adicciones siempre generan más necesidad de satisfacción por lo que se termina destruyendo la posibilidad de estar satisfecho alguna vez generando comportamientos autodestructivos.

Siguiendo con los aportes de Porras Velásquez y Parra D'aleman (2018), para que una conducta se transformen en adictiva tiene que presentarse una pérdida de control ante el inicio o cese de la conducta y por consiguiente, una dependencia donde no se puede salir del pensamiento de esa conducta, generando desinterés por otras actividades que anteriormente generaban placer y un mantenimiento de la conducta aún sabiendo sobre sus consecuencias negativas. Además, presentan el síndrome de abstinencia, esto es, malestar cuando no pueden llevar a cabo dicha conducta. Sin embargo, señalan que la diferencia entre la adicción a una droga y la adicción al trabajo es que no existe una sustancia dependiente sino la ejecución compulsiva e incontrolable de una actividad: trabajar.

En esta línea la adicción al trabajo se define como una necesidad excesiva y sin control de trabajar sin parar que afecta globalmente la salud, la felicidad y las relaciones interpersonales, y por lo tanto el funcionamiento psicosocial del sujeto. (Oates, 1971, como se citó en Porras Velásquez y Parra D'aleman, 2018). De esta manera, puede ser vista de dos formas: de forma positiva teniendo en cuenta que son personas diligentes, dedicados y

apasionados por su trabajo generando en los líderes de la organización un deseo por contratarlos y desarrollarlos, o negativamente ya que no pueden controlarse a sí mismo, son obsesivos, egocéntricos que pueden tener un bajo rendimiento y generar conflictos con sus compañeros de trabajo, por lo tanto, los empresarios evitan contratarlos para no fomentar la adicción al trabajo (Ng et al., 2007 y Scott et al., 1997). Estas dos perspectivas o formas de ver a la adicción al trabajo como positivo para las organizaciones y trabajadores y negativo por su afectación a la salud y desempeño laboral en quienes lo padecen, no permite generar un consenso en sus definiciones (Naranjo y Pando, 2021).

Como afirman Quiceno y Vinaccia Alpi (2007) la adicción al trabajo es un concepto relativamente nuevo que se empezó a estudiar más exhaustivamente en la década de los 80, teniendo denominaciones diferentes tales como "adicto al trabajo", "alcoholista del trabajo" "laboradictos". El término de adicción al trabajo (*workaholism*) dió su origen en los escritos de Oates (1968) quien comparó su relación con el trabajo con aquellas personas que tenían otra adicción: el alcoholismo. Él mismo nos habla que esta adicción al trabajo es más aceptada socialmente que el alcoholismo pero que su potencial de destrucción es igual que cualquier otra adicción.

Como plantean Ng et al. (2007) "los adictos al trabajo normalmente encuentran placentero trabajar" (p.114). Ellos mismos se auto imponen trabajar en exceso porque en primera instancia disfrutan de la acción misma de trabajar (Reig-Botella y Cabarcos Fernández, 2020), no existiendo una necesidad externa, objetiva para hacerlo. Lo que sucede es que lo positivo de ese comportamiento dura un periodo corto comparado al cansancio que luego les genera y el desgaste que interfiere en el desempeño y relacionamiento con su equipo de trabajo. Paradójicamente, se sienten exhaustos emocionalmente y a nivel cognitivo porque no logran descansar (Ng et al., 2007).

La persona adicta al trabajo se sumerge en el mundo laboral apartándose de todas las demás esferas de su vida como la familiar y social (Reig-Botella y Cabarcos Fernández, 2020) ya que tienden a asignar una cantidad desmedida de tiempo y energía al trabajo incluso más de lo esperado para cumplir con los requisitos organizativos o económicos

(Schaufeli et al., 2009). Autores como Salas-Blas y Copez-Lonzoy (2018) señalan que un motivo por el cual los adictos al trabajo dedican más horas al trabajo es la evitación de un estímulo nocivo incluso un factor estresante que viene fuera del ámbito laboral por ejemplo un ambiente familiar conflictivo (Moreno et al., 2005). Pero muchas veces, como menciona Alcover et al. (2012) el darle mayor prioridad al acto de trabajar se debe a que las personas tienen valores que funcionan como principios de guía en sus vidas, que hacen que se priorice más ciertos ámbitos de la vida por sobre otros y por lo tanto, para las personas adictas al trabajo, la actividad de trabajar tiene un gran valor incluso superior a las relaciones personales (Del Líbano et al., 2006). Por lo tanto, el trabajo realizado de manera compulsiva y obsesiva no se relaciona solamente a las presiones que generalmente conlleva trabajar sino que "obedece a conductas de exigencia extrema, generadas por la necesidad de construcción de un concepto y sentimiento de estima personal" (Martínez Dueñas, 2005, p. 151). A veces las personas consideran que el ser profesionalmente exitoso garantiza su lugar de pertenencia en la sociedad, por lo tanto, adoptan diversas estrategias para mantener el statu quo ya que la idea que se genera es que para ser reconocidos y vistos por los demás necesitan dedicar sus tiempos únicamente al trabajo (Okajima Fukumitsu et al., 2012). De esta forma, se quedan más allá del horario laboral o llevan trabajo a su casa, con la imposibilidad de poner límites a las tareas, incluso no delega ni asume los descansos al final del horario, o fines de semana incluso las vacaciones (Salas-Blas y Copez-Lonzoy, 2018). En sus pasatiempos, pueden tener otras actividades pero relacionadas en algún punto con el trabajo, por ejemplo pasar los fines de semana jugando al golf con clientes importantes o potenciales (Ng et al., 2007). Sin embargo, pueden no estar realizando una tarea física visible pero tener temas laborales presentes en sus pensamientos (Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova, 2006). En esos tiempos en los que no están trabajando experimentan sentimientos depresivos, presentan ansiedad o irritabilidad reduciéndose el nivel de disfrute de sus experiencias personales e insatisfacción en el trabajo porque la actividad laboral nunca llega a ser suficiente ni mejor, siempre hay algo que mejorar debido a su perfeccionismo (Reig-Botella y Cabarcos Fernández, 2020 y

