



**Facultad de  
Psicología**  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA



**UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY**

**Trabajo final de grado**

**Modalidad: Monografía**

**La adicción al trabajo: un proceso de producción  
socio-histórico**

Maria Eugenia Algorta Dohir

C.I: 5.024.460-4

Tutor: Prof. Agrdo. Mag. Tommy Wittke

Revisor: Prof. Adj. Mag. Daniel Fagundez

## Índice:

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Antecedentes.....	4
Institucionalización del trabajo humano en la actualidad.....	13
El trabajo como productor de subjetividad.....	15
Definición de adicción.....	19
Adicción al trabajo o workaholism	
- ¿Qué es?.....	21
- ¿Cómo se detecta?.....	23
- Factores de riesgo.....	25
- Consecuencias para la salud física, mental, relaciones interpersonales y calidad de vida.....	27
- Diagnóstico y evaluación.....	29
- Tratamiento y manejo.....	29
Análisis crítico.....	31
Conclusiones.....	38
Referencias.....	40

## Resumen

Esta monografía investiga el proceso de producción de la adicción al trabajo, rastreando su evolución desde la producción artesanal en la antigüedad, que dio lugar a la Revolución Industrial y al capitalismo, marcando el surgimiento del modelo taylorista-fordista. Posteriormente, se desarrolló el modelo toyotista, que finalmente evolucionó hacia el actual paradigma de producción flexible. A medida que estos modelos de producción han cambiado, han marcado la conformación de la subjetividad de las personas, influenciando tanto su relación con el trabajo como su percepción de éxito y productividad.

En el capitalismo contemporáneo, el "diagrama económico" asume una posición central, introduciendo el "dispositivo empresa" como un mecanismo fundamental en la gestión de las habilidades cognitivas y afectivas. Estas habilidades se reintrodujeron en el proceso de producción con el enfoque toyotista y se extendieron a través del modelo de producción flexible.

El "dispositivo empresa" es esencial para comprender la autogestión compulsiva que caracteriza a la sociedad actual. Bajo la influencia del capitalismo y su énfasis en la eficiencia y productividad, los trabajadores asumen una gran responsabilidad en su desempeño laboral. Esta tendencia es fundamental para comprender la adicción al trabajo.

Este análisis va más allá de la mera patologización de la adicción al trabajo, considerándola como un proceso de producción socio-histórico complejo que afecta la vida en su totalidad. Este enfoque histórico y contemporáneo brinda una comprensión integral de la adicción al trabajo, su relación con los modelos de producción y su influencia en la construcción de la subjetividad en la sociedad actual.

Palabras claves: Modelos de producción; subjetividad; adicción al trabajo.

## Introducción

El presente trabajo final de grado tiene como objetivo central abordar la temática de la adicción al trabajo como un proceso de construcción socio histórico. Para comprender plenamente este fenómeno, se requiere un análisis histórico de la evolución de las modalidades de producción, que han desempeñado un papel crucial en la configuración de las concepciones y comportamientos relacionados con el trabajo.

La presente revisión bibliográfica se inicia con una exploración de la producción artesanal, para luego examinar el impacto del taylorismo y el fordismo en la concepción y organización del trabajo. Se continúa analizando el paradigma del toyotismo y la actual tendencia hacia la flexibilización laboral. Estas distintas etapas de la evolución productiva han influido directamente en la definición contemporánea del trabajo, en la configuración de la subjetividad y, en consecuencia, en los comportamientos laborales que pueden tener un efecto perjudicial en la salud integral de los individuos.

Esta monografía se propone examinar los comportamientos característicos de la adicción al trabajo, destacando su relevancia en el contexto actual. Además, se busca trazar un recorrido histórico que facilite la comprensión de cómo las diversas modalidades de producción han influido en la percepción del trabajo y, en última instancia, en la relación de las personas con él. Muchas veces se experimenta una relación peculiar con el trabajo, que se manifiesta en forma de adicción.

En resumen, esta revisión busca no solo abordar la adicción al trabajo en su contexto contemporáneo, sino también situarla en un marco histórico que permita comprender su origen y desarrollo a lo largo del tiempo. Además, se busca realizar un análisis crítico sobre la adicción al trabajo como un proceso de construcción socio histórico, una noción polisémica que puede ser examinada desde diferentes perspectivas. A través de este enfoque multidimensional, se aspira contribuir al conocimiento y la conciencia de este comportamiento y sus implicaciones en la sociedad actual.

## Antecedentes

A lo largo de la historia, se han establecido diferentes formas de institucionalización del trabajo humano. El trabajo en la antigüedad ha atravesado múltiples formas, empezando por remarcar que no se distinguía el trabajo de las demás actividades de la vida cotidiana. No existía el intercambio económico mercantil, se consideraba al trabajo como actividades humanas sin distinción (Neffa, 2003). "En ese entonces, la motivación de los individuos no era puramente económica ni la satisfacción de intereses personales, sino que formaba parte

de las obligaciones sociales que no requerían una remuneración monetaria” (Neffa, 2003, p.14). Esta perspectiva también carece de la noción de evolución y progreso, elementos que estaban ausentes en las diversas ideologías previas a la era moderna (Rieznik, 2001).

En el contexto del feudalismo, predominaba la organización artesanal (Neffa, 2003). Esta estaba arraigada a la especialización laboral, la formación y el aprendizaje. Se regulaba la producción y el comercio a través de los gremios, estos eran asociaciones de artesanos que compartían la misma especialización, tenían reglas y regulaciones internas que debían respetar todos sus miembros, por ejemplo, días de trabajo y descanso, calidad de trabajo, precios de los productos, condiciones de trabajo, entre otras. De esta forma los gremios mantenían cierto grado de control sobre la producción y el mercado. Se daba una producción de principio a fin por el mismo sujeto, artesano de todo el trabajo (Neffa, 2003). Esta forma de organización productiva dio origen al movimiento fabril, también conocido como la Revolución Industrial (Grudemi, 2018). Fue un periodo de transformación económica, tecnológica y social que se desarrolló principalmente en Europa durante los siglos XVIII y XIX. Dicha revolución fue impulsada por la transición de la producción artesanal y manual a la producción mecanizada en fábricas, el taller del artesano se convierte en un taller fabril. Se introdujeron maquinarias y tecnologías que permitieron una producción más rápida, eficiente y a gran escala. Uno de los pilares de este periodo fue la invención de la máquina a vapor, se usó la energía de manera más eficiente, aplicándose a la industria y al transporte (Grudemi, 2018).

Grudemi (2018) explica que la Revolución Industrial se caracterizó por la transición de una economía agraria y basada en la producción artesanal a una economía industrializada y basada en la producción en masa en fábricas. Este proceso resultó en la concentración de industrias en zonas urbanas, lo que generó un rápido crecimiento de las ciudades y provocó la migración de la población rural hacia las áreas urbanas en busca de empleo en las fábricas. Estas empleaban a muchos trabajadores, pero las condiciones laborales eran insalubres, con jornadas laborales largas y bajos salarios. Con la Revolución Industrial surgió el capitalismo industrial, una nueva forma de organización social, con dos grupos sociales prioritariamente. Por un lado, la burguesía, dueños de los medios de producción, de las fábricas, posteriormente llamados capitalistas; y, por otro lado, los obreros industriales, utilizaban su fuerza de trabajo a cambio de un salario fijado por los primeros (Grudemi, 2018). Los trabajadores cambiaron su relación con el trabajo, las tareas empezaron a ser monótonas, fragmentadas y repetitivas, sin tener control sobre lo que producían. Esto dio lugar a la formación de movimientos obreros y sindicatos que buscaban mejorar las condiciones de trabajo (Grudemi, 2018).

En esta misma dirección Marx (1978) argumenta que la Revolución Industrial marcó un punto de inflexión en la historia económica al consolidar el sistema capitalista. Marx (1978) explica que durante este periodo de transformación industrial en Europa, se produjeron cambios fundamentales en las relaciones de producción, donde la mano de obra asalariada y la propiedad privada de los medios de producción se convirtieron en los pilares del capitalismo. Esta transición marcó el surgimiento del capitalismo como un sistema económico dominante, con importantes implicaciones para la sociedad y la economía moderna (Marx & Engels, 1978).

Antunes (2005) señala que el capital ha adoptado una lógica donde el valor de uso de los productos y servicios se subordina completamente a su valor de cambio en el mercado. Esta perspectiva, respaldada por la afirmación de Zapata (2022), implica que el trabajo ya no se considera simplemente como el proceso de creación de bienes tangibles, sino como la generación de valor, específicamente, valor de cambio y dinero. El trabajo se ha convertido en una categoría social que se concibe como una relación entre individuos, donde su capacidad para producir valor de cambio, es decir, su capacidad para ser intercambiado por dinero en el mercado, se vuelve central (Zapata, 2022).

Según Marx (1978) el trabajo humano es la fuente fundamental de toda riqueza y valor en una economía capitalista. Es a través del trabajo que los seres humanos transforman los recursos naturales en productos útiles y valiosos para la sociedad. Para Marx (1978) la riqueza de las sociedades capitalistas son las mercancías, en un primer término, las define como “un objeto externo, una cosa apta para satisfacer necesidades humanas” (Marx & Engels, 1978, p. 10). La utilidad de estos objetos se determina por su calidad o su cantidad. “La utilidad de un objeto lo convierte en valor de uso” (Marx & Engels, 1978, p.10). El valor de uso se refiere a la propiedad que tiene un bien o servicio para satisfacer una determinada demanda o requerimiento de los individuos. Es una cualidad inherente a los objetos y se encuentra relacionado con las necesidades y deseos humanos. “Los valores de uso son, además, el soporte material del valor de cambio” (Marx, 1978, p.11). El valor de cambio es la cantidad de trabajo que se requiere para crear un bien o servicio en una determinada sociedad y en un determinado momento, está determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para producirlo.

“Si prescindimos del valor de uso de las mercancías éstas sólo conservan una cualidad: la de ser producto del trabajo” (Marx & Engels, 1978, p.12). Al prescindir del valor de uso, el carácter útil de los trabajos que representan también desaparecerá, es decir, los trabajos concretos dejarán de distinguirse unos de otros, para reducirse todos ellos al trabajo humano abstracto, “un simple coágulo de trabajo humano indistinto, es decir, de empleo de

fuerza humana de trabajo, sin atender para nada a la forma en que esta fuerza se emplee” (Marx & Engels, 1978, p. 12 y 13).

Marx (1978) sostiene que, bajo el sistema capitalista, el trabajo se convierte en una mercancía. Los trabajadores venden su fuerza de trabajo a los propietarios de los medios de producción (capitalistas) a cambio de un salario. Los capitalistas utilizan esta fuerza de trabajo para producir bienes y/o servicios que se venden en el mercado, produciendo una ganancia para los capitalistas. De esta forma, Marx (1978) analiza la relación entre los trabajadores y los capitalistas, observando una relación de explotación, ya que los trabajadores reciben sólo una fracción del valor que generan con su trabajo, mientras que el resto es apropiado por los dueños de los medios de producción como plusvalía. La plusvalía, según Marx (1978) se genera cuando el valor creado por el trabajo de los empleados es mayor que el valor del salario que reciben. La diferencia entre el valor total creado por el trabajo y el salario se lo apropia el capitalista como ganancia. Esta apropiación de plusvalía es esencial para la acumulación de capital en el sistema capitalista. Los dueños de los medios de producción buscan maximizar la plusvalía, ya sea aumentando la productividad, reduciendo los salarios o prolongando la jornada laboral. A esto, Marx (1978) lo concibe como una fuente de explotación, ya que los trabajadores no reciben el valor total de su trabajo. “El incremento de la productividad hace posible que el capitalista se pueda apropiar de una mayor parte del producto realizado por el obrero en una jornada de trabajo y esto, a su vez, hace que necesite menos trabajadores” (Zapata, 2022, p.54).

Con este panorama surge el modelo de organización del trabajo taylorista- fordista, “característico de la organización fabril de la sociedad industrial” (Wittke, 2007, p. 3). Foucault (1989, citado por Wittke, 2007) sugiere que el poder en una sociedad se basa en relaciones de fuerza. Estas relaciones crean diagramas que actúan como modelos o patrones subyacentes. Estos modelos luego se manifiestan en situaciones específicas, que son como ejemplos concretos de esos patrones subyacentes. Estas situaciones concretas se llaman dispositivos y son formas en las que las relaciones de poder se ponen en práctica o funcionan en la vida real (Wittke, 2007).

