



Universidad de la República

Facultad de Psicología

Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología

TRABAJO FINAL DE GRADO

“PSICOPATOLOGÍA DEL TRABAJO EN LA HIPERMODERNIDAD”

MONOGRAFIA

Estudiante: Daniella Rocha

C.I: 2.621.873/8

Tutora: Prof. Agr. Dra. Clara Betty Weisz

Revisora: Prof. Agr. Mag. Sylvia Montañez

Montevideo, Uruguay

Mayo, 2019

ÍNDICE

1.- Resumen.....	1
2.- Introducción.....	3
3.- La Hipermodernidad o la Era de la Globalización y el tecno consumo.....	5
4.- El trabajo en la Nueva Era.....	10
4.1.- El rol de las empresas en el proceso del cambio laboral.....	14
5.- Las enfermedades laborales: incremento y nuevos trastornos.....	16
5.1.- El Estrés.....	19
5.2.- Burnout.....	20
5.3.- Trastorno de Ansiedad Generalizado.....	22
5.4.- Síndrome de Depresión Mayor.....	24
5.5.- Adicción al trabajo.....	25
5.6.- La relación entre el trabajo y el intento de suicidio o el suicidio.....	27
5.7.- La muerte súbita o Karoshi.....	28
6.- La actual reglamentación en referencia a los RPST.....	28
6.1.- La situación en Uruguay.....	30
7.- Estrategias y técnicas para la prevención y atención de los trabajadores.....	32
8.- Conclusiones.....	35
9.- Bibliografía.....	36

1. - Resumen

La presente monografía está basada en una revisión de diversos autores, acerca del trabajo en la hipermodernidad y sus consecuencias psicosociales, así como una descripción de las principales enfermedades producidas o acrecentadas durante esta nueva Era.

Busca la visualización de un mal en crecimiento, que afecta a los trabajadores en todos los ámbitos de su vida, tanto personal como familiar y laboral, en una dinámica en la que interactúan y se condicionan recíprocamente el macrocontexto, los grupos, las instituciones y la familia.

Para finalizar se realizará un breve mapeo de las técnicas de abordaje que se utilizan actualmente para la prevención y el tratamiento psicológico de estas dolencias, así como una revisión de la reglamentación y legislación que existe sobre el tema a nivel nacional e internacional, buscando dar un panorama sintético pero amplio de la realidad actual en referencia a las transformaciones del trabajo y sus consecuencias psicosociales.

Palabras clave: hipermodernidad, trabajo, salud ocupacional, psicopatologías.

1. - Summary

The present monograph is based on a review of several authors, about the work in hypermodernity and its psychosocial consequences, as well as a description of the main diseases produced or increased during this new Era.

It seeks the visualization of a growing evil, which affects workers in all areas of their lives, both personal and family and work, in a dynamic in which interact and reciprocally condition the macrocontext, groups, institutions and the family.

To finalize a brief mapping of the techniques of approach that are currently used for the prevention and psychological treatment of these ailments, as well as a revision of the regulation and legislation that exists on the subject at national and international level, seeking to give a synthetic but broad panorama of current reality in reference to the transformations of work and its psychosocial consequences.

Keywords: hypermodernity, work, occupational health, psychopathologies.

2.- Introducción

Con el progresivo avance de la globalización durante la segunda mitad del SXX, se produce una ruptura y pasaje de la modernidad, caracterizada por una identidad sólida, donde el trabajo es vivenciado colectivamente como garantía de estabilidad y certeza, a una hipermodernidad caracterizada por la incertidumbre, la vertiginosidad del tiempo, la inestabilidad, la competencia y la búsqueda de la excelencia, en un mundo marcado por la individualidad, el narcisismo, la necesidad de la satisfacción inmediata y la búsqueda de la felicidad constante.

Estos grandes cambios sociales, producto del acelerado desarrollo tecnológico crearon entre otras cosas, nuevas formas de vinculación, haciendo que las relaciones interpersonales pasaran a ser más fugaces y esporádicas, e impidiendo como consecuencia el fortalecimiento de los vínculos.

Estamos ante una época de transformación en los estilos de vida vinculados con el consumo, con el individualismo, el hedonismo y lo personalizado, un egoísmo social donde el de al lado pasa a ser un enemigo y competidor, donde antes había un otro.

Esta búsqueda constante de felicidad, que se vende a través de las imágenes y la publicidad, nos muestra que todo lo que se puede desear, es alcanzable, consumible. Un consumo que abarca todos los aspectos de la vida del ser humano, haciendo que se consuman productos, formas de vida y relaciones. Un tránsito individual que incrementó el aislamiento, debilitó los vínculos y acrecentó la falta de crítica, creando sujetos pasivos y conformistas.