Colín Flores, 2019). En este sentido, Lechky (1991) nos plantea que al reprimir los sentimientos de culpa, ansiedad e ira crecen los episodios depresivos, ataques de pánico y dolencias físicas. Un gran error es tratar estas dolencias y no buscar el origen del problema, por lo tanto, “administrar a estas personas fármacos como tranquilizantes es contraproducente, ya que esto no hace más que embotar los sentimientos de una persona que ya está seriamente desconectada de sus sentimientos” (p.861).

Las organizaciones actuales de trabajo son un campo que podrían generar, potenciar y sostener la adicción al trabajo mediante diferentes estresores y demandas laborales. Castañeda Aguilera (2010) lo llama trabajos adictivos. Se trata de la existencia de demandas retadoras en el trabajo que inducen a un mayor desempeño y motivación laboral mediante la sobrecarga laboral y la presión temporal por medio del esfuerzo para alcanzar objetivos, culminación de tareas en tiempo y forma o recompensas que generan reconocimiento y satisfacción personal. Este ambiente más las características personales de la persona como perfeccionismo, autoexigencia, competitividad (Botero y Delfino, 2019) son potenciadores de adicción al trabajo.

Algunas consecuencias derivadas de la adicción al trabajo implica como señalan Botero y Delfino (2019), Quiceno y Vinaccia Alpi (2007) y Neffa (2015) son: disminución en el rendimiento laboral por el cansancio generalizado, creación de un ambiente de trabajo tenso, desinterés por mantener relaciones sociales que no sean útiles para ellos, desarrollo de otras adicciones como el consumo abusivo de drogas y alcohol incluso del café o estimulantes para superar la necesidad de dormir (por ejemplo suelen aumentar el consumo de fármacos que permitan que el rendimiento no baje y poder seguir trabajando en ese tiempo de descanso para aprovechar al máximo el tiempo) o se olvidan de cubrir las necesidades básicas como comer, se generan problemas físicos como obesidad, tabaquismo, problemas musculares, cefaleas, derrame cerebral o insuficiencia cardíaca, enfermedades cardiovasculares, gástricas, hipertensión, entre otras.

Como señala Garrido (2014), para poder detectar este riesgo psicosocial en las personas, no sólo hay que centrarse en los síntomas físicos sino en aspectos psicológicos y

de relaciones sociales. Por lo tanto, en quienes hay que apoyarnos para el diagnóstico y su detección temprana es en la familia o aquellos que lo rodean cotidianamente quienes son los que demandan y generan quejas frente a la laborodependencia. Así mismo, para que el cambio sea posible en cualquier persona adicta, se debe aceptar lo insalubre y nocivas que son las conductas y actitudes adoptadas hasta ese momento y posicionarse críticamente frente a ellas. Sabemos que gran parte de esta dificultad frente al diagnóstico se debe a que la adicción al trabajo no está contemplada en los manuales de criterios diagnósticos aunque puede ser diagnosticada y tratada como un trastorno de control de impulsos como otras adicciones comportamentales.

Para culminar, la adicción al trabajo forma parte de una sociedad que fomenta la búsqueda del éxito y el poder como primordial invisibilizando la violencia que hay por detrás, ya sea desde las organizaciones que están arraigadas a esta sociedad de rendimiento que dan prioridad a la producción y a las metas organizacionales, como de las personas mismas que también están permeadas de las premisas de esta sociedad que todo lo puede mediante una relación autodestructiva que termina enfermando. Desde la organización por ejemplo, muchas veces se utiliza la concepción de trabajo como valor en sí mismo y generador de pertenencia, identidad y autorrealización para llevar al trabajador al agotamiento bajo esta promesa (Maschio, Franciscon y Scatolin, 2020). De esta forma "el sujeto se convierte en creaciones propicias para el mundo del trabajo" (p.184) ya que va más allá de sus límites bajo la idea de la búsqueda de su desarrollo personal y profesional sin visualizar las condiciones enfermizas que fomentan algunas organizaciones que tienen relación con el sistema capitalista. Por lo tanto, está dinámica al esconder las condiciones sociales que enferman a las personas, provocan una falta de información en la población de cómo ciertos factores psicosociales pueden impactar negativamente en la salud de las personas. Así mismo, el valor que tiene el trabajo actualmente también engece las consecuencias de la adicción al mismo. Las personas que forman parte de este mundo contemporáneo, no hacen más que estar sumergidos en la hiperactividad laboral ya sea mediante el multiempleo, jornadas laborales extensas, horarios irregulares pero no solo por