El taylorismo se desarrolló a fines del siglo XIX y principios del XX, su principal exponente fue Frederick Taylor (1911). En su obra “Principios de la Administración Científica” Frederick Taylor (1911) argumenta que la máxima prosperidad tanto para los empleadores como para los empleados debe ser el objetivo central de la administración. Taylor (1911) desafía la creencia común de que los intereses de ambas partes son inherentemente opuestas, en cambio, sostiene que los verdaderos intereses son convergentes. Para lograr la máxima

prosperidad, este autor enfatiza la importancia de la máxima productividad, lograda a través del adiestramiento y la formación de los trabajadores para realizar tareas de alta calidad. Además, señala que, a pesar de esta evidente necesidad de esfuerzo máximo, muchos trabajadores reducen su rendimiento por temor a la pérdida de empleos debido a la creencia errónea de que un aumento en la productividad conduce a la desocupación. Aboga por reemplazar los métodos de trabajo ineficientes por sistemas científicos que eliminen movimientos innecesarios y promuevan la eficiencia. Taylor (1911) argumenta que esto, junto con un aumento significativo en los salarios y una interacción cercana y personal entre la administración y los trabajadores, donde la responsabilidad se comparta de manera más equitativa, eliminará las causas de la reducción del rendimiento y conducirá a un periodo más próspero y armonioso para ambas partes (Taylor, 1911).

Wittke (2007) plantea que Taylor consideraba que las organizaciones funcionaban como un reloj, por lo que propuso eliminar al sujeto humano del proceso productivo. Para efectivizar y agilizar el proceso de trabajo, comenzó a medir y controlar el trabajo humano, estudiando todo oficio y tarea. Propone que el ritmo maquínico marca el proceso de trabajo, debiendo evitar la variación que introduce el sujeto humano en la producción. Propuso analizar y estandarizar los procesos de trabajo, dividir las tareas en pequeñas partes y entrenar a los trabajadores para que realizaran tareas específicas de manera repetitiva y eficiente, de esta forma apuntaba a descomponer el trabajo humano a su mínima expresión, excluyendo las capacidades cognitivas y afectivas del proceso de trabajo (Wittke, 2007).

Por su parte, en su autobiografía "Mi vida y mi obra", Henry Ford (1924) expone una filosofía empresarial que se centra en la eficiencia y la producción en serie. Destaca como la visión de la producción en masa democratizó la movilidad al fabricar automóviles accesibles para la mayoría. Ford (1924) implementó la cadena de montaje, donde los trabajadores se especializaban en tareas específicas mientras el producto avanzaba a lo largo de la línea de producción, de esta forma se inmovilizaban a los trabajadores, el producto era lo que se trasladaba, no el trabajador. Además, resalta la importancia de la innovación tecnológica continua en su proceso de fabricación. Ford (1924) aboga por salarios justos para sus trabajadores, creyendo que la remuneración adecuada fomenta la lealtad y la productividad. Se buscaba reducir los costos de producción mediante la fabricación de grandes cantidades de productos idénticos (Wittke, 2007). En resumen, su enfoque en la eficiencia, la innovación y la accesibilidad transformó la industria automotriz y redefinió los estándares de fabricación (Ford, 1924). Ambos enfoques, el taylorismo y el fordismo, buscaron mejorar la eficiencia y la productividad en la producción industrial, aunque a través de métodos diferentes.



Los estudios de Foucault (1989) sobre las sociedades modernas o industriales destacan el papel fundamental que desempeña el proceso de disciplinamiento en su estructuración. En estas sociedades, el diagrama disciplinario actúa como una influencia intrínseca en la formación del dispositivo panóptico y en la aparición del fenómeno del panoptismo (Wittke, 2007). En palabras de Wittke (2007):

En este sentido, tanto el *diagrama disciplinario* como el *dispositivo panóptico*, son correlativos y se materializan en el modelo de organización 'taylorista-fordista'. En consecuencia, este modelo privilegia el disciplinamiento como modo de *sujeción*, es decir, el disciplinamiento de la fuerza de trabajo, a través de la internalización del control por parte del sujeto (Wittke, 2007).

En la época en la que el taylorismo-fordismo estaban en su apogeo, se trabajaba bajo la premisa de que las personas actuaban según la lógica de seres racionales y económicos, es decir, un homo-economicus, hombre estimulado con el dinero (Wittke, 2007). En este periodo primaba la productividad por lo que se buscaban diversas maneras para aumentarla. Esto impulsó a Elton Mayo (1945) y a Roethlisberger (Hart, 2012) entre otros colaboradores, a realizar experimentos en la planta de la Western Electric Company ubicada en Hawthorne para mejorar la productividad. Estos experimentos se centraron en la relación entre las condiciones de trabajo y la productividad de los empleados. El enfoque de los autores de los experimentos Hawthorne era puramente observacional, simplemente observaban las acciones de las personas sin basarse en las prescripciones de ninguna ciencia social en particular. Su metodología se centraba en la observación directa y no en la aplicación de teorías preestablecidas (Hart, 2012). Hart (2012) explica que los experimentos comenzaron en 1927 basándose en tres premisas. La suposición más relevante es la creencia de que la estructura de una fábrica es esencialmente un desafío de índole tecnológico. Lo que Roethlisberger y sus colaboradores demostraron a la gerencia es que la disposición inapropiada del recurso humano puede impactar en la producción tanto como una deficiente distribución tecnológica (Hart, 2012). La segunda suposición es que en su comportamiento laboral, el ser humano actúa como un ser racional y económico. Esta idea errónea influye en toda nuestra cultura, y en el ámbito industrial, se traduce en la creencia de que los trabajadores actúan de manera racional o que pueden ser inducidos a comportarse de forma racional mediante incentivos económicos adecuados. Sin embargo, los estudios en Hawthorne cuestionaron esta suposición (Hart, 2012). Por último, la tercera suposición fue que, con incentivos económicos adecuados, la eficiencia de la producción se relaciona de manera directa y sencilla con las condiciones de trabajo objetivas, como la iluminación, la temperatura de la sala, la humedad y la duración de la jornada laboral, junto

con otros factores objetivos relacionados con la salud y la constitución física del trabajador, como la energía física y la presión arterial (Hart, 2012).

En el primer estudio, que se centró en la iluminación, el objetivo era establecer una relación entre los niveles de iluminación y la producción. En otro estudio, se realizó un seguimiento exhaustivo durante cinco años de un grupo de mujeres que ensamblaron relés en una sala de pruebas designada para tal fin. Durante este periodo, se recopiló una cantidad significativa de datos que abarcaban todos los aspectos relacionados con el desempeño de cada una de estas mujeres. El resultado global de estos experimentos y registros resultó ser completamente desfavorable (Hart, 2012). A pesar de esto, las variaciones implementadas en las pausas para descanso y en la duración de la jornada laboral tuvieron cierto impacto. Luego de llevar a cabo once variaciones experimentales en las condiciones de trabajo, decidieron regresar a la configuración original de una semana laboral de 48 horas sin pausas ni refrigerios. A pesar de esperar una disminución significativa en la producción, se sorprendieron al encontrar que la producción superaba ampliamente el nivel anterior en esas mismas condiciones, uno o dos años atrás (Hart, 2012).

Entre los investigadores, había científicos que sostienen que en la ciencia no hay resultados negativos; todos los resultados deben tener un significado, incluso si contradicen las expectativas de los investigadores. En este caso, quedó claro que los trabajadores no se comportaron como se esperaba, lo que planteaba la posibilidad de que las expectativas y suposiciones iniciales sean incorrectas (Hart, 2012). Desarrollaron una nueva hipótesis de trabajo, aunque aún no muy precisa: sugería que la producción estaba relacionada de manera más estrecha con los “sentimientos” de los trabajadores que con las condiciones objetivas de trabajo. Tanto los observadores de la sala de montaje de relés como las propias mujeres habían notado una mejora en el estado de ánimo, los sentimientos y la actitud hacia el trabajo durante el experimento. Los investigadores decidieron estudiar los sentimientos. Es más simple entender el comportamiento humano al observar lo que realmente está presente en lugar de lo que suponemos que debería estarlo (Hart, 2012). Para estudiar el comportamiento humano tomaron de referencia un estudio que hicieron sobre la “investigación de quejas” (Hart, 2012). En la tercera etapa de este programa se utilizó un programa de entrevistas acorde con la realidad. Cuando el trabajador deja de sentirse inferior y se establece una conversación casual entre iguales, en lugar de responder a preguntas de pie ante un superior, la información recopilada refleja de manera más precisa sus pensamientos y preocupaciones (Hart, 2012). Desde la perspectiva de la gerencia, hubo tres justificaciones para las entrevistas en los Experimentos de Hawthorne: primero, las entrevistas tenían un valor terapéutico que mejoraba el bienestar de los

empleados y, por lo tanto, su productividad; segundo, el material obtenido resultó valioso para la capacitación de los supervisores, permitiéndoles comprender mejor a los trabajadores; y tercero, las entrevistas también sirvieron para formar y mejorar a los entrevistadores como intérpretes del comportamiento humano (Hart, 2012).

Según Hart (2012) la esencia de los Experimentos de Hawthorne radica en la introducción de un nuevo enfoque laboral que considera a los trabajadores como individuos completos en contextos completos.

De esta forma, se llegó a la conclusión de que la dimensión subjetiva se pone en juego entre los trabajadores, “los trabajadores en el taller conforman un grupo con códigos propios, los que determinan su actitud hacia el trabajo” (Wittke, 2007, p. 4). Por lo tanto, es la dimensión colectiva, grupal la que aumenta la productividad, “su rendimiento dependía más de la interrelación afectiva, que producía una ‘moral de grupo’, que de la mejora en las condiciones objetivas de trabajo” (Wittke, 2007, p. 4).

Aunque este hallazgo resaltó la relevancia de las habilidades cognitivas y emocionales de los empleados, así como de los valores compartidos que forman la base de la cultura organizacional, estos elementos sólo se integraron plenamente en los modelos de organización después de la llegada del toyotismo (Wittke, 2007).

El toyotismo (Antunes, 2005) es un modelo de organización y producción que se originó en la empresa automotriz japonesa Toyota, después de 1945, y se convirtió en un enfoque fundamental en la gestión y la producción en muchas industrias en todo el mundo. Se diferencia del taylorismo-fordismo en varios aspectos. En primer lugar, se caracteriza por un modelo productivo justo a tiempo (just-in-time), la producción se organiza para que los productos se fabriquen cuando son necesarios, evitando el almacenamiento en exceso, reduciendo así el desperdicio y los costos de inventario, en este sentido, la producción se vincula más a la demanda, es más variada. Además, utiliza un sistema visual de control de la producción que aplica tarjetas o señales para indicar cuando se necesita reponer un material o producto, este sistema se denomina Kanban, el mismo ayuda a mantener un flujo constante de trabajo y evita la sobreproducción (Antunes, 2005). Otra característica de este modelo es la flexibilidad en la producción, generando en la misma línea de montaje varios productos diferentes. Se fomenta una cultura de mejora continua, los trabajadores están motivados a identificar y solucionar problemas y a buscar formas de hacer el trabajo más eficiente. Los trabajadores desempeñan un papel activo en la toma de decisiones y la mejora de los procesos. En este sentido, se reintroducen las capacidades

cognitivo-afectivas de los trabajadores en el proceso productivo, se ponen al servicio de este proceso (Antunes, 2005).

La apropiación de las actividades intelectuales del trabajo, que proviene de la introducción de maquinaria automatizada e informatizada, aliada a la intensificación del ritmo del proceso del trabajo, configuran un cuadro extremadamente positivo para el capital, con el retorno de los ciclos de acumulación y la recuperación de su rentabilidad (Antunes, 2005, p.43).

Otra diferencia con el modelo anterior taylorista-fordista, es que se organizan círculos de control de calidad, conformados por pequeños grupos de empleados que trabajan juntos de manera voluntaria para identificar, analizar y resolver problemas relacionados con la calidad y la eficiencia de su lugar de trabajo, con vistas a mejorar la productividad de la empresa, esto promueve la participación activa de los empleados en la mejora continua de la calidad y la eficiencia en el lugar de trabajo (Antunes, 2005). En el toyotismo se buscan y eliminan todas las formas de desperdicio en el proceso de producción, incluyendo el tiempo improductivo, el exceso de inventario y la sobreproducción. De esta forma, se reducen los trabajadores, intensificando así el desempleo. Asimismo, para lograr mayor eficiencia y comunicación se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre diferentes áreas de la empresa (Antunes, 2005; Wittke, 2007).