El mundo del trabajo ante este gran proceso de transformación, no quedó exento de las mismas, apareciendo como consecuencias el multiempleo, las ocupaciones auto generadas y las colectivas, lo que trajo aparejado precariedad, dinamismo y flexibilidad, generando horarios rotativos y contratos a término, que fueron fragilizando los grupos de pertenencia, ocasionando que las identidades se construyan y desconstruyan de manera constante, haciendo difícil establecer intereses y objetivos comunes y produciendo un deterioro del colectivo en función de la individualidad.

Emerge en este contexto de la hipermodernidad, el ciber trabajo, que transformó la relación de tiempo y espacio, trastocando el ciclo del día y la noche, las distancias y las formas de trabajar. Se puede estar en todas partes y tener diversos grupos de trabajo al mismo tiempo, las

distancias con la globalización y la tecnología parecen disipadas. El concepto de desanclaje de Giddens (1993), es un ejemplo de como la globalización produce una ruptura con el lugar, con lo local, haciendo que las relaciones tanto personal como laboral se amplíen sin límite, no siendo necesaria la presencia cara a cara con el otro porque la simultaneidad y el intercambio, se logran también a la distancia.

La solidaridad laboral se pierde ante una forma de evaluación individual que premia o castiga un trabajo que es en realidad producto de un proceso grupal, impidiendo que se produzca el apoyo entre pares, y favoreciendo el egoísmo y la competencia, en una constante búsqueda de la excelencia.

Producto de esta realidad y ante la creciente inestabilidad laboral, que sumada a la presión por la demanda del aumento de la productividad y la falta de recursos de que disponen las empresas para ayudar a los trabajadores tanto a desarrollar su trabajo, como a prepararlos para las nuevas tareas que deben afrontar, es el crecimiento progresivo del estrés y las patologías ocupacionales que pasaron a ser un foco de atención para instituciones como la OIT y la OMS, en una búsqueda de soluciones que permitan prevenir y atender los actuales riesgos psicosociales en el trabajo (RPST)

Es importante detenerse en estos factores de riesgo y sus consecuencias patológicas, analizando sus características así como también la influencia producida por la mirada del otro en la construcción de subjetividad y en la percepción de esas patologías a nivel social.

Tratar de comprender como “la conducta del sujeto es permeable a la mirada del Otro: mirada que el sujeto precisa para reconocerse y que también opera dejando huellas a nivel psíquico. Saberse “normal o “anormal”, más allá de lo acertado o no del juicio, cambia al sujeto...” (Bernheim, R., y otros, 2003), nos lleva a ahondar en el reconocimiento o no, de estas patologías ya sea a nivel social como gubernamental, analizando las legislaciones existentes y los mecanismos para su atención y solución, en todos los órdenes tanto a nivel nacional como internacional.

Este mapeo de la situación actual del mundo laboral, trata de introducirnos en un tema de importante relevancia; ya que todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, porque sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo; por lo tanto, se plantea el papel del psicólogo en los programas de promoción de la salud en el entorno organizativo del trabajo, en todas sus posibles formas de participación tanto

de intervención, como de acompañamiento en la prevención de las enfermedades psicosociales laborales. (Gómez, C., 2006)

3.- La Hipermodernidad o la Era de la globalización y el tecno consumo.

*“Patinamos sobre hielo fino y
la única solución es la velocidad”
Ralph Waldo Emerson*

“El nuevo medio, el que sea que venga, podría ser la extensión de la conciencia, incluirá a la televisión como contenido, y no como medio”. Fue así como Marshall MacLuhan (1964), considerado "el profeta de internet" vaticinó con más de 20 años de anticipación la llegada de la era digital. Y con la llegada de la era digital, llegaron también grandes cambios económicos, políticos y sociales.

Esta nueva era llamada de Híper modernidad, como un devenir de la Modernidad, está caracterizada por el prefijo híper como sinónimo de demasía, de lo grande, lo excesivo, un concepto que se ha extendido a todos los ámbitos de la vida: hiperconsumo, hipermercados, hipercomunicados, hipertrabajos.

La revolución tecnológica, nos ha atrapado e instalado en una gran pantalla en la cual nuestra vida pasa a ser pública y la de los otros, parte de la nuestra. Una era globalizada donde se está en todas partes y en ninguna al mismo tiempo, donde con un click se transfieren enormes cifras de divisas y se cierran negocios, o se habla con alguien al otro lado del planeta. La inmediatez llegó para quedarse.