cuestiones económicas sino que existe cierta autoexigencia para no caer en la pérdida del trabajo ya que hoy no hay una certeza frente al mismo. De esta manera se generan cuerpos cansados, agotados, cuerpos que son finitos, que tienen un límite.

Los Trabajadores de la Salud: Algunas Investigaciones de la Adicción al Trabajo en Médicos

Como se ha venido exponiendo hasta ahora, en la actualidad, el entorno laboral se ha vuelto cada vez más competitivo teniendo mayores exigencias para adaptarse y no caer en la exclusión de este ámbito tanpreciado. Sin embargo, el trabajo compulsivo y obsesivo tiene cierta aceptación social a comparación de otras adicciones, como expuse anteriormente, por la falta de información que hay en la sociedad y la confusión de conceptos.

Como pudimos observar, el rendimiento profesional es una cualidad importante para los trabajadores, donde se intenta llegar a una perfección ideal como forma de ser competente laboralmente. De esta manera, la investigación de Taris, Van Beek y Schaufeli (2012) citado en Colín Flores (2019) expresa que hay profesiones que tienen un mayor riesgo a generar adicción al trabajo como son los profesores, contadores, gerentes y médicos. En este sentido y de acuerdo con Neffa (2015) se puede decir que los puestos de alta responsabilidad y con posibilidades de ascenso, es decir, los profesionales más cualificados, son más propicios para el desarrollo de adictos al trabajo (Neffa, 2015). Como expresan Harpaz y Snir (2003) se debe a que existe una atracción frente a los puestos de responsabilidad y profesiones como la medicina que son retadoras y demandantes en cuanto al tiempo laboral y por las altas recompensas económicas. En la pandemia esto se ha intensificado por ser una profesión demandada y por tanto, es de interés diferenciar las demandas sociales del contexto a la compulsión misma de trabajar que presentan los adictos ya que no deja de ser una profesión expuesta a las consecuencias negativas de las condiciones laborales perjudiciales que aumentan el nivel del estrés crónico, con exigencias emocionales, sobrecarga y largas jornadas de trabajo. Sin embargo, este nuevo panorama

de demanda social del personal de salud generaría un lugar propicio para el adicto al trabajo que encuentra justificación a sus actitudes compulsivas y sus jornadas largas de trabajo porque en este caso estaría contribuyendo a la sociedad, como también generaría un mayor prestigio y poder ya que la sociedad aplaude y necesita de esta profesión más que nunca porque el saber lo tienen ellos, los médicos.

Como se podrá ver a continuación, diferentes estudios documentan hallazgos de los daños a la salud asociados a la adicción al trabajo de estos trabajadores. Schaufeli et al (2009) realizó un estudio a 2115 médicos residentes holandeses registrados en la Real Asociación Médica Holandesa en 2005, siendo 5245 el número principalmente para la aplicación de encuestas pero muchas de esas personas que no realizaron la encuesta se justificaron con que estaban muy ocupados y les faltaba energía. Como base toman los datos de que los médicos trabajan muchas horas semanales (56,9hs) y no se toman licencia por enfermedad aunque se sientan enfermos. Se midió dos escalas: trabajo excesivo (aspectos conductuales) y trabajo compulsivo (aspectos cognitivos) siendo la combinación de ambos lo característico en la adicción tomando como adictos al trabajo quienes puntuaron más desfavorablemente en todos los correlatos de adicción al trabajo: las exigencias del trabajo (sobrecarga, conflicto de roles y de persona-hogar) , los recursos del trabajo (apoyo social, toma de decisiones, oportunidad de desarrollo), el bienestar (recuperación, felicidad) y el comportamiento organizativo (presentismo, rendimiento laboral) (16%). Como resultados, los médicos adictos al trabajo padecen mayores exigencias laborales, niveles de agotamiento y presentismo y peores recursos laborales y niveles bajos de recuperación, felicidad y rendimiento. Concluyen indicando que los residentes adictos al trabajo se manifiestan sumamente agotados, con menos posibilidad de recuperación, rindiendo menos y tendiendo a relacionarse insensible y cínicamente con los pacientes. Como podemos observar, hay trabajos adictivos en el sentido de Castañeda Aguilera (2010) de que el contexto organizacional fomenta y premia las actitudes que favorecen a sus objetivos sobre todo económico por medio de demandas excesivas que generan cansancio, menor rendimiento y perjudica a la salud del trabajador.