Las recientes direcciones en la producción, características del modelo toyotista, respaldadas por estrategias como producción ajustada (lean production), producción justo a tiempo (just in time), enfoque en la calidad total y en el trabajo en equipo, han dado lugar a un marcado incremento en la carga de trabajo. Esto, a su vez, ha ocasionado un aumento significativo en la precariedad laboral, niveles de estrés y las condiciones médicas relacionadas con la actividad laboral (Antunes, 2005).

Desde los inicios de los años 70, el capitalismo empezó a entrar en crisis, por lo que se empezó a reorganizar el capital y su sistema ideológico y político de dominación, en respuesta comenzó a establecerse el neoliberalismo con “la privatización del Estado, la desregulación de los derechos del trabajo y la desarticulación del sector productivo estatal” (Antunes, 2006, p.17).

Aunque la crisis estructural del capital tuviese determinaciones más profundas, el sistema del capital procuró enfrentar la crisis solo en su superficie... reestructurarse sin transformar los pilares esenciales del modo de producción capitalista... reestructurar el patrón productivo basado sobre el binomio taylorismo-fordismo,

buscando de ese modo, recuperar las bases de acumulación existentes... Se gestó la transición del método taylorista-fordista establecido hacia las nuevas formas de acumulación flexible (Antunes, 2005, p. 22).

### Institucionalización del trabajo humano en la actualidad

El modelo de producción flexible se caracteriza por adaptarse rápidamente a cambios en la demanda del mercado y en las preferencias de los clientes (Wittke, 2007). En este contexto, la flexibilidad no solo se refiere a la capacidad de las empresas para ajustar sus operaciones según sea necesario, sino también a una transformación en la regulación y el equilibrio de poder entre los actores productivos (Supervirle & Quiñones, 1999). En términos generales, este modelo incluye elementos de desregulación, lo que significa que las normas generales representadas por las leyes pueden perder parte de su peso en la regulación de las relaciones laborales (Supervirle & Quiñones, 1999). En su lugar, se otorga un mayor espacio y prioridad a las normas particulares que son impuestas por los empleadores (como resultado de las desregulaciones) o acordadas entre las partes, es decir, los empleadores y los trabajadores (en el caso de las flexibilizaciones). En otras palabras, la flexibilidad en el modelo de producción flexible implica una mayor autonomía para las empresas y los empleadores en la toma de decisiones relacionadas con las condiciones de trabajo, la contratación y la gestión de personal (Supervirle & Quiñones, 1999). Esto puede incluir la capacidad de modificar rápidamente las horas de trabajo, los contratos laborales y las responsabilidades laborales para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado. Sin embargo, también puede dar lugar a preocupaciones sobre la seguridad laboral, la estabilidad del empleo y la protección de los derechos de los trabajadores (Supervirle & Quiñones, 1999).

En la actualidad, el sistema capitalista hace foco en el trabajo asalariado como una forma de institucionalización del trabajo humano, ya que establece un conjunto de normas, relaciones laborales y estructuras organizativas que regulan la manera en que se lleva a cabo el trabajo en una sociedad capitalista. “La clase-que-vive-del-trabajo, la clase trabajadora hoy, incluye a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo, teniendo como núcleo central a los trabajadores productivos” (Antunes, 2005, p. 91). El trabajo no se limita únicamente al trabajo manual directo, sino que abarca todo el trabajo social y colectivo asalariado en su totalidad (Antunes, 2005). En este sentido, Antunes (2005) dice que “la clase-que-vive-del-trabajo engloba también a los trabajadores improductivos, aquellos cuya forma de trabajo es utilizada como servicio” (p. 92).

En el contexto del capitalismo contemporáneo, el diagrama económico desempeña un papel central. Por eso, el capitalismo circunscripto en este diagrama, ha introducido el “dispositivo empresa” (Wittke, 2007) como un mecanismo clave para gestionar las habilidades cognitivas y afectivas que han vuelto al proceso de producción debido al enfoque toyotista y se han expandido a través del modelo de producción flexible, que se basa en la gestión del conocimiento (Wittke, 2007).

Cabe mencionar que para Foucault (1977) el concepto de dispositivo no se limita a sus componentes individuales, sino que reside en la red de relaciones que puede establecerse entre estos componentes. Estos componentes pueden abarcar desde elementos discursivos, lo que se dice y lo que queda sin decir, hasta una amplia gama de prácticas y enunciados que están interconectados. En esencia, Foucault (1977) se centra en la interacción y las conexiones que se forman entre estos elementos en lugar de proporcionar definiciones estáticas y aisladas (Foucault, 1977).

Lo que trato de situar bajo ese nombre (dispositivo) es en primer lugar, un conjunto decididamente heterogéneo, que comprende discursos, instituciones, instalaciones arquitectónicas, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas; en resumen: los elementos del dispositivo pertenecen tanto a lo dicho como a lo no dicho. El dispositivo es la red que puede establecerse entre estos elementos (Foucault, 1977, p. 1).

El “dispositivo empresa” (Wittke, 2007) se ha convertido en una estrategia fundamental para crear agilidad y personalización en la producción. Esto permite a las organizaciones adaptarse rápidamente a las cambiantes demandas del mercado y, al mismo tiempo, priorizar la eficiencia en un entorno económico caracterizado por su dinamismo constante.

“La *empresa* es una lógica de organización y un *dispositivo* de modulación de los afectos” (Wittke, 2007, p. 5). En este sentido, Abraham (2000) citado por Wittke (2007) argumenta que la empresa es una acción en sí misma, una actividad emprendedora. Así la existencia de la empresa se construye como un sistema simbólico, un plan, un conjunto de principios y una ética específica. De esta forma, lo económico transversaliza todas las esferas de la vida.

La empresa como dispositivo introduce dos cambios significativos en la organización laboral. En primer lugar, se amplía y profundiza la modulación salarial mediante la distribución de acciones a los empleados y la compensación parcial del salario en forma de

acciones. En segundo lugar, se delega la responsabilidad de la organización y gestión del trabajo tanto al grupo de trabajadores como a los individuos (Wittke, 2007).

Estos mecanismos llevan a una situación en la que el individuo se asemeja cada vez más a una empresa en sí mismo. Esto significa que no solo está disponible para ofrecer su trabajo, sino que también asume la responsabilidad total de su propio desempeño y debe depender en gran medida de su propia iniciativa (Wittke, 2007).

Por lo tanto, las variadas manifestaciones de la modulación de salarios y la delegación de la responsabilidad de la organización y gestión de la producción al grupo de trabajadores como a los individuos, que son los resultados principales del dispositivo empresa, se combinan para dar lugar a la "autogestión compulsiva" del proceso de trabajo como modalidad de sujeción (Wittke, 2007). Siguiendo las ideas de Sobrado (1976, citado por Wittke, 2007), el término "sujeción" se utiliza con un doble sentido. Por un lado, se refiere a la formación o creación de un sujeto, y por otro, se relaciona con la necesidad de la sociedad de ejercer control sobre los individuos, es decir, "sujetarlos" a las expectativas sociales. Por su parte, la autogestión compulsiva se refiere a la capacidad de los trabajadores o equipos para tomar decisiones y gestionar sus propios procesos de trabajo de manera autónoma, en lugar de depender de una supervisión centralizada, es compulsiva porque sugiere una connotación negativa de forzar la autogestión. Como propone Byung Chul Han (2010), el control ya no viene por una fuerza externa, sino que uno mismo, por la presión social interiorizada, se autocontrola compulsivamente. "El crecimiento sistemático es una necesidad de la propia producción capitalista y una forma de existencia compulsiva de los propietarios de los medios de producción" (Rieznik, 2001, p. 1 y 2).

Inmersos en una modalidad de sujeción, los individuos aplican técnicas sobre sí mismos con la finalidad de perfeccionarse, lo que refleja la actual importancia de la excelencia como valor supremo. Esta excelencia, que no se limita solo al ámbito empresarial, sino que es un fenómeno social generalizado (Aubert y Gaulejac 1993, citado por Wittke, 2007), impulsa a las personas a buscar la autoestima y el éxito como metas últimas de esta búsqueda de perfección, marcando así el propósito de la subjetividad (Wittke, 2007).

#### El trabajo como productor de subjetividad

Debido a todos los cambios introducidos en las organizaciones a lo largo de la historia, es relevante analizar el papel que ellas cumplen no solo en la producción material, sino en la producción de órdenes simbólicos (Wittke, 2007).

La subjetividad es una noción polisémica ya que puede tener acepciones diferentes según el contexto en el que se utilice o la perspectiva del autor que la proponga. Para Guattari y Rolnik (2006) la subjetividad no es una entidad fija y aislada, sino que está en constante construcción y transformación. La subjetividad no es sólo producto del individuo, sino que es una entidad transindividual y colectiva que se forma en una relación dialógica y recursiva con el entorno, con otras personas y con las estructuras sociales y culturales. Proponen una “subjetividad de naturaleza industrial, maquina, esto es, esencialmente fabricada, modelada, recibida, consumida” (Guattari y Rolnik, 2006, p.39). Con la subjetividad maquina se refieren a la idea de que la subjetividad es un conjunto complejo de conexiones y flujos, donde intervienen diferentes elementos: lo psíquico, lo social, lo cultural, lo económico, lo tecnológico, entre otros. Estos elementos se mezclan y entrelazan en una especie de máquina, una máquina de deseo y producción de subjetividad (Rolnik & Guattari, 2006). Esta idea de subjetividad como un conjunto complejo de conexiones y flujos se relaciona con la noción de pliegue propuesta por Deleuze (1989), los cuales representan la forma en que la realidad se dobla y se desdobra, creando capas de complejidad. Esta idea se aplica a la subjetividad al sugerir que la subjetividad es el resultado de un proceso de pliegue y despliegue constante de la experiencia y de la percepción (Deleuze, 1989).

Imagen de pliegue: el afuera es también su adentro. Entre interior y superficie no hay corte: en la capa superior del pliegue está implícita la inferior, y lo que está por dentro del pliegue es lo que le da sentido... El pliegue envuelve: implica (Granese, 2018, p. 9).

Deleuze (1989) enfatiza que la subjetividad no es una entidad estática, sino un proceso dinámico. Wittke (2007) plantea que las divisiones comunes entre lo interno y lo externo, lo objetivo y lo subjetivo, entre otras dicotomías, no son realidades absolutas, sino que han sido formadas por influencias sociales y procesos históricos. En lugar de ver la subjetividad como algo aislado de lo objetivo o un mundo interior separado, se emplea como una herramienta analítica para comprender cómo estas divisiones se han originado y modificado con el tiempo debido a factores históricos y sociales (Wittke, 2007).

Es importante resaltar que Guattari y Rolnik (2006) plantean que “la producción de subjetividad constituye la materia prima de toda y cualquier producción” (p.42). Con esto se refieren a que la producción de subjetividad subyace a todas las actividades humanas y creaciones, independientemente de su ámbito, económico, social, cultural o político.

En este sentido, la subjetividad está intrínsecamente relacionada con la noción de trabajo humano. Esta noción, al igual que la de subjetividad, es polisémica.



En los diccionarios figuran definiciones antiguas de trabajo tales como: “estado del que sufre”, “instrumento de tortura” (*tripalium*), “dolores debidos al esfuerzo del parto” y a veces algunas definiciones modernas: “el conjunto de actividades humanas coordinadas con vistas a producir o contribuir a producir lo que es útil”; “estado, situación de una persona que actúa para obtener tal resultado” (Neffa, 2003, p. 11).

A medida que el hombre desarrolla su capacidad de trabajar, se humaniza y se convierte en un ser natural diferenciado. Este proceso se manifiesta en su creciente independencia del entorno y en su capacidad para dar forma y sentido al mundo que lo rodea a través de su trabajo (Rieznik, 2001). El concepto de trabajo se aborda desde una perspectiva antropológica cuando se considera como la característica distintiva del ser humano en su relación con la naturaleza. En este enfoque, el ideal consiste en una interacción práctica y dinámica; se sostiene que a través de esta relación, el ser humano adquiere su humanidad y se revela como un producto histórico y una creación propia (Rieznik, 2001). Según lo expuesto por Bidet (s.f, citado por Rieznik, 2001), el trabajo, al igual que el lenguaje, se presenta como un elemento esencial para comprender la singularidad del ser humano .