Y en esta inmediatez donde todo debe ser rápido, los mensajes de texto no quedan al margen de ella y han transformado el lenguaje como forma de comunicación, en meros símbolos y dibujos de lo que pensamos y sentimos, enfrentándonos a una forma de expresión, donde se corre el riesgo de que se entienda lo que se escribe, pero se está proclive a tergiversar el contenido. Se transforma el rico lenguaje en un sistema de emoticones y abreviaciones, un mensaje simplificado para ahorrar tiempo, ese tiempo líquido que según Bauman (2002), se nos escapa diariamente.

El vaticinio que MacLuhan hizo hace tantos años, se extendió también a los abrumadores peligros de la Internet, al decir que: “una vez que hayamos supeditado nuestros sentidos y sistemas nerviosos a la manipulación privada de quienes intentarán beneficiarse a través de nuestros ojos, oídos e impulsos, no nos quedará ningún derecho”. Una afirmación que en nuestros días parece haberse cumplido, ya que las nuevas generaciones, en los países desarrollados, parecen haber tenido más contacto con diversos tipos de máquinas que con sus progenitores en cuanto al tiempo compartido y que Berardi llamó “la generación post-alfa”, la cual pasará según éste autor, a ser la primera generación para la cual el alfabeto no ha tenido la función formativa que tuvo en las generaciones anteriores, desde la invención de la imprenta y la difusión de la educación formal. Si esta generación creció rodeada de máquinas, especialmente de las tecnologías de la información que les permite navegar indistintamente por mundos virtuales y conectarse en la inmediatez con cualquier nodo informático, entonces ha experimentado coordenadas espacio-temporales totalmente distintas a las de sus padres. El tiempo y el espacio del cuerpo materno ha sido restringido por las obligaciones y los mandatos laborales y prontamente suspendido y reemplazado por las instituciones educativas, el tiempo y el espacio del juego y de la casa, han sido suplidos por espacios y tiempos tecnificados, virtuales y desincorporados.

Ese exceso de estímulos, información e impulsos al cual nos enfrentamos cotidianamente, produce una modificación de la atención, propiciando que la información quede fragmentada y dispersa. Se genera así lo que Han (2012) llama: “la hiperatención”, una atención dispersa, caracterizada por un acelerado cambio de foco entre distintas tareas, que no permite el aburrimiento y que dada la escasa tolerancia al hastío, no admite el aburrimiento profundo que produce creatividad, por lo cual “no se genera nada nuevo, sino que se reproduce y acelera lo que ya existe” y (...) “quien se aburra de caminar y no tolere el hastío, deambulará inquieto y agitado, o andará detrás de una u otra actividad” (pag.:22-23)

Según este autor, es en esa agitación constante que se pierde la relajación y con ella, el don de la escucha, el estado contemplativo y la atención profunda, resaltando la importancia de “aprender a mirar”.

Ante esta aceleración y falta de contemplación, Araujo (2013) dirá que: “nos convertimos en máquinas actuantes exigidas por un tiempo externo que nos invalida la reflexión y el estar con el otro, el tiempo para compartir” El tiempo actualmente no se usa, se organiza. Es necesario tomarse el tiempo para volver al pensamiento crítico sobre todo lo que estamos viviendo. Salir

del instante y darle trascendencia al momento. Resignificar el tiempo y el espacio. La instantaneidad lo ocupa todo, vivimos en la urgencia y es necesario de tiempo interno, interno para construir sentido, para encontrar el silencio (Araujo, A & Cardozo A., 2016)

Como una forma de defensa ante esta necesidad de resignificar el tiempo y el espacio, la gente busca a través diversas técnicas, encontrarse y recuperar algo de lo perdido. Es entonces a través de la meditación, el yoga o lo zen, que Lipovetsky (2016) considera que las personas encuentran esa forma de hacer retroceder la presión del colectivo, desacelerar el tiempo para disfrutar de la cotidianeidad.

Estamos inmersos en sociedades abiertas, donde no hay pertenencias, donde la gente ve a través de los medios todo lo podría tener y lo quiere, siente la aspiración y el deseo de obtenerlo. Ya el control de la sociedad no es llevado a cabo por las tradiciones, es llevado a cabo por la búsqueda de la novedad, por eso cada vez que se tiene algo nuevo se quiere otra cosa, y eso genera frustración, porque la necesidad de lo nuevo parece inagotable. Nos venden una eterna y comprable felicidad. Ser feliz está en todos los medios, en la publicidad que nos muestra “una sociedad empapada de felicidad consumista, mientras en la realidad se extiende el pánico y la depresión, enfermedades profesionales de un ciclo de trabajo que pone a todos a competir con todos, y culpabiliza a quien no logra fingirse feliz” (Berardi, 2010:30)