Dordoni et al. (2019) investigaron a 750 profesionales de la salud con el objetivo de saber la relación entre la edad, la adicción al trabajo y la satisfacción laboral mediante la percepción de la carga de trabajo y agotamiento emocional. Como resultado, la adicción al trabajo puede fomentar la satisfacción laboral siendo un recurso sobre todo en personas jóvenes (menores de 35) e intermedias (35-50 años), mientras que los de edad mayores a 50 años no experimentan ninguna satisfacción laboral relacionada con la adicción por lo que se percibe como demanda laboral. Esta diferencia en las edades y su relación con la satisfacción laboral mediante la adicción al trabajo puede deberse a que los profesionales más jóvenes están motivados por objetivos de crecimiento y logros, enfocados en la promoción. Como expresa Colussi (2018) el paradigma neoliberal se arraiga más en las personas jóvenes que están impregnadas mucho más a las nuevas tecnologías y a la tendencia consumista. Las premisas del neoliberalismo de esfuerzo para conseguir las cosas que queremos y de demostrar que uno puede llegar a donde se proponga genera mayor motivación e iniciativas. Las personas mayores ya tienen la experiencia necesaria y los recursos y habilidades por lo que tienen menor motivación y satisfacción laboral y necesitan mayor tiempo de recuperación de energía. Esto es, el tiempo invertido en la actividad laboral y el no llegar al 100% en la satisfacción de sus necesidades más personales y subjetivas a largo plazo termina agotando los recursos y su capacidad de afrontamiento a la frustración y fracaso, lo más temido en la sociedad.

Por otro lado, Azevedo y Mathias (2017) investigaron en que medida afecta la adicción al trabajo a la calidad de vida de los médicos. Calidad de vida como un concepto amplio que abarca la salud desde aspectos físicos y psicológicos, el nivel de independencia, las relaciones sociales y su entorno y las creencias personales. Participaron 1.110 médicos del Estado de Paraíba (Brasil) que estaban ejerciendo durante el periodo de recogida de datos (2015) con interés y disponibilidad. Como resultados, cuanto mayor adicción menor sensación de calidad de vida. Esto puede deberse a que si la mayoría de nuestro tiempo se ocupa del ámbito laboral muy probablemente genere problemas familiares, en el hogar, con sus amigos y problemas físicos que empeoran la salud e incluso el rendimiento. Por otro

lado, y en concordancia con el estudio anterior, el aumento de edad influye negativamente en la calidad de vida. A su vez, las mujeres participantes tenían una menor calidad de vida en los dominios psicológico, ambiental y general. Esto se relaciona con lo que Botero y Delfino (2019) señalan que cuanto mayor es la edad y de sexo femenino mas efectos nocivos en la salud, por ejemplo las mujeres tienen alteraciones del ciclo menstrual, abortos y partos prematuros. También, la cantidad de turnos que realizan (considerándose que un turno es de 12hs) empeora la calidad de vida y si los ingresos aumentan es mayor la posibilidad de que el médico tenga una calidad de vida alta.

Lechky (1991) nos trae algunos pensamientos y experiencia de Barbara Killinger, psicóloga clínica de Toronto especializada en Adictos al trabajo que en su libro "Workaholics: The Respectable Addicts. A Family Survival Guide" habló sobre su experiencia clínica con adictos al trabajo incluyendo familiares a lo largo de 12 años. Señala que los médicos son uno de los grupos de profesiones más propensos a la adicción al trabajo. Esto se debe a que, incluso en la facultad en su formación de médicos forma adictos al trabajo: por la presión del éxito, las largas jornada de estudio/trabajo y enorme cantidad de materias, generando la idea en ellos de que esta es la normalidad. Podemos asociar esto con lo dicho anteriormente sobre la sociedad actual que fomenta la cultura del éxito y poder como forma de ser feliz a costo de someterse a una producción excesiva hasta la autoexplotación. Además, la estructura jerárquica del hospital también fomenta la adicción ya que el médico es la figura máxima y los demás están por debajo del mismo, sintiéndose especiales, merecedores de respeto desde la superioridad. Por lo tanto, la consideración de sus pacientes y colegas son recompensas de éxito y prestigio que genera la compulsión de lograr. Como expresa Martínez Dueñas (2005) la persona adicta al trabajo encuentra en el trabajo, el medio que le representa seguridad para satisfacer sus necesidades de poder y estima, cuidándolo de forma exagerada porque la incertidumbre de estabilidad genera miedo a perderlo. Como observamos, la realización del trabajo provoca en las personas un sentimiento de pertenencia, de reconocimiento y respeto (Alcover et al., 2012) que se alimenta en esta sociedad que pone en primer lugar al éxito y desarrollo

laboral.