En su influyente obra conjunta “La ideología alemana” Karl Marx y Frederich Engels (1846) ofrecieron una profunda reflexión sobre el papel del trabajo en la formación de la identidad y la humanidad del ser humano. Para estos pensadores, el trabajo no era simplemente una actividad económica o una fuente de ingresos sino un proceso fundamental mediante el cual los individuos se relacionaban activamente con la naturaleza y se creaban a sí mismos. En su visión, el trabajo era la esencia misma de la humanidad, un medio a través del cual las personas no solo producían bienes materiales, sino que también se autorrealizaban y se autodeterminaban. Esta perspectiva subraya cómo el trabajo es mucho más que una actividad laboral; es un acto de creación, un proceso a través del cual los individuos se conectan con su entorno, establecen una relación activa con el mundo y forjan su propia identidad (Marx y Engels, 1974).

En línea con la visión anterior, en la que se enfatiza la importancia del trabajo en la definición de la singularidad humana, Byun Chul Han (2012) observa una evolución en la relación del individuo con el trabajo. Ya no se trata simplemente de la dialéctica de la explotación externa, donde el obrero es explotado por otros. En cambio, emerge una nueva figura, la del emprendedor, quien no es explotado por otros, sino que se autoexplota. En el siglo XXI, para alcanzar el estándar socialmente establecido por las clases económicamente dominantes y lograr el éxito, las personas se ven compelidas a autoexplotarse. Este cambio

en la dinámica laboral subraya aún más la importancia del trabajo como un factor clave en la definición de la identidad y singularidad humanas (Han, 2012).

Esta dinámica de autoexplotación, invita a reflexionar sobre cómo el trabajo, un medio para la realización personal y la creación de significado, ha evolucionado hacia una forma de sometimiento voluntario. En este escenario, la labor humana se ha convertido en una actividad alienante, donde la búsqueda del éxito y la validación social a menudo vienen a expensas de la salud física y mental, así como de las relaciones interpersonales (Rieznik, 2001).

Byun Chul Han (2012) propone la idea de que vivimos en una "sociedad del rendimiento", donde la producción de cansancio y agotamiento son características dominantes. En contraste con las sociedades disciplinarias y represivas del pasado, la sociedad contemporánea impone una presión constante por ser productivo, exitoso y eficiente. Las personas se autoexigen en busca de estos ideales. En esta época, prevalece la flexibilidad laboral, la competitividad y la comunicación digital, elementos que alimentan este fenómeno (Han, 2012).

Las tecnologías, consideradas un pilar fundamental de esta sociedad del rendimiento, son un arma de doble filo. Por un lado, facilitan la comunicación rápida y global, pero, por otro lado, pueden llevar a la pérdida de la comunicación cara a cara, la falta de privacidad y una sensación de desconexión real a pesar de la hiperconexión digital. La automatización y la tecnología avanzada, si bien aumentan la eficiencia en la producción y los procesos, también pueden dar lugar a la pérdida de empleos y la creación de una brecha económica más amplia entre aquellos que poseen habilidades tecnológicas y los que no (Han, 2012).

Estas tecnologías generan una sobreexposición a la información y una comunicación incesante, lo que crea una sensación de urgencia y agotamiento mental (Han, 2012). La flexibilidad laboral hace que los trabajadores se sientan siempre disponibles, llevando así a un agotamiento constante y a la erosión de los límites entre el trabajo y la vida personal, acrecentado por la hiperconexión digital, la constante comunicación a través de correos electrónicos, mensajes, WhatsApp (Han, 2012). Este trabajo contemporáneo conlleva repercusiones en la salud mental del individuo, la ansiedad, el estrés y la sensación de agotamiento son problemas comunes en un entorno laboral en el que se espera una constante producción y disponibilidad (Han, 2012).

Según Zapata (2022) el trabajo es una noción que se define históricamente, generalmente se mueve entre dos polos, por un lado, la que condena al trabajo como una carga molesta, y por el otro, la que lo concibe como una práctica en la cual el ser humano se forma como sujeto libre. Muchas veces se circunscribe el trabajo al ámbito puramente económico, como productor de riqueza únicamente. Sin embargo, el trabajo abarca toda la vida del sujeto, lo

forma y lo transforma (Zapata, 2022). Cabe resaltar que, en el sistema capitalista, el trabajo es valorado únicamente si es productivo, es decir, sí produce riqueza. Es así, que en el neoliberalismo se pasa, del sujeto-que-trabaja del liberalismo, al sujeto-que-vive-para-trabajar (Arango et al., 2021), este sujeto no tiene un fin en sí mismo, ya que se trabaja desde una lógica de productividad y rendimiento, por lo que es un trabajo sin fin, no termina porque las demandas del mercado son cambiantes, efímeras, polimorfas (Arango et al., 2021).

Con esta acumulación de riqueza y el constante desarrollo tecnológico, el capitalismo cree asegurar una sociedad de la abundancia. Sin embargo, la pobreza de gran parte de la población mundial es muy masiva como para confiar en esta idea de que la abundancia sea accesible a todos (Zapata, 2022). A pesar de que esta abundancia sea restringida solo para una parte de la sociedad, el mercado busca atraer a todos los seres humanos, estableciendo estándares de belleza, de perfección que la mayoría de las personas quieren alcanzar, sin importar si tienen los recursos económicos o no y si les gusta o no les gusta (Zapata, 2022). “Siempre es posible manipular los gustos, de tal forma que aquellos objetos que no eran apetecibles en principio se tornen incluso de primera necesidad” (Zapata, 2022, p.56). De esta forma, se percibe como el mercado, el marketing, la publicidad pueden moldear la percepción que las personas tienen del mundo, las cosas que les gustan y las que quieren alcanzar. “El gusto, en este sentido, es una forma de comunicación que dice a otros si pertenezco o no” (Hernandez, 2007, p.298). Inmersos en esta lógica, un individuo para pertenecer y ser aceptado en un grupo debe consumir ciertos objetos e ideas de determinada manera, esta manera la establecen los individuos inmersos en dicho grupo (Hernandez, 2007). En este sentido, Hernandez (2007) explica que “el concepto de estilo de vida alude al hecho de que los individuos consumen cierto tipo de productos que responden a un imaginario en particular” (p.301).

### Adicción

En este contexto, es fundamental comprender cómo la relación entre los individuos y ciertos productos puede trascender el mero consumo y adentrarse en el terreno de las adicciones. La adicción, en sus diversas manifestaciones, representa un fenómeno complejo que afecta no solo la relación con los objetos de consumo, sino también la vida de las personas en su totalidad.

El recorrido histórico previamente explorado ha ejercido una profunda influencia en la forma en que las sociedades han concebido y organizado el trabajo humano, forjando una relación compleja entre individuos y las diversas formas de trabajo que, a su vez, han moldeado la

subjetividad de las personas. En este contexto de transformación continua, en el cual se busca el éxito a costas de cualquier cosa, la presente monografía aborda el concepto de adicción, para adentrarse específicamente en la adicción al trabajo, en cómo esta se ha convertido en una dimensión relevante en la vida contemporánea.

Carbonell (2016) plantea que una adicción es una enfermedad crónica del cerebro que involucra la búsqueda de alivio a través del consumo de sustancias o la participación en conductas específicas. Este comportamiento se caracteriza por la incapacidad de controlarlo, la dificultad para abstenerse, el persistente deseo de llevar a cabo la conducta adictiva, una disminución en la percepción de los problemas derivados de la adicción y un impacto negativo en las relaciones interpersonales (Carbonell, 2016). Esta descripción subraya cómo las adicciones afectan la salud mental y el equilibrio psíquico de quienes las experimentan. Siguiendo por esta misma línea, Hidalgo (2023) plantea que la Organización Mundial de la Salud define a la adicción como un trastorno de salud mental y comportamental que se manifiesta mediante un impulso compulsivo a consumir sustancias (como alcohol, drogas o tabaco) o participar de ciertas actividades (como juego, sexo o trabajo), incluso cuando se conocen los efectos perjudiciales que esto conlleva. Además, la OMS subraya que las adicciones, siendo un fenómeno multidimensional, pueden tener consecuencias significativas en la salud tanto física como mental de las personas, así como en su capacidad para llevar a cabo actividades fundamentales en la vida, como el desempeño laboral y las relaciones interpersonales (Hidalgo, 2023). Asimismo, Hidalgo (2023) explica que las adicciones suelen presentar dificultades significativas para su superación y, en muchos casos, requieren la intervención de profesionales médicos o psicólogos especializados. Enfatiza en que los síntomas son variados, los más característicos abarcan una imperiosa necesidad de consumir la sustancia o llevar a cabo la actividad adictiva, una tolerancia creciente que implica la necesidad de cantidades cada vez mayores para experimentar los mismos efectos deseados, la manifestación de un síndrome de abstinencia con síntomas incómodos al intentar dejar la sustancia o actividad, y la afectación de áreas cruciales de la vida (Hidalgo, 2023).

La clasificación y diagnóstico de las adicciones en contextos médicos y de salud mental son temas de gran importancia, ya que influyen en la comprensión y el tratamiento de los comportamientos adictivos.

Andreassen, et al., (2016) plantean que la última revisión del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5) marcó un punto de inflexión al reconocer y redefinir el concepto de adicción, extendiendo su alcance más allá de las tradicionales dependencias de sustancias hacia las llamadas adicciones conductuales. Este cambio

fundamental incluye dos modificaciones significativas: en primer lugar, se reclasificó el Trastorno por Juego de Azar, anteriormente considerado un trastorno del control de impulsos, como una adicción conductual; en segundo lugar, se introdujo el Trastorno por Juego en Internet en una sección especializada del DSM-5 llamada “Medidas y Modelos Emergentes” (Andreassen, et al., 2016). No obstante, cabe destacar que, a pesar de estos avances, muchas conductas con potencial adictivo aún no han recibido una definición formal como tal, existen otras formas de adicción que no se limitan a sustancias químicas, son las denominadas adicciones comportamentales. Una de estas manifestaciones es la adicción al trabajo, un fenómeno que merece una atención especial debido a su creciente relevancia en la sociedad contemporánea (Andreassen, et al., 2016) .

### Adicción al trabajo o workaholism

#### ¿Qué es?

El trabajo es una parte esencial de la vida de la mayoría de las personas, proporcionando beneficios como ingresos, estructura diaria, sentido del propósito y conexiones sociales. No obstante, a pesar de estos aspectos, algunas personas experimentan una poderosa compulsión que las lleva a trabajar de manera excesiva. A este fenómeno se lo conoce comúnmente como “adicción al trabajo” (Andreassen, 2013).

Castañeda (2010) plantea que en algunas empresas y entre ciertos ejecutivos, se considera que trabajar en exceso es un indicador de éxito, lo que lleva a una falta de tiempo para el descanso, la vida personal y las vacaciones. Esta cultura laboral está arraigada en la presión por el rendimiento y el temor al desempleo. Las organizaciones buscan empleados altamente comprometidos y dedicados, lo que ha dado lugar a un aumento de la adicción al trabajo, donde las personas encuentran difícil dejar de trabajar incluso cuando tienen la oportunidad de hacerlo. Un ejemplo extremo de esto es el síndrome de karoshi en Japón, que significa “muerte por exceso de trabajo” (Castañeda, 2010).

Castañeda (2010) argumenta que la adicción al trabajo o workaholism, es un término relativamente nuevo que carece de una definición universal debido a la limitada investigación sobre el tema. Según este autor, su origen se remonta a 1968, cuando el profesor estadounidense de religión W.E Oates lo utilizó para describir su propia relación con el trabajo y lo comparó con el alcoholismo. Oates (1968) citado por Castañeda (2010) propone que el término se forma a partir de la combinación de “trabajo” (work) y alcoholismo (alcoholism) y se define como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar

constantemente, lo que puede tener un impacto negativo en la salud, la felicidad y las relaciones de la persona (Castañeda, 2010).