Pero también se consume por infelicidad, como supresión de la angustia, un antídoto a la soledad que motiva hasta un determinado punto y luego de eso, la compra se vuelve desmotivación, una desmotivación para la cual se diseñan continuamente estrategias para volver a motivarnos. Se buscan entonces técnicas que moderen la infelicidad, ya que si la gente es feliz no se deja atrapar por la productividad, por los hipermercados o por la disciplina del trabajo para seguir consumiendo. Estos conceptos de felicidad e infelicidad, se extendieron incluso a la industria farmacéutica que sustituyó las drogas ilegales por sustancias legales, iniciando así “la época de los antidepresivos, los euforizantes y los reguladores del humor. Hoy la enfermedad mental se muestra cada día más como una epidemia social o, más precisamente socio comunicativa” (Berardi, 2003: 24)

Nos enfrentamos por todo esto, a una época de transformaciones en los estilos de vida vinculados con el consumo, con el individualismo, el hedonismo y lo personalizado. Un egoísmo social donde el de al lado pasa a ser un enemigo y competidor, donde antes había un otro. Un tiempo que se acelera para todo, incluso para el cuerpo. Se trata paradójicamente de detener lo indetenible, el desgaste del cuerpo, el envejecimiento, la muerte.

Es necesario como expusiera Ana María Araujo, en entrevista radial (2013): “aceptar el pasaje del tiempo en nosotros, en nuestros cuerpos. Un pasaje del tiempo que es desigual, que está atravesado por lo económico, por la cultura, los sectores sociales, en donde lo único que no es desigual es la muerte”

Pero ¿cómo hacer para lidiar con las incertidumbres a las que nos enfrentamos?, si continuamente estamos expuestos a tantos mensajes contradictorios. Contradicciones que se dan en todos los órdenes de la vida, incluso en la alimentación:

(...) “se predica el placer de comer, el hedonismo por la buena comida, y por otro lado se nos impone estar delgados, tener una buena figura, hacer dieta. Entonces los individuos no saben cómo comportarse en ese choque de valores, y entre más se nos dice que tenemos que tener una buena figura y tener un régimen saludable, al mismo tiempo asciende la tasa de obesidad” (Lipovetsky, 2016)

La obesidad que es vista ahora como sinónimo de pesadez, contrariamente a la Era en que nos encontramos, marcada por la ligereza, donde lo liviano, lo ultraligero, la miniaturización y la desmaterialización, han sustituido lo pesado. Si antes lo sólido evocaba lo respetable, lo serio, la riqueza; lo ligero se asociaba con la baratija, la falta de valores. Actualmente ese concepto ha cambiado y la ligereza se asocia con la movilidad, con lo virtual, con el respeto por el entorno, ahora lo liviano adquiere una carga de valor positivo. Todos quieren ser “livianos” y proliferan por ende las academias de fitness, los productos light y las dietas. El orden ligero se impone ahora como un modelo de funcionamiento económico y cultural de carácter global, haciendo que el mundo social se unifique en todas las capas sociales bajo las normas de lo ligero, ya que todos han incorporado la ligereza a su imaginario y sus prácticas. (Lipovetsky, 2016)

Pero para estas afirmaciones tan radicales, hay sin duda una contrapartida social. Una parte de la gente que se revela ante este sistema consumista, que nos hace creer que eso light es necesario para ser feliz. Se hace necesario entonces, analizar que ocurre con esa otra parte de la sociedad, donde sus preocupaciones pasan por otro lado, donde en el diario vivir no hay tiempo, ni recursos, ni interés en estas cosas.

Es necesario rever y visualizar la realidad en su total complejidad, y eso implica mencionar que existe todo un movimiento contra estas transformaciones en donde “la contra cara de lo light” es la premisa, la búsqueda de lo “simple”, el famoso refrán “menos es más”, donde prima el consumo de lo necesario, sin el afán acumulativo. Nos encontramos con movimientos contrarios al consumismo, dentro mismo de aquellas sociedades “consumizadas”. Nuevas

generaciones que nacieron con la tecnología, buscan sin embargo cambiar esta sociedad enferma de cosas nuevas, por lo sencillo, lo minimalista. Proclaman un uso del tiempo para el arte, la comunicación y la buena alimentación, abogan por un tiempo disfrutable en el presente, en el aquí y ahora (tal como se puede apreciar en el documental “Los Minimalistas” (2017) de Netflix, donde se ve claramente este aspecto de la búsqueda de un cambio social)

El cuidado de la imagen forma parte también del discurso de aquellos que se alinean a lo que se vende, pasando a tener un rol importante en algunas culturas ,porque es parte de lo que se proyecta en el espacio ,en Twitter , Facebook ,Instagram ,Telegram ,Snapchat ,etc., etc. Ahora si no formamos parte de ese universo somos excluidos del espacio ,si no estamos en las redes no existimos ,y si no somos visibilizados, ¿dónde queda la subjetividad que se construye en función del otro ?