Para poner en contexto la autora nos presenta el caso de "Joshua", un médico cirujano exitoso que siente orgullo por no haber tomado vacaciones en 4 años porque realmente lo disfrutaba. A medida que crecía la compulsión y obsesión por trabajar, deja de lado su tiempo libre con su mujer "Sally", dando prioridad al tiempo dedicado en convenciones, reuniones aún si le ganaba el cansancio y se quedaba dormido. En unas vacaciones con su esposa, regresó a los 3 días a la ciudad con la excusa de que tenía una reunión preestablecida. Aunque Joshua señalaba que le gustaba trabajar, que lo disfrutaba, la visión de Sally era que lo notaba tenso, nervioso, con poca memoria, irritable negando cualquier problema que se le planteara sobre su comportamiento. Como se puede observar, los problemas en las relaciones sociales sobre todo en la pareja aumentan y los problemas de salud se van exacerbando. Podría decir que la organización en la cual se desempeña Joshua está dictada por el exitismo y podría avalar ciertos comportamientos que benefician a la misma pero que es perjudicial para el individuo. Por eso es necesario que las organizaciones tengan políticas de promoción de salud de los trabajadores que permitan tener un balance entre la vida laboral y la vida personal.

En lo que respecta sobre investigaciones de adicción al trabajo específicamente en pandemia, no hay investigaciones científicas realizadas en médicos. Sin embargo, existen algunos datos que podría darnos una perspectiva de cómo se afectó la salud del trabajador. Fernandes y Ribeiro (2020) expresan que los trabajadores de la salud sobre todos aquellos de primera línea de asistencia como lo son los enfermeros y médicos, están más expuestos a entornos con altos niveles de estrés comprometiendo la salud mental y física provocando agotamiento. Los factores que inciden son condiciones laborales precarias e inadecuadas como escasa cantidad y calidad de equipos de protección personal, carga laboral excesiva, ausencia de calificaciones específicas para actuar ante la pandemia que pueden generar sentimientos de miedo, angustia, depresión, impotencia, insomnio, reducción de satisfacción y productividad. Por otro lado, Mediavilla (2020) menciona que el 43% del personal médico de Inglaterra empeoró la salud mental luego de la pandemia experimentando depresión,

ansiedad, estrés, angustia, agotamiento entre otros.

Consideraciones finales

Si analizamos la sociedad actual desde las bases del pensamiento de Han (2017, 2014) podría decir que la persona adicta al trabajo simboliza una de las enfermedades emergentes de la sociedad de rendimiento que fomenta la actividad y el movimiento continuo en las personas debido a la presión de rendir lo máximo posible y de la mejor manera en el ejercicio de todos sus roles sobre todo en el ámbito laboral. De esta manera, algunas personas empiezan a trabajar más allá de los requisitos organizacionales o económicos dejando de lado otras esferas de la vida para producir y rendir más. Esto se relaciona con que el éxito primordial es el laboral ya que el valor que el mismo tiene es incluso para algunas personas más importante que cualquier otro ámbito de la vida.

La actitud compulsiva de trabajar es parte de la dinámica de esta sociedad de rendimiento. Cuando uno empieza a estar inconforme con su rendimiento laboral se convierten en personas insatisfechas. Si bien las personas disfrutan al principio del acto mismo de trabajar, como cualquier adicción, termina afectando la salud de la persona teniendo consecuencias graves. Esta dinámica de rendir cada vez más y no encontrar satisfacción total, genera un cansancio extremo y éste se presenta en forma de síntomas físicos como problemas cardíacos, osteo-musculares, trastornos del sueño, incluso la muerte por exceso de trabajo. Pero además, se han verificado consecuencias psicológicas negativas como pensamientos intrusivos y obsesivos, depresión, ansiedad, entre otras y sociales como problemas de pareja, familiares, conflictos con sus compañeros de trabajo disminuyendo el interés por las relaciones sociales que no aportan para su éxito, incrementando la soledad. Hablamos de la producción de enfermedades neuronales entre ellas la adicción al trabajo que se rige por una relación con uno mismo dañina por la presión de rendimiento, que al fin y al cabo, se realiza mediante autoexplotación enmascarada en la idea seductora de libertad.

La persona adicta al trabajo está hiperestimulada gracias al avance de la tecnología

y la globalización que permite el acceso de una cantidad enorme de información, pero que cambia constantemente porque vivimos en la aceleración. Hoy todo es más fluido, nada es estable por mucho tiempo, incluso el trabajo no lo es. Por eso la persona tiene la presión de destacarse, dar lo mejor de sí. De esta manera el adicto al trabajo vive bajo un exceso de positividad y constantemente activado diciendo sí a cualquier trabajo aunque no lo necesite realmente, mantiene una atención superficial e incluso olvida las necesidades fisiológicas o deja de lado otros ámbitos sociales. Esta sociedad nos dice que no tenemos que detenernos pero el cuerpo tiene un límite, termina enfermando. No todas las personas tienen los recursos necesarios para afrontar situaciones de estrés o sufrimiento porque exceden su capacidad de afrontamiento. Además los sentimientos de culpa que genera el fracaso cuando es responsabilidad de uno es mucho peor. Pero como la sociedad nos mantiene en una actividad incesante, se dopan los sentimientos que detienen la producción. De esta forma, se recurre a soluciones rápidas e inmediatas como la utilización de fármacos y otras drogas para aliviar aquellas tensiones que no permitan producir. Sin embargo, generan en los trabajadores más adicciones para seguir funcionando y aportando rendimientos incluso en tiempos de descanso. Asimismo, cuando el trabajo genera un sufrimiento extremo, las personas utilizan estrategias de defensas para desensibilizarse y proteger su integridad.