Castañeda (2010) cita diversos autores para proponer los antecedentes históricos del constructo de la adicción al trabajo. Dichos autores han propuesto definiciones que abarcan una amplia gama de aspectos. Estos incluyen dedicar más tiempo al trabajo del necesario, hacer del trabajo el centro de la vida, mostrar una actitud particular hacia la labor profesional, establecer un compromiso irracional con el trabajo excesivo, incapacidad para desconectar del trabajo, trabajar más allá de las 50 horas semanales, sentirse impulsado por presiones internas en lugar de disfrutar del trabajo, perder estabilidad emocional y volverse obsesionado con el control y el poder, ser incapaz de regular los hábitos laborales, dedicación extrema a las actividades laborales con consecuencias negativas en la vida personal y pensar constantemente en el trabajo incluso fuera del horario laboral (Castañeda, 2010). Estas descripciones sugieren que la adicción al trabajo es un constructo que puede manifestarse y percibirse de diversas maneras, dependiendo de la perspectiva del autor que la conceptualiza. A grandes rasgos, se caracteriza por un trabajo excesivo que impacta varios aspectos de la vida (Castañeda, 2010).

Andreassen (2013) sigue por esta misma línea al proponer que existen perspectivas divergentes en torno a la adicción al trabajo. Plantea que algunos investigadores defienden que esta adicción puede ser vista como un rasgo positivo, destacando los beneficios derivados de una fuerte dedicación al trabajo, como los esfuerzos adicionales realizados. Sin embargo, argumenta que la mayoría de los académicos han resaltado los aspectos negativos y más riesgosos de esta adicción, como el deterioro de la salud y los conflictos entre el ámbito laboral y la vida personal (Griffiths, 2011; Oates, 1971; Robinson, 2013; Schaufeli, Shimazu y Taris, 2009, citado por Andreassen, 2013). Continuando en esta dirección, Castañeda (2010) también explica que el estudio de la adicción al trabajo (workaholism) ha suscitado un amplio espectro de opiniones sobre cómo interpretarla. Por un lado, algunos la ven como una conducta positiva, beneficiosa tanto para los individuos como para las organizaciones, similar a la implicación en el trabajo (Machlowitz, 1980; Korn, Pratt & Lambrou, 1987; Sprake & Ebel, 1987 & Del Líbano, Rodríguez, Llorens, Cifre & Salanova 2006a, citado por Castañeda, 2010). Por otro lado, hay quienes la perciben de manera negativa (Oates, 1968; Killinger, 1993; Schaeff & Fassel, 1988 & Porter, 1996a, citado por Castañeda). Además, Spencer y Robins (1992, citado por Castañeda, 2010) señalan que las consecuencias pueden variar, dependiendo de factores como las características de la personalidad o el nivel de compromiso con la organización.

Teniendo en cuenta las definiciones previamente citadas, se puede percibir como la adicción al trabajo es un fenómeno complejo que ha sido objeto de múltiples interpretaciones a lo largo del tiempo. No existe una definición per se, sino que es el resultado de un proceso socio histórico en construcción.

### ¿Cómo se detecta?

Spencer y Robins (1992) describen al adicto al trabajo como una persona altamente comprometida con sus tareas laborales, impulsada por fuerzas internas a trabajar de manera compulsiva y que, experimenta poco disfrute en su labor, lo que a menudo resulta en la negligencia de aspectos de su vida fuera del ámbito laboral. Sin embargo, estas tres dimensiones (alta implicación; compulsión al trabajo; falta de disfrute) no necesariamente se correlacionan en una sola dirección. Es decir, una alta implicación en el trabajo no implica automáticamente una compulsión al trabajo ni una falta de disfrute. Por lo tanto, Spencer y Robins (1992) sugieren la necesidad de diferenciar entre el adicto al trabajo y lo que ellos denominan "entusiasta del trabajo". Este último se caracteriza por un alto compromiso laboral, similar al adicto al trabajo, pero a diferencia de este, experimenta un alto grado de satisfacción en su labor y no se ve arrastrado por compulsiones laborales (Spencer & Robins, 1992).

Salanova et al. (2008, citado por Castañeda, 2010) proponen que la adicción al trabajo se detecta teniendo en cuenta una serie de rasgos distintivos que la definen. En primer lugar, suelen exhibir una actitud laboral marcada por el perfeccionismo y la competitividad. Además, muestran una dedicación excesiva de su tiempo y energía al trabajo, a menudo extendiendo sus jornadas laborales y llevando tareas laborales a sus horas de descanso. Este comportamiento está impulsado por una compulsión interna e involuntaria a continuar trabajando, lo que a menudo resulta en ansiedad o malestar si intentan detenerse. Finalmente, un criterio distintivo es su desinterés general por cualquier actividad que no esté relacionada con el trabajo, descuidando aspectos importantes de su vida fuera del ámbito laboral. Estas características definitorias proporcionan un marco para comprender y detectar la adicción al trabajo, un fenómeno que puede tener un impacto significativo en la salud mental y la calidad de vida de quienes lo experimentan (Castañeda, 2010).

La investigación en el ámbito de la adicción al trabajo ha identificado diversas dimensiones fundamentales que caracterizan esta condición (Flowers y Robinson, 2002; Taris, Schaufeli y Verhoeven, 2005, citado por Del Libano, et al., 2006). Estas dimensiones incluyen tendencias compulsivas, que se relacionan con una inclinación hacia el trabajo constante y la dificultad para relajarse después de la jornada laboral; un fuerte deseo de control, donde

la persona se siente incómoda cuando las circunstancias escapan a su control personal; una comunicación deficiente y una tendencia a absorberse en el trabajo, lo que lleva a dar mayor importancia al trabajo que a las relaciones interpersonales; una incapacidad para delegar responsabilidades y trabajar en equipo; y una autovalorización excesiva de los resultados laborales en detrimento del proceso empleado para lograr esos resultados (Del Líbano, et al., 2006).

Siguiendo en esta dirección Andreassen, et al., (2016) plantean que los académicos han comúnmente empleado criterios específicos para demarcar la línea divisoria entre comportamiento laboral adictivo y no adictivo. Estos indicadores incluyen estar plenamente centrado en el trabajo (alta saliencia laboral), utilizar el trabajo como un recurso para mitigar el estrés emocional (uso laboral como modificador de estados emocionales), incrementar gradualmente la cantidad de tiempo dedicado al trabajo para lograr los mismos efectos emocionales (tolerancia laboral), experimentar malestar emocional y físico en ausencia de la posibilidad de trabajar (síntomas de abstinencia), comprometer otras responsabilidades y áreas de la vida (tales como relaciones personales, actividades sociales o cuidado personal) debido al trabajo (conflicto de roles), intentar controlar y reducir la cantidad de tiempo dedicado al trabajo sin éxito (fracaso en el control), y sufrir algún tipo de perjuicio o consecuencia negativa directa o indirectamente vinculada al exceso de trabajo (impacto negativo).

Del Líbano et al., (2006) presentan una descripción de las características psicológicas y sociales que suelen definir a dichos individuos. En primer lugar, suelen negar la situación, lo que significa que a menudo no reconocen que tienen un problema con la adicción al trabajo. Además, tienden a manipular la información para justificar su exceso de trabajo. Tienden a dar prioridad a su trabajo sobre las relaciones personales, lo que puede generar tensiones en su vida fuera del contexto laboral. También exhiben una alta necesidad de control, lo que se manifiesta en su incapacidad para delegar tareas. A menudo se comprometen de manera excesiva y se sobre implican en su trabajo. Esto se traduce en hábitos laborales que van más allá de lo prescrito, incluyendo llevar trabajo a casa, trabajar los fines de semana, durante las vacaciones e incluso cuando están enfermos (presentismo). En última instancia, este compromiso extremo puede dar lugar a un bajo rendimiento laboral a medio y largo plazo, ya que el agotamiento y la fatiga comienzan a afectar su capacidad para trabajar eficazmente (Del Líbano, et al., 2006).

Este perfil psicosocial resalta la complejidad de la adicción al trabajo y cómo esta conducta puede afectar profundamente la vida de quienes la padecen, tanto en el ámbito laboral como en el personal y social.



## Factores de riesgo

Para adentrarse en el análisis de los factores de riesgo asociados a la adicción al trabajo (workaholism), es crucial reconocer que esta condición se ve influenciada no solo por las características individuales, sino también por las demandas y estresores laborales y sociales que pueden actuar como catalizadores.

Castañeda (2010) propone que en cuanto a los factores de riesgo que pueden aumentar la propensión a la adicción al trabajo (workaholism), es importante destacar las demandas laborales retadoras. A diferencia de las demandas obstáculo, que suelen ser contraproducentes, las demandas retadoras pueden tener efectos positivos en el desempeño laboral y la motivación. Estas demandas retadoras pueden incrementar la motivación cuando se asocian positivamente con aspectos como el esfuerzo dedicado para alcanzar metas, la finalización de tareas dentro de plazos definidos y la posibilidad de obtener recompensas, como reconocimiento social o satisfacción personal (Castañeda, 2010).

No obstante, la presencia constante de demandas retadoras en el entorno laboral puede crear un ambiente propicio para el surgimiento de la adicción al trabajo, caracterizado por una alta carga laboral y una presión temporal constante. Esto se debe a que los adictos al trabajo pueden verse impulsados a continuar trabajando de manera compulsiva, incluso hasta el extremo de crear activamente más tareas para sí mismos (Castañeda, 2010).

Además de estas demandas y estresores laborales, Del Libano, et al. (2006) argumentan que existe un tipo de personalidad que actúa como un factor de riesgo para el desarrollo de la adicción al trabajo, es la denominada Personalidad tipo A, concepto propuesto por los cardiólogos Meyer Friedman y Ray Rosenman en la década de 1950. La Personalidad Tipo A se caracteriza por la ambición, la competitividad y una dedicación intensa al trabajo, acompañadas de rasgos como la impaciencia, la urgencia temporal y actitudes hostiles (PsicoAbreu, 2018). Estos rasgos específicos, como la urgencia e impaciencia ante situaciones que implican esperar, una tendencia a la hostilidad cuando las circunstancias se desvían de su control y un enfoque en sí mismos con autorreferencias constantes para destacar su posición social y exagerar su importancia, pueden amplificar el riesgo de desarrollar adicción al trabajo. Además, la propensión de los individuos con Personalidad Tipo A a estar excesivamente comprometidos con sus organizaciones puede contribuir a la intensificación de su adicción laboral (Del Líbano, et al., 2006). Es importante destacar que no es una condición determinante para desarrollar una adicción al trabajo el tener una personalidad tipo A. Además, la adicción al trabajo no se limita exclusivamente a un tipo de

personalidad, dado que es un fenómeno complejo que no se puede reducir a una relación causal única.

Por otro lado, en un artículo de investigación realizado por Andreassen y sus colaboradores, publicado en 2016 bajo el título (traducido del inglés) "Las relaciones entre la adicción al trabajo y los síntomas de trastornos psiquiátricos: un estudio transversal a gran escala", se encontraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre la adicción al trabajo y todos los síntomas de trastornos psiquiátricos investigados (Andreassen, et al., 2016). En dicho estudio, la Escala de Bergen para la Adicción al Trabajo (BWAS), que consta de siete preguntas, fue creada con el propósito específico de medir este comportamiento (Andreassen, et al., 2016).

Andreassen, et al. (2016) argumentan que en la sociedad moderna, con su enfoque en la productividad y el reconocimiento del trabajo duro, existe un contexto propicio que puede actuar como un factor de riesgo para el desarrollo de la adicción al trabajo. En algunos casos, la adicción al trabajo se manifiesta como un intento de lidiar con los sentimientos incómodos de ansiedad y depresión, y el trabajar en exceso es visto como una forma legítima de combatir o aliviar estos sentimientos negativos. Esta presión social para valorar el trabajo constante puede llevar a las personas a involucrarse excesivamente en sus responsabilidades laborales como un medio para sentirse mejor consigo mismas y elevar su autoestima, lo que se alinea con la perspectiva de Byung-Chul Han (2012) sobre la 'sociedad del rendimiento', donde la búsqueda constante de la eficiencia y la productividad puede ejercer una presión adicional sobre los individuos para mantener altos estándares de rendimiento y, en última instancia, contribuir al desarrollo de la adicción al trabajo.