Hoy en día la sociedad se caracteriza por la desaparición de la otredad y la extrañeza“ ,lo extraño se sustituye por lo exótico” (Han, 2012:8) Esa otredad que desaparece porque vivimos en un tiempo pobre de negatividad ,donde la comunicación generalizada y la súper información amenazan todas las defensas humanas. Estamos inmersos en un sistema “dominado por lo idéntico”, donde el positivismo exacerbado promueve el desarrollo de una sociedad permisiva , donde no existe la polarización entre el adentro y el afuera ,lo propio o lo extraño ,que generan nuevas formas de violencia inmanentes al sistema y que a su vez no generan resistencia.

Esta nueva forma de relacionamiento, producto de la simultaneidad y el intercambio a la distancia, individualizan todas las relaciones en la esfera de lo público. Los grandes proyectos colectivos fueron desapareciendo, y en su lugar han surgido nuevas formas de organizar la vida llevada a delante por individuos y no por grupos, como consecuencia de un proceso de gran individualización. El desarrollo de los medios de comunicación y la información masiva, permiten actualmente comprar “modos de vida a la carte” donde cada uno elige la forma de vida que quiere vivir y que ha sido formulada por un otro. (Nión, 2007)

Este tránsito individual, producto de las identidades líquidas (Bauman, 2002) que se transformaron a partir del modelo identificatorio sólido y tradicional de la modernidad, incrementó el aislamiento, debilitando los vínculos e inhabilitando la emergencia de sujetos colectivos, promoviendo el declive de la crítica y generando sujetos pasivos y conformistas. (Weisz, 2016)

El S XXI ya no es una sociedad disciplinar como la concebida por Foucault, sino una sociedad de rendimientos, con sujetos emprendedores de sí mismos y caracterizados por el verbo modal positivo “poder sin límites”, donde la prohibición, el mandato y la ley son sustituidos por la motivación, los proyectos, las iniciativas. “Si la sociedad disciplinaria producía locura y crimen, la sociedad del rendimiento produce depresivos y fracasados” (Han, 2012).

En estas nuevas sociedades se derrumban las tradiciones que ya no controlan a los individuos y nos enfrenta ante una gran crisis, no solo económica, sino también de valores, del sentido de la vida, una “crisis del porvenir” como la denominó Lipovetsky (2012). Una ruptura de las estructuras sociales que nos ha embarcado en un mundo sin garantías, donde se han perdido las certezas y ha ganado terreno el miedo y el desconcierto.

Vivimos en una sociedad que según Castoriadis (citado por Lipovetsky), ha dejado de cuestionarse, una sociedad que no reconoce la alternativa de otra sociedad y por eso piensa que no necesita ser examinada, justificar o demostrar la validez de sus presupuestos tanto los implícitos como los explícitos y que necesita según Lipovetsky, una “fuga hacia adelante”, una nueva educación que le dé a la gente herramientas para construir algo más estable dentro de sí mismas, que les permita reconocerse y no ser solo meros consumidores.

4.- El trabajo en la Nueva Era

*“El trabajo, así como
el amor y las relaciones sociales,
constituyen las dimensiones esenciales
que caracterizan al ser humano”
Julio Cesar Neffa*

Con la llegada del Hipermodernismo, asistimos a nuevas modalidades de inserción laboral más flexible, heterogéneas y disímiles. Cambia la noción de clase trabajadora, ampliándose también a los informales, los tercerizados, los subempleados, coexistiendo así el trabajo relativamente estable, muy calificado y bien remunerado en las grandes empresas y el trabajo inestable, no calificado y mal remunerado, en muchos casos informal y precario (Weisz, 2014: 146)

Irrumpe también un nuevo modelo real y simbólico, el mundo empresarial, que trajo consigo nuevos modelos identificadorios, asociados con los hombres y las mujeres exitosas, prevaleciendo por encima de todo la excelencia, el individualismo y una férrea competencia sin límites, diferenciando simbólicamente la modernidad de la hipermodernidad, que cambia lo

sólido y estable, por la transitoriedad y la inseguridad del hipermodernismo, que trajo aparejado incertidumbre, versatilidad y adaptación para las nuevas empresas en donde las reestructuras y la competitividad, generaron la sensación de que “nada es para siempre”.

La temporalidad ha ganado el