Todos estos comportamientos descritos son alabados y fomentados en cierta forma por las organizaciones que no dejan de estar permeadas por el contexto actual de cultura de éxito y rendimiento. Muchas veces, las organizaciones recompensan algunos comportamientos relacionados a la adicción como seguir tareas fuera de horario laboral, estar disponible todo el día, o presionar con los tiempos de entregas entre otras. De esta manera, pretenden que los trabajadores se adapten a ellos para producir y lograr las metas sobre todo económicas, convirtiéndolos en máquinas que rinden descuidando el lado humano de las personas. Este círculo vicioso de premiación de comportamiento que afectan la salud y los comportamientos de compensación de los sujetos frente a la detención de producción, termina afectando la salud porque no les permite conectar con lo que sienten,

por eso es difícil generar en ellos una reflexión sobre sus comportamientos para poder revertir la situación.

Conjuntamente, se suma el advenimiento de la pandemia en el 2020 que incrementó la modalidad del teletrabajo y con ello, los límites difusos entre el trabajo y el hogar; los médicos no escaparon de esto. Las nuevas tecnologías pueden fomentar la dinámica de compulsión y obsesión con el trabajo ya que nos permite estar conectados 24/7 a las redes sociales, a los chequeos de mail, mensajes, etc que son fuentes de trabajo incrementando las posibilidades de no poder desconectarnos psicológicamente del mismo.

Por otra parte, el conocimiento y la información es central para la economía por lo que los trabajos más cualificados, como los profesionales del área de medicina que tienen puestos de responsabilidades y demandantes, que trabajan muchas horas por días con gran recompensas económicas, son más propensos a generar adicción al trabajo por querer alcanzar el éxito y prestigio laboral que son grandes valores de nuestra sociedad. También sucedió que frente a la pandemia se necesitó mucho más del servicio de los profesionales de la salud para detener la proliferación del covid, un nuevo virus que trajo consigo una falta de información y conocimiento de su prevención, diagnóstico y tratamiento. De esta manera, las exigencias ya sea desde la actualización frente a la cantidad de información adaptándose a cualquier circunstancia nueva así como el contar con conocimientos precisos, recayeron mucho más en ellos. Sin embargo, no contamos con investigaciones que respalden la incidencia de la adicción en dicha población a partir del 2020. Esto nos pone en desventaja para poder entender si el nuevo panorama genera más adicción o no sufrió cambio significativo en los médicos, por lo tanto, es esencial tenerlo en cuenta para futuras investigaciones.

La población no puede generar conciencia de este riesgo psicosocial si no tienen información suficiente para tomarlo con la importancia que merece. Por eso, es de mi interés entender la adicción al trabajo, el porqué de estos comportamientos relacionado con la glorificación del trabajo y contextualizarla en la sociedad tardomoderna de rendimiento bajo el paradigma neoliberal. La importancia que tiene hoy en día el trabajo, como actividad

humana generadora de identidad y autorrealización puede nublar aquellos aspectos más nocivos en la salud de las personas en su relación con el trabajo y a su vez, la negación de ese problema en ellos mismos dificultando así su prevención, diagnóstico y tratamiento.

Además, es fundamental tener en cuenta que el exceso de horas de trabajo no es sinónimo de adicción al trabajo si no hay una compulsión y obsesión por detrás ni interfiere en otros ámbitos sociales. Hoy en día, nuestra sociedad genera trabajos inestables y precarios por lo que muchas personas necesitan trabajar más horas o incluso tener dos o tres trabajos para mantenerse en el mercado laboral, lo cual no deja de ser perjudicial si no se puede equilibrar con otras actividades o relaciones personales. Es importante que haya periodos de recuperación en tiempo de descanso para que el trabajo no sea contraproducente.

Es conveniente considerar que ésta producción contempla la adicción al trabajo en la sociedad de rendimiento teniendo en cuenta el impacto del último en las organizaciones y en la salud de los trabajadores ya que la sociedad glorifica el trabajo y son parte de las sociedades capitalistas. Sin embargo, no contemplo la incidencia de otros factores sociales, culturales o psicológicos ni tampoco otra población como ejemplo de la adicción al trabajo más allá de los médicos.

Para concluir, creo que es primordial generar estrategias organizacionales para no fomentar la adicción al trabajo y ocuparse de la prevención y promoción de la salud de los trabajadores dado que es un derecho fundamental. Para esto es necesario contar con conocimientos acerca de sus consecuencias negativas tanto en la salud de la persona como en la relación y funcionamiento dentro de la organización. Prestar atención a esos factores de riesgo que pueden estar incentivando a generar adictos al trabajo y brindar apoyo y bienestar a quienes estén en riesgo. Asimismo, no transformar el sufrimiento en la normalidad sino poder gestionar todas los sentimientos y emociones, sobre todo aquellos que reprimimos porque nos incomoda porque la sociedad las tiñó de débiles, "negativas", que no aportan nada bueno. Poder reconocerlas y transitarlas si es necesario con ayuda de un otro para poner atención a nuestro sentir, frenar en la aceleración cotidiana y tomarnos

un tiempo para pensarnos y poder llevar una vida más saludable generando un balance entre el trabajo y la vida personal.