Los resultados de la investigación realizada por Andreassen, et al (2016) se basaron en un estudio que involucró a más de 16,400 adultos en Noruega. Encontraron que los síntomas asociados con el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), el Trastorno Obsesivo-Compulsivo (TOC), la ansiedad y la depresión tenían un impacto significativo en el desarrollo de la adicción al trabajo. En conjunto, estos síntomas explicaron alrededor del 17% de la variabilidad en la adicción al trabajo, incluso después de tener en cuenta factores sociodemográficos. Esto significa que estas condiciones de salud mental contribuyeron de manera significativa a la adicción al trabajo. Además, se observó que las personas con adicción al trabajo mostraron niveles clínicos más altos de todos estos síntomas psiquiátricos en comparación con aquellos que no tenían esta adicción. Esto sugiere una fuerte asociación entre la adicción al trabajo y problemas de salud mental, lo que subraya la complejidad de este fenómeno.

Ante los hallazgos del estudio de Andreassen et al. (2016) que revelan correlaciones positivas entre la adicción al trabajo y los síntomas de trastornos psiquiátricos, surge una cuestión crucial: ¿la presencia de síntomas de trastornos psiquiátricos podría considerarse como un factor de riesgo para el desarrollo de la adicción al trabajo, o, por el contrario, es la adicción al trabajo la que podría propiciar la aparición de estos trastornos? Esta ambigüedad plantea un desafío fundamental para comprender la relación entre la adicción al trabajo y la salud mental, destacando la necesidad de investigaciones más profundas en este campo.

Además, otros descubrimientos de este estudio (Andreassen, et al. 2016) demuestran que existen ciertas características demográficas individuales y laborales que podrían actuar como determinantes de riesgos para desarrollar adicción al trabajo. En particular, se observó que las personas más jóvenes, solteras y con un nivel de educación superior, así como aquellas con un estatus socioeconómico más alto, mostraban una mayor propensión a experimentar niveles elevados de adicción al trabajo en comparación con sus contrapartes. Además, la adicción al trabajo era más frecuente entre los individuos en roles directivos, trabajadores autónomos y aquellos empleados en el sector privado, en contraste con aquellos en roles no directivos y empleados en el sector público (Andreassen, et al., 2016).

#### Consecuencias para la salud física, mental, relaciones interpersonales y calidad de vida

El impacto de la adicción al trabajo (workaholism) trasciende ampliamente el ámbito laboral, extendiéndose a la salud física, mental, a las relaciones interpersonales y a la calidad de vida de estos individuos. En consonancia con la definición proporcionada por Salanova, Del Líbano, Llorens y Schaufeli (en prensa, citado por Del Líbano, et al., 2006) la adicción al trabajo puede ser considerada un daño laboral de naturaleza psicosocial, caracterizado por una compulsión incontrolable hacia el trabajo constante. Del Líbano, et al. (2006) argumentan que este daño no se limita a la esfera laboral, de hecho, los trabajadores adictos a menudo experimentan síntomas de estrés y malestar psicológico, lo que a su vez puede repercutir en su bienestar físico y mental. Además, estos mismos autores plantean que esta problemática puede extenderse a las relaciones sociales, dando lugar a conflictos con compañeros de trabajo y un deterioro en el rendimiento laboral. En el ámbito extralaboral, los problemas pueden afectar las relaciones familiares y amistades, generando tensiones y conflictos (Del Líbano, et al., 2006).

La adicción al trabajo no es simplemente un rasgo de personalidad o un comportamiento laboral extremo (Del Líbano, et al, 2006), es un fenómeno que puede erosionar gradualmente el bienestar integral de las personas, afectando todas las facetas de su vida.

Siguiendo con las ideas de Del Líbano, et al. (2006) la dedicación obsesiva al trabajo puede dar lugar a un estrés crónico, agotamiento emocional y problemas de sueño, todos los cuales pueden tener un impacto perjudicial en la salud física y el bienestar general (Del Líbano, et al., 2006).

Los adictos al trabajo a menudo se encuentran atrapados en un ciclo de insatisfacción crónica, perpetuando su necesidad de trabajar aún más, lo que, irónicamente, les lleva a dedicar menos tiempo y energía a actividades que podrían mejorar su calidad de vida fuera del trabajo (Del Líbano, et al., 2006).

Es importante resaltar que las personas con personalidad Tipo A, nombradas previamente, no son homogéneas en sus características. En el contexto de la adicción al trabajo, se ha observado que aquellos individuos con personalidad tipo A que tienen un mayor riesgo a sufrir accidentes cardiovasculares y laborales exhiben rasgos particulares. Estos individuos se caracterizan por ser más impulsivos y enérgicos, carecer de metas laborales definidas, involucrarse en conductas improductivas con frecuencia y ser motivados principalmente por el poder y la competitividad (Salanova et al., en prensa, citado por Del Líbano, et al., 2006). Además, tienden a experimentar emociones de cólera e ira con regularidad, aunque tienden a restringir la expresión de estas emociones. Presentan rasgos de desconfianza y escepticismo, así como una autoestima generalmente baja. También muestran una tendencia a utilizar discursos autorreferenciales en exceso y suelen tener dificultades en la expresión asertiva, dado que a menudo se manifiestan de manera agresiva hacia los demás (Salanova et al., en prensa, citado por, Del Libano, et al., 2006).

Esta combinación de rasgos impulsivos, comportamientos agresivos, autoexigencia y competitividad puede aumentar la probabilidad de problemas de salud física, como accidentes cardiovasculares y laborales. A nivel mental, la lucha constante por la perfección y la autoexigencia puede contribuir a problemas de ansiedad y depresión. En términos de relaciones interpersonales, la desconfianza, el escepticismo y la falta de asertividad pueden generar conflictos en el entorno laboral y personal. Además, la focalización excesiva en el trabajo puede llevar a la negligencia de otras áreas de la vida, lo que afecta negativamente la calidad de vida (Salanova et al., en prensa, citado por, Del Libano, et al., 2006).

## Diagnóstico y evaluación

A pesar de la creciente preocupación sobre la adicción al trabajo en la sociedad actual, es importante señalar que, hasta la fecha no se ha establecido un criterio diagnóstico específico para este fenómeno en sistemas de clasificación psiquiátrica ampliamente reconocidos, como el DSM-V (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales) o el CIE-11 (Clasificación Internacional de Enfermedades). Esta ausencia de una categoría diagnóstica específica ha generado desafíos significativos en la identificación y evaluación de la adicción al trabajo. Sin embargo, dada su relevancia en la vida laboral y la salud mental de las personas, se han desarrollado diversas medidas y enfoques para abordar esta cuestión.

Del Líbano, et al. (2006) explican que se utilizan diversas evaluaciones para medir la adicción al trabajo, y la mayoría de ellas se basan en cuestionarios de autorreporte, que son una práctica común en las mediciones de problemas psicosociales. A continuación, se presentan las cuatro medidas más destacadas para estos autores, para evaluar la adicción al trabajo hasta la fecha:

- Work Addiction Risk Test (WART), desarrollado por Bryan Robinson en 1989.
- Workaholism Battery (WORKBA1), desarrollado por Spence y Robbins en 1992.
- El Cuestionario de Adicción al Trabajo Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism Scale (SNAP-Work).
- The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), desarrollada por Schaufeli y Taris en 2004.
- La escala Workaholism 5 (WO-5) fue creada por el equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial en 2004 (Del Líbano, et al., 2006).

Además, como se puntualizó anteriormente, la adicción al trabajo también se puede medir con la Escala de Bergen para la Adicción al Trabajo (BWAS), (Andreassen, et al., 2016).

## Tratamiento y manejo

Andreassen, et al. (2016) explican que el tratamiento de la adicción al trabajo se encuentra en una etapa incipiente, y las alternativas disponibles son limitadas. Sin embargo, es factible aplicar enfoques que han demostrado su eficacia en el tratamiento de otras formas de adicción. Entre estas estrategias, se destacan la terapia cognitivo-conductual (TCC) y la entrevista motivacional (EM), que representan dos de los métodos de asesoramiento más utilizados para abordar distintos tipos de adicciones. Además, se pueden considerar enfoques terapéuticos que integren técnicas de autoayuda, psicoterapia y, en situaciones

específicas, asistencia farmacológica. Estas opciones proporcionan un marco prometedor para abordar la adicción al trabajo desde una perspectiva terapéutica y de apoyo adecuadas (Andreassen, et al., 2016).

Por su parte, Shonin, et al. (2014) argumentan que en las últimas décadas, ha habido un crecimiento notable en la investigación relacionada con las causas, los tipos, los signos y la frecuencia de la adicción al trabajo. A pesar del aumento en la frecuencia de la adicción al trabajo, se ha investigado poco acerca de cómo tratarla. En realidad, las recomendaciones para tratar la adicción al trabajo a menudo se basan en teorías o en informes de casos obtenidos en contextos clínicos en lugar de evidencia sólida.

Por tanto, se requiere el desarrollo de tratamientos que sean tanto específicos como eficaces para abordar la adicción al trabajo. Los enfoques de terapia cognitivo-conductual de tercera generación (se basan en la meditación como tratamiento) están emergiendo como una alternativa prometedora que atrae cada vez más interés tanto en el ámbito laboral como en el sanitario (Shonin, et al., 2014).

Shonin, et al. (2014) realizaron un estudio de caso en el que investigaron si la adicción al trabajo se podía tratar con meditación (meditation awareness training). El participante del estudio, Steve, fue sometido a una evaluación que consideró (i) su adicción al trabajo (usando la Escala de Adicción al Trabajo de Bergen), (ii) la calidad de su sueño (evaluada con el Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh), (iii) su malestar psicológico (a través de la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés), (iv) su carga laboral (medida en horas por semana y al día), (v) su implicación en tareas laborales fuera del horario (horas por semana y al día) y (vi) su rendimiento laboral (medido por la satisfacción con la gestión de cuentas de clientes). Estas mediciones se realizaron al inicio del proceso, al término de la terapia y nuevamente después de tres meses de seguimiento. Los resultados indicaron mejoras significativas en todas las áreas evaluadas, y estos avances se mantuvieron durante el período de seguimiento (Shonin, et al., 2014).

Aunque los resultados de este estudio, basado en un solo participante, no pueden aplicarse a la población en general, se destaca la importancia de futuras investigaciones para analizar la eficacia de la MAT (meditation awareness training) como abordaje terapéutico de la adicción al trabajo, y para examinar cómo esta técnica puede contribuir al bienestar laboral y al rendimiento en un contexto más amplio (Shonin, et al., 2014).

Por su parte Moreno & Moreno (2022) argumentan que aunque no se dispone de un tratamiento con evidencia concluyente, la psicoterapia, en particular la terapia

cognitivo-conductual, ha demostrado ser efectiva en la reducción de la gravedad de la adicción al trabajo y en la prevención de recaídas. Esta terapia ayuda a abordar y corregir pensamientos disfuncionales y comportamientos poco saludables, además de fortalecer los mecanismos de autocontrol. Otros enfoques terapéuticos exitosos incluyen intervenciones basadas en la atención plena, terapia de aceptación y compromiso, terapia familiar y tratamientos multimodales que combinan estrategias cognitivo-conductuales con entrevistas motivacionales y grupos de apoyo (Moreno & Moreno, 2022).

### Análisis crítico

Considerando el análisis desarrollado en el transcurso de esta monografía, se puede concluir que la adicción al trabajo no se encuentra confinada a una definición estática y absoluta, sino que constituye un constructo en constante evolución. Este fenómeno comúnmente denominado como “adicción al trabajo”, podría haber tenido otro nombre. Su comprensión y conceptualización están intrínsecamente relacionadas con las perspectivas teóricas, metodológicas e ideológicas que se empleen para abordarla (Wittke, tutoría, 2023).

En el contexto de esta revisión bibliográfica, se optó por realizar un análisis histórico que abarca desde la antigüedad hasta el presente, explorando los diversos modelos de organización del trabajo y su influencia en la institucionalización del trabajo humano a lo largo de las diferentes épocas históricas. Estas modalidades de institucionalización del trabajo humano han sido determinantes en la configuración y evolución de la subjetividad en las sociedades. Actualmente, la manera en la que se institucionaliza el trabajo humano es a través del trabajo asalariado, una manifestación inherente al sistema capitalista, que desempeña un papel preponderante en la configuración de la relación entre las personas y el trabajo. En ocasiones, esta relación puede volverse 'dependiente', y como consecuencia de ello, puede emerger el fenómeno conocido como 'adicción al trabajo'.

Andreassen (2013) señala que existen opiniones divergentes en relación con la adicción al trabajo. Algunos investigadores sostienen que esta adicción puede considerarse un rasgo positivo, enfatizando los beneficios asociados a un fuerte compromiso laboral, como el esfuerzo adicional dedicado al trabajo. No obstante, la mayoría de los académicos han destacado los aspectos negativos y los riesgos relacionados con esta adicción, como los efectos perjudiciales para la salud y los conflictos entre la esfera laboral y la vida personal (Griffiths, 2011; Oates, 1971; Robinson, 2013; Schaufeli, Shimazu y Taris, 2009, citado por Andreassen, 2013).

Sin embargo, más allá de debatir si la adicción al trabajo es algo positivo o negativo, es esencial cuestionar la propia noción de adicción. ¿Estamos realmente tratando con un trastorno del consumo, como se propone en los manuales diagnósticos y estadísticos de los trastornos mentales? Esta pregunta nos lleva a pensar quien o que está siendo consumido en este contexto. ¿Son las personas las que están consumiendo su propia vida en aras del trabajo, o es el trabajo el que las consume? (Wittke, tutoría, 2023). Además, no podemos descartar la posibilidad de que ambas dinámicas coexistan en un complejo entramado, sin que necesariamente deba prevalecer una sobre la otra.

En la sociedad actual, generalmente se reconoce la 'adicción al trabajo' como una patología. Esta afección conlleva un modo particular de producir subjetividad en el contexto contemporáneo. Cuando una conducta social se convierte en objeto de patologización y medicalización, se tiende a atribuir al individuo una sensación de falta de control, haciendo que parezca que sufre la enfermedad en lugar de ser un participante activo en el proceso, y, por lo tanto, se le exime de responsabilidad en esa situación (Wittke, tutoría, 2023). En este sentido, por ejemplo, en la medida en que el alcoholismo se convierte en una enfermedad, supone unas operaciones concretas, el sujeto no tiene responsabilidad, porque la enfermedad le ataca, no se lo puede enjuiciar moralmente porque está enfermo. También se puede dar el proceso inverso, algo que estaba patologizado como tal, se lo despatologiza y deja de considerarse como una enfermedad, por lo que las operaciones concretas que suponía padecer dicha enfermedad también se eliminan (Wittke, tutoría, 2023).

Las operaciones concretas que supone la adicción al trabajo como patología conlleva un modo particular de producción de subjetividad.

En el desarrollo de la presente monografía, se pudo ver cómo a lo largo de la historia, las condiciones laborales y la organización del trabajo han evolucionado significativamente. En la antigüedad, el trabajo no se distinguía de otras actividades cotidianas, y no estaba motivado principalmente por incentivos económicos. Los sistemas de producción eran el feudalismo y la organización gremial, que regulaban la producción y el comercio (Neffa, 2003). Luego, surge la Revolución Industrial (Grudemi, 2018) que marcó la transición de la producción artesanal a la producción mecanizada y generó cambios significativos en las relaciones laborales, las tareas empezaron a ser monótonas, fragmentadas y repetitivas, sin tener control sobre lo que producían. Con la Revolución Industrial se introduce el capitalismo y, por consiguiente, según Marx (1978), se genera una relación de explotación, donde los trabajadores vendían su fuerza de trabajo a los propietarios de los medios de producción, los capitalistas, a cambio de un salario. Se observaba una relación de explotación porque los trabajadores recibían sólo una fracción del valor que generaban con



su trabajo, mientras que el resto era apropiado por los dueños de los medios de producción como plusvalía.

La introducción del taylorismo (Taylor, 1911) y el fordismo (Ford, 1924) se describe como un intento de maximizar la eficiencia en la producción industrial a través de la estandarización, la especialización y la división del trabajo. Estos enfoques buscaban eliminar el tiempo improductivo y fomentar la producción en serie. Para lograr la máxima prosperidad, Taylor (1911) enfatiza la importancia de la máxima productividad, lograda a través del adiestramiento y la formación de los trabajadores para realizar tareas de alta calidad. Con esta perspectiva, se va percibiendo como se fue formando la idea de ser productivo y exitoso como lo que está socialmente aceptado y valorado.

En esta misma línea, los Experimentos de Hawthorne (Mayo, 1945; Hart, 2012), destacaron la importancia de los aspectos subjetivos y sociales en el trabajo y la productividad. Es la dimensión colectiva, grupal la que aumenta la productividad, “su rendimiento dependía más de la interrelación afectiva, que producía una ‘moral de grupo’, que de la mejora en las condiciones objetivas de trabajo” (Wittke, 2007, p. 4). A pesar de que se introduzcan cuestiones sociales y subjetivas como fundamentales para el trabajo humano, la idea que subyace sigue siendo mejorar la productividad y el rendimiento.

Luego, se introduce el concepto de toyotismo (Antunes, 2005), que se originó en la empresa automotriz japonesa Toyota. Este enfoque promueve la mejora continua y reintroduce las capacidades cognitivas y emocionales de los trabajadores en el proceso productivo (Antunes, 2005).

Las características del modelo toyotista: producción ajustada (lean production), producción justo a tiempo (just in time), enfoque en la calidad total y en el trabajo en equipo, la eliminación de las formas de desperdicio en el proceso de producción (tiempo improductivo, exceso de inventario, sobreproducción), han dado lugar a un marcado incremento en la carga de trabajo. Esto, a su vez, ha ocasionado un aumento significativo en la precariedad laboral, niveles de estrés y condiciones médicas relacionadas con la actividad laboral (Antunes, 2005).

En la década de 1970 se da una crisis estructural del capitalismo. En respuesta a dicha crisis, se ha producido una transición hacia nuevas formas de acumulación flexible, que a menudo resultan en precariedad laboral y desempleo estructural (Antunes, 2005).

Se establece el modelo de producción flexible, la flexibilidad en este modelo implica que las empresas y empleadores tienen más autonomía para tomar decisiones sobre condiciones

de trabajo, contratación y gestión de personal. Esto les permite ajustar rápidamente las horas de trabajo, contratos y responsabilidades laborales según las demandas del mercado. Sin embargo, esta flexibilidad también genera preocupaciones en cuanto a la seguridad laboral, la estabilidad en el empleo y la protección de los derechos de los trabajadores (Supervirille & Quiñones, 1999). Se puede vincular la adicción al trabajo con este modelo de producción, ya que esta autogestión compulsiva (Wittke, 2007) en la toma de decisiones tanto generales como particulares, crea un ambiente propicio para generar dependencia al trabajo, estar constantemente pendiente de si las decisiones tomadas han sido las correctas o no, pudiendo provocar, de este modo, lo que se conoce como adicción al trabajo. Además, esta flexibilidad laboral junto con la hiperconexión digital, característica de la sociedad contemporánea, provoca que los trabajadores se sientan siempre disponibles, lo que resulta en un agotamiento constante y en la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal. La comunicación constante a través de medios digitales crea una sensación de urgencia continúa, haciendo que los trabajadores se sientan atrapados en el trabajo y dificultando su desconexión y descanso, lo que es perjudicial para su bienestar general (Han, 2012).

La adicción al trabajo empieza a emerger en el contexto de un trabajo asalariado, producto del capitalismo, donde las demandas cambiantes del mercado generan una mayor presión sobre los trabajadores. El capitalismo, con su enfoque en la productividad y el reconocimiento del trabajo duro, crea un ambiente propicio para la adicción al trabajo. La necesidad de cumplir con altos estándares de rendimiento a menudo lleva, como se dijo anteriormente, a una relación de dependencia con el trabajo, lo que, a su vez, puede resultar en una adicción al mismo. Los trabajadores, inmersos en lo que Byung Chul Han (2012) denomina como “sociedad del rendimiento”, están impulsados por la presión por el rendimiento y el temor al desempleo, encontrando difícil desconectar del trabajo.

En este sentido, la adicción al trabajo afecta la subjetividad de las personas al hacerlas depender en gran medida de su propio rendimiento y productividad. Esta dependencia puede erosionar gradualmente la autoestima y la identidad de los individuos, llevándolos a definirse en términos de su capacidad de trabajo constante.

En la actualidad, el diagrama subyacente, que actúa como una estructura que refleja circunstancias específicas denominadas “dispositivos”, es el económico (Wittke, 2007).

Por ello, se ha señalado (Wittke 2005) que el capitalismo bajo este diagrama ha introducido el dispositivo empresa como forma de gestionar estas capacidades cognitivo-afectivas, reintroducidas en el proceso de producción por el modelo

'toyotista' y extendidas por el modelo de producción flexible, basado en la gestión del conocimiento (Wittke, 2007).

El "dispositivo empresa" (Wittke, 2007) es esencial para lograr agilidad y personalización en la producción. Ayuda a las organizaciones a ajustarse ágilmente a las fluctuantes demandas del mercado mientras mantienen su enfoque en la eficiencia, lo que es fundamental en un entorno económico caracterizado por cambios constantes. "La *empresa* es una lógica de organización y un *dispositivo* de modulación de los afectos" (Wittke, 2007, p. 5). El individuo se asemeja cada vez más a una empresa en sí mismo. Esto implica que no solo se encuentra listo para ofrecer su trabajo, sino que también carga con la completa responsabilidad de su propio rendimiento y debe confiar en su propia motivación y acciones de manera significativa (Wittke, 2007). ¿Dicha responsabilidad por el propio rendimiento y la propia motivación podrían actuar como factores de riesgo para desarrollar adicción al trabajo?

Los resultados principales del dispositivo empresa (la modulación de salarios y la delegación de la responsabilidad de la organización y gestión de la producción al grupo de trabajadores como a los individuos) se combinan para dar lugar a la "autogestión compulsiva" del proceso de trabajo como modalidad de sujeción (Wittke, 2007). El "dispositivo empresa" y su énfasis en la autogestión pueden fomentar una cultura laboral en la que los trabajadores se sienten impulsados a trabajar de manera compulsiva, siempre buscando ser más eficientes y productivos. Esto, a su vez, puede desencadenar la adicción al trabajo, ya que los trabajadores sienten que deben trabajar constantemente para cumplir con estas expectativas y evitar el sentimiento de ansiedad o malestar si intentan detenerse.

Inmersos en una modalidad de sujeción, los individuos aplican técnicas sobre sí mismos con la finalidad de perfeccionarse, lo que refleja la actual importancia de la excelencia como valor supremo. Esta excelencia, que no se limita solo al ámbito empresarial, sino que es un fenómeno social generalizado (Aubert y Gaulejac 1993, citado por Wittke, 2007), impulsa a las personas a buscar la autoestima y el éxito como metas últimas de esta búsqueda de perfección, marcando así el propósito de la subjetividad (Wittke, 2007).

El enfoque en la excelencia y el perfeccionismo, tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general, ha llevado a una intensa presión sobre las personas para buscar la autoestima y el éxito como objetivos supremos. Esto se alinea con la perspectiva de Byung-Chul Han (2012) sobre la "sociedad del rendimiento," donde la búsqueda constante de la eficiencia y la productividad puede ejercer una presión adicional sobre los individuos para mantener altos estándares de rendimiento en todos los aspectos de sus vidas. En este

contexto, la adicción al trabajo se convierte en una manifestación de esta búsqueda implacable de la excelencia.

Los individuos, inmersos en esta búsqueda de perfección y éxito, pueden sentir que deben trabajar de manera compulsiva para mantenerse en línea con estos altos estándares, lo que resulta en largas horas de trabajo y la incapacidad para desconectar. Esta búsqueda constante de perfección, cuando se lleva al extremo, puede contribuir al desarrollo de la adicción al trabajo, ya que los individuos se sienten obligados a seguir trabajando incansablemente para lograr sus metas y mantener su autoestima.

En esta misma línea, Castañeda (2010) sugiere que en ciertas empresas y entre algunos ejecutivos, existe la creencia de que trabajar en exceso es un signo de éxito. Esto conduce a la escasez de tiempo para el descanso, la vida personal y las vacaciones. Esta mentalidad laboral se fundamenta en la presión por alcanzar altos niveles de rendimiento y el temor al desempleo. Las organizaciones buscan empleados altamente comprometidos y entregados, lo que ha impulsado un aumento en la adicción al trabajo, donde las personas encuentran difícil desconectar incluso cuando tienen la oportunidad de hacerlo (Castañeda, 2010).

A causa de las múltiples transformaciones que las organizaciones han experimentado a lo largo del tiempo, resulta crucial examinar su función no solamente en la fabricación de bienes tangibles, sino también en la creación de significados y directrices simbólicas (Wittke, 2007).