Como expresa Fernández -Ochoa (2020):

Ante todo es preciso que el hombre no se considere a sí mismo como un autómata y que en lugar de perderse en esa epidemia psíquica que es el activismo, se percate del carácter biográfico de su propia vida y tome las riendas. (p.86)

Referencias

- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., y Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid.
- Arocena, J. (2010). *Las organizaciones humanas: de la racionalidad mecánica a la inteligencia organizacional*. Grupo Magro.
- Aubert, N. y De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*. Ediciones Paidós.
- Azevedo, WF. Y Mathias, LA. (2017). Work addiction and quality of life: a study with physicians. *Einstein*, 15(2), 130–135.
- Castañeda Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo. Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839295006>
- Barrio, JA., García, MR., Ruiz, I. Y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y de la Educación*, 1(1), 37-48.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa Editorial.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Bauman, Z. (2006). *Vida líquida*. Espasa Libros.
- Botero, C. y Delfino, G. (2019). Adicciones al trabajo: factores psicológicos predisponentes, consecuencias de la adicción y tratamientos psicológicos. *Hologramática*, 30(1), 69-87.
- Colín Flores, C. (2019). El rol mediador del capital psicológico entre la adicción al trabajo y el burnout en trabajadores mexicanos. *The Anáhuac journal*, 19(2), 71-97.
- Colussi, M. (2018). Influencia del neoliberalismo en las nuevas generaciones. *Educere*, 22(72), 439-446.
- Organización Panamericana de la Salud.(6-12 de septiembre de 1978). Declaración de Alma-Ata. [Sesión de Conferencia]. Conferencia Internacional sobre Atención

Primaria de Salud, Alma-Ata, URSS.

Decreto 210/011. Declárase obligatoria la lista de enfermedades profesionales de la OIT.

Revisión 2010. 13 de junio de 2011. D.O. No. 28250.

Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales. (2021). La ley en tu lenguaje.

Programa de Lenguaje Ciudadano. <https://www.impo.com.uy/teletrabajo/>

Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Topía Editorial.

De la Mata, I. (2017). *Salud mental y neoliberalismo*. Cisma Editorial.

Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-30.

Dordoni, P., Kraus-Hoogeveen, S., Van Der Heijden, BIJM., Peters, P., Setti, I. y Fiabane, E. (2019). Live to Work or Work to Live? An Age-Moderated Mediation Model on the Simultaneous Mechanisms Prompted by Workaholism Among Healthcare Professionals. *Frontiers in psychology*, 10(868), 1-12.

Fernandes, M. y Ribeiro, A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de Covid-19. *Revista Cuidarte*, 11(2), 1-3.

Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 3(2), 103-120.

Fernández-Ochoa, L. (2022). Lectura personalista de la adicción al trabajo. *Revista Institucional UPB*, 60(160), 75-96.

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/revista-institucional/article/view/7585>

Fidalgo, M., Nogareda, C., Nogareda, S., Oncins, M., Almodóvar, A., García de Castro, M., Cuenca, R., Pérez, J. y Zubizarreta, J. (2006). *Psicosociología del Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión* (1ª ed). Siglo XXI Editores Argentina.

Garrido, M. (2014). Adicción al trabajo: características detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*, 13(33), 362-369.

Gómez, A. (2020). El problema de la formación en la sociedad acelerada y la expropiación

- de la atención. *Educação*, 43(2), 1-12.
<https://www.redalyc.org/journal/848/84866249011/html/>
- Gómez, I. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1), 105-114.
- González-Trijueque, D., Giachero, S. y Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, 6(1), 75-87.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212012000100007&lng=es&nrm=iso
- Guerrero, J., Puerto, Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, (16), 203-234.
- Guevara, M. Y Marruffo García, M. (2021). La promoción de la Salud en el contexto de la Pandemia de COVID 19. *Espacio abierto*, 30(2), 66-86.
- Han, B-C. (2017). *La sociedad del cansancio*. Herder Editorial.
- Han, B-C. (2014). *Psicopolítica*. Herder Editorial.
- Harpaz, I. y Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291–319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>
- Henry, M.L. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 32(44), 171-196.
- Hernández, A. (2020). Una discusión crítica del trabajo y del trabajador contemporáneo. *Psicología Iberoamericana*, 28(1), 1-11.
<https://www.redalyc.org/journal/1339/133963198006/>
- Lechky, O. (1991). There should be more to life than medicine, author warns workaholic MDs. *Canadian Medical Association Journal*, 145(7), 857–861.
- Ley 16074 de 1990. Regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 10 de octubre de 1989. D.O. No. 23029.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16074-1989>
- Ley 18561 de 2009. Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las

relaciones docente alumno. 11 de septiembre de 2009. . D.O. No. 27819.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>

- Loaiza, J. y Quiroz, E. (2016). El trabajo convertido en adicción. *Revista Académica e Institucional*. núm. 100, 47-57.
- López, N. (2017). Topología de la violencia: El sujeto de rendimiento y la internalización de lo violento. *En-claves del pensamiento*, 11(22), 129-134.
- Martínez Dueñas, M. (2005). Una alternativa educativa para prevenir la adicción al trabajo. *Revista Panamericana de pedagogía*, (7), 137-174.
- Maschio, P., Franciscon, T. Y Scatolin, H. (2020). Os males da contemporaneidade engendrado ao sujeito Workaholic. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. 18(11), 181-202.
- Mediavilla, J. (31 de octubre de 2020). La pandemia del Covid-19 empeora la salud mental del 43% de los médicos. Redacción médica.
<https://amp.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/covid-empeora-salud-mental-medicos-3351>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional De Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrido, E. y Rodríguez, R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología conductual*, 13 (3), 417-428.
- Naranjo, L. Y Pando, M. (2021). Demasiado bueno en el trabajo: estudio conceptual de la adicción al trabajo vs. El engagement laboral. [Especialización en Psicología Laboral, Universidad Internacional SEK], Repositorio de la Universidad Internacional SEK Ecuador. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4303>
- Neffa, JC. (1999) Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*,1(1), 127-162.
- Neffa, JC. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.

- Ng, T.W., Sorensen, K.L. y Feldman, D.C. (2007). Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension. *Journal of Organizational Behaviour*, 28, 111-136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Nocete Navarro, L. (2020). Estrés y enfermedad en la sociedad de rendimiento. *Revista digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia*, 10(1), 1-22.
- Orozco Rincón, E., López Ruíz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Y Páez, A. Rol del psicólogo en las organizaciones. *Psicoespacios*, 7(11), 409-425.
- Okajima Fukumitsu, K., Hayakawa, J., Kuda, S.E., Musha, E.H., do Nascimento, T.C., Oliveira, B., Rocha, E., Santos, D., Ueki, K. Y Vasconcelos, L. (2012). Tédio e trabalho na pós-modernidade. *Revista da Abordagem Gestáltica*, 18(2), 161-167.
- Patlán Pérez, J., Navarrete Zorrilla, D.M., García Velázquez, M. (2010). El lado oscuro de las organizaciones: efectos negativos en el factor humano. *Revista del Centro de Investigación*, 9 (34), 71-86.
- Peña, C. (17 de diciembre de 2020). Los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar y la salud en el trabajo. BYM Asoc. Consultores en Gestión Humana. <https://www.bmartinez.com.uy/articulos/47/los-riesgos-psicosociales-y-la-promocion-del-bienestar-y-la-salud-en-el-trabajo>
- Pérez Cuevas, R. y Doubova, S. (2020). Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia. BID Mejorando vidas. <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- Porras Velásquez, N. y Parra D'aleman, L. (2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar contemporáneo. *Integración Académica en Psicología*, 6 (17), 4-14.
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). La adicción al trabajo "workaholism". *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 16(2), 135-142. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281921793004>
- Reig-Botella, A. y Cabarcos Fernández, A. (2020). El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores.

Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales,
núm. 17, 3-24.

Riestra Moreno, P. (2016.). El derecho a la salud mental de los trabajadores de la salud.
[Monografía de grado]. Universidad de la República (Uruguay).

Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. Trabajo, alienación y crisis en el
mundo contemporáneo, *Razón y Revolución*, núm. 7, 1-21.

<https://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

Salas-Blas, E. y Copez-Lonzoy, A. (2018). I need to keep working! A conceptual review of
workaholism. *Cultura*, 32(1), 331-352.

Schaufeli, W., Bakker, A., Van der Heijden y F. y Prins, J. (2009). Workaholism Among
Medical Residents: It Is the Combination of Working Excessively and Compulsively
That Counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249-272.

<https://doi.org/10.1037/a0017537>

Scott, K., Moore, K. y Miceli, M. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences
of Workaholism. *Relaciones Humanas*, 50(3), 287–314.

<https://doi.org/10.1023/A:1016986307298>

Ten Brummelhuis, L. y Rothbard, N. (22 de Marzo de 2018). How Being a Workaholic Differs
from Working Long Hours and Why That Matters for Your Health. Harvard Business
Review.

<https://hbr.org/2018/03/how-being-a-workaholic-differs-from-working-long-hours-and-why-that-matters-for-your-health>

Uruguay es de los países con mayor exceso de trabajo del mundo. (21 de junio de 2022). El
País.

<https://www.elpais.com.uy/negocios/noticias/uruguay-paises-mayor-exceso-mundo.html#:~:text=Ante%20los%20cambios%20generados%20por,y%20trabajo%2C%20realizado%20por%20Kisi.>

Weisz Kohn, C. (2014). Continuidades y rupturas psico-socio-simbólicas del sentido del
trabajo. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 4(1), 133-158.

Weisz Kohn, C. (2014). Diversificación y fragmentación del mundo del trabajo en la hipermodernidad. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 6(2), 7-28.