Como se expresó previamente, Wittke (2007) sugiere que las distinciones convencionales entre lo que es interno y externo, objetivo y subjetivo, y otras dualidades, no son absolutas, sino más bien construcciones influenciadas por factores sociales y procesos históricos. La subjetividad se utiliza como una herramienta analítica para entender cómo estas separaciones han evolucionado y variado a lo largo del tiempo debido a factores históricos y sociales (Wittke, 2007).

La consideración del trabajo como un factor central en la construcción de la identidad y humanidad de un individuo cobra gran relevancia. Conforme se independiza progresivamente de su entorno y adquiere la habilidad de dar forma y significado al mundo que lo rodea a través de sus esfuerzos laborales, el individuo se convierte en un ser natural diferenciado, definiendo así gran parte de su existencia en sociedad (Rieznik, 2001). En este contexto, el exceso de trabajo o la obsesión por el mismo pueden resultar en un desequilibrio que afecta la vida de la persona de manera integral. La adicción al trabajo, en este sentido, representa una manifestación extrema de la influencia del trabajo en la vida de un individuo, donde la constante dedicación laboral puede generar consecuencias

perjudiciales, que trascienden la esfera laboral y se extienden a la salud física y mental, así como a las relaciones interpersonales y la vida en su totalidad.

Cabe señalar que algunos autores entienden la adicción al trabajo como una compulsión interna a trabajar incesantemente, hacen hincapié en la cuestión individual. Spencer y Robins (1992) caracterizan a las personas con adicción al trabajo como individuos profundamente dedicados a sus responsabilidades laborales, motivados por fuerzas internas a trabajar de forma compulsiva y que, con frecuencia, encuentran poco placer en su trabajo, lo que a menudo conduce a la negligencia de aspectos de sus vidas fuera del entorno laboral. Por su parte, Salanova et al. (2008, citado por Castañeda, 2010) plantean que los adictos al trabajo suelen ser perfeccionistas, dedicando una cantidad excesiva de tiempo y energía al trabajo. Proponen que este comportamiento es impulsado por una compulsión interna que los lleva a trabajar involuntariamente, y a menudo experimentan ansiedad o malestar si intentan detenerse.

Sin embargo, es importante aclarar que la comprensión de la adicción al trabajo no debe limitarse a una perspectiva individualista que se enfoque exclusivamente en las compulsiones internas de los individuos a trabajar de manera compulsiva. Esta dicotomía entre lo interno y lo externo no refleja completamente la complejidad del fenómeno. Al explorar la adicción al trabajo, es fundamental considerar que las dinámicas laborales, las expectativas sociales y la presión del entorno también pueden contribuir en gran medida a este fenómeno. La adicción al trabajo no es simplemente un asunto de motivación interna y compulsión individual, sino que está fuertemente influenciada por factores contextuales y culturales (Wittke, tutoría, 2023). En este sentido Castañeda, (2010) plantea que el entorno laboral con muchas demandas desafiantes (retadoras) puede favorecer a la adicción al trabajo debido a una gran carga laboral y presión constante. Esto lleva a que los adictos al trabajo trabajen de forma compulsiva y, a veces, incluso creen más trabajo para sí mismos.

Siguiendo en esta misma línea, Andreassen, et al. (2016) plantean que, en la sociedad contemporánea, que pone gran énfasis en la productividad y la valoración del esfuerzo laboral, se crea un entorno propicio que podría aumentar el riesgo de que se desarrolle adicción al trabajo. La presión social que valora el trabajo constante puede llevar a las personas a sumergirse en exceso en sus responsabilidades laborales como una forma de mejorar su autoestima y sentirse mejor consigo mismas (Andreassen, et al., 2016). En otras palabras, en la actualidad, la valía de un individuo se define en función de su eficacia y éxito. Esto genera un vacío constante e insaciable, ya que en un mundo vertiginoso, en especial en el ámbito laboral, nunca se alcanza un éxito absoluto. Entonces, surge una

pregunta fundamental: ¿cuál es el concepto de éxito al que aspiramos? ¿Existe un éxito definitivo e indiscutible?

### Conclusiones

En conclusión, esta monografía arroja luz sobre un proceso socio-histórico que ha definido no solo el mundo laboral sino también la construcción de la subjetividad a lo largo de la historia. A medida que hemos rastreado los modelos de producción desde la producción artesanal en la antigüedad hasta el modelo de producción flexible en la actualidad, se ha percibido que estos modelos son reflejo de las estructuras sociales y económicas de sus respectivas épocas. Por su parte, la Revolución Industrial y el advenimiento del capitalismo han sido fuerzas motrices fundamentales que han moldeado la forma en que las personas se relacionan con el trabajo.

La producción artesanal de la antigüedad se basaba en la labor individual, donde el trabajo era inseparable de la identidad y la vida de la persona. Este enfoque cambió radicalmente con la llegada del taylorismo y el fordismo, que fragmentaron el trabajo en tareas repetitivas y deshumanizadoras. La subjetividad se vio afectada por la alienación y la pérdida de conexión entre el trabajador y su labor.

La transición hacia el toyotismo introdujo una mayor flexibilidad y participación en la toma de decisiones, lo que influyó en la construcción de la subjetividad al fomentar la adaptabilidad y la responsabilidad en el trabajo. Sin embargo, este modelo no estuvo exento de desafíos, ya que la presión por la eficiencia y la productividad seguía siendo un factor importante.

El modelo de producción flexible, caracterizado por la gestión del conocimiento y la "autogestión compulsiva", ha redefinido aún más la relación entre individuos y trabajo. Las personas se han convertido en empresas en sí mismas, llevando a cabo la responsabilidad de su propio rendimiento. Este cambio ha llevado a una mayor importancia de la excelencia y la búsqueda constante de la autoestima a través del éxito en el trabajo. La subjetividad se ha vuelto profundamente influenciada por estas dinámicas, generando la posibilidad de la adicción al trabajo.

En este contexto, es esencial reconocer que los modelos de producción no solo afectan la esfera laboral, sino que también trascienden hacia la construcción de la subjetividad. La adicción al trabajo, en particular, se manifiesta como una manifestación extrema de esta relación entre producción laboral y subjetividad.

En consecuencia, las conclusiones sugieren que se debe abordar la adicción al trabajo desde una perspectiva más holística y contextual, reconociendo que no puede entenderse únicamente como un trastorno individual. Más bien, es una manifestación de cómo los modelos de producción y las estructuras sociales y económicas influyen en la forma en que las personas se relacionan con el trabajo y, en cómo construyen subjetividad atravesada por múltiples factores.

En resumen, la adicción al trabajo es un fenómeno que ha surgido con las transformaciones en los modelos de producción y las estructuras laborales a lo largo de la historia. Si bien la “adicción al trabajo” no es una definición cerrada y absoluta, esta ha cobrado relevancia, aproximadamente, con el surgimiento del capitalismo, debido a sus características centrales de medir el éxito de las personas por su rendimiento y productividad.

En definitiva, el modelo de producción flexible que rige en la actualidad, con todas las características que conlleva, genera las condiciones propicias para el desarrollo de la adicción al trabajo. Sin embargo, surge una interrogante interesante: si estas condiciones son tan propicias ¿Por qué no todas las personas desarrollan esta adicción? ¿Podría ser que estas mismas condiciones también propicien la aparición de otros comportamientos perjudiciales para la salud integral de las personas, no necesariamente definidos como adicciones según los manuales diagnósticos, pero que se alinean con la velocidad del mundo y del mercado en la sociedad actual? Además, dado que el acceso al trabajo no es equitativo para todos, especialmente para aquellos en situaciones de vulnerabilidad social, ¿podría ser que, en lugar de buscar el éxito en el trabajo como se espera socialmente, algunas personas opten por llenar ese “vacío” con diferentes formas de consumo para evadir una realidad alienante? Este planteamiento lleva a la reflexión sobre la necesidad, como sociedad, de reconsiderar la definición de éxito y fomentar una coexistencia más armoniosa, donde se les acoja a todos y todas por igual desde sus diversas perspectivas.

## Referencias:

- Andreassen CS., Griffiths MD., Sinha R., Hetland J., Pallesen S. (2016). The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study. *PLoS ONE* 11(5): e0152978. doi:10.1371/journal.pone.0152978.
- Andreassen, C. S. (2013). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11. DOI: 10.1556/JBA.2.2013.017
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Herramienta; Taller de estudios laborales.
- Arango, M., Bedoya-Hernández, M., y Muñoz-Duque L. (2021). La vida como trabajo. La emergencia de la subjetividad trabajadora en el neoliberalismo. *Athenea Digital*, 21(3). <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2653>
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-V) (5ªed)*. Asociación Americana de Psiquiatría.
- Carbonell Casaus, J. (2016). ¿Qué es una adicción? [¿Qué es una adicción? | Top Doctors](#)
- Castañeda Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism): Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382010000100006&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000100006&lng=es&tlng=es).
- Constanza Méndez Hernández, C. (2007). Comunicación e identidad: una aproximación al estudio del consumo. *Universitas Humanistica*, (64), 291–305. [Comunicación e identidad: una aproximación al estudio del consumo \(scielo.org.co\)](#)
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. & Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 1(27), 24-30.
- Deleuze, G. (1989) *El pliegue. Leibniz y el barroco*. Paidós.
- Foucault, M. (1977). El juego de Michel Foucault. *Ornicar*, 10(62). (Foucault, M. (1978). Título de la entrevista [Traducido al castellano por Javier Rubio]. *Revista Diwan*, 2(3), 171-202).
- Foucault, M. (1989). *Vigilar y Castigar*. Siglo XXI.
- Granese, A. (2018) *Análisis de la implicación*. Montevideo: Curso construcción de itinerario y referencial de egreso.
- Grudemi, E. (2018). ¿Qué fue la Revolución industrial (Siglo XVII)? <https://enciclopediaehistoria.com/revolucion-industrial/>



- Han, B. C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Hart, C. M., (2012). Los experimentos de Hawthorne. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(1), 156-167.
- Hidalgo, F. (2023). ¿Qué es una adicción según la OMS? [¿Qué es una adicción según la OMS? | Top Doctors](#)
- Marx, K., & Engels, F. (1974). *La ideología alemana*. Pueblos Unidos; Grijalbo. (5ª edición). Págs. 25 -38. [Marx - Engels - La ideología alemana.pdf - Google Drive](#)
- Marx, K., & Engels, F. (1978). *El Capital: Libro primero. El proceso de producción del Capital*. Siglo XXI.
- Mayo, E. (1945). *Social problems of an industrial civilization*. Harvard University Press.
- Moreno Flores, P. L., & Moreno Paredes, N. (2022). Adicciones comportamentales: Una nueva pandemia. *Revista Kranion*, 16(4). <https://doi.org/10.24875/KRANION.M21000015>
- Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Asociación Trabajo y Sociedad.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Clasificación internacional de enfermedades (CIE-11) - 11ª revisión (versión en español)*. [CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad \(who.int\)](#)
- PsicoAbreu, P. M. (2018). ¿Qué es el patrón de personalidad o conducta tipo A? <https://www.psicologos-malaga.com/patron-de-conducta-tipo-a/>
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Razón y revolución*, (7), 1-21.
- Rolnik, S., & Guattari, F. (2006). *Micropolítica: cartografías del deseo*. Traficantes de sueños. <https://www.traficantes.net/libros/micropolitica>
- Shonin, E., Gordon, W. V., & Griffiths, M. D. (2014). The Treatment of Workaholism With Meditation Awareness Training: A Case Study. *Explore: The Journal of Science and Healing*, 10(3), 193–195. <https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.1016/j.explore.2014.02.004>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160. [https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.1207/s15327752jpa5801\\_15](https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.1207/s15327752jpa5801_15)

Supervielle, M., & Quiñones, M. (1999). La instalación de la flexibilidad en Uruguay. *Udelar. FCS-DS*.

Taylor, F. W. (1911). *Administración científica*. Orbis.

Wittke, T. (2007). Modelo psicológico de análisis organizacional. *In Actas de V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. El Campo Organizacional y las nuevas fronteras de lo público y lo privado. Buenos Aires, versión CD*.

Zapata Yepes, R. D. (2022). Sobre la noción moderna del trabajo. *Revista Kavilando, 14(1)*, 52–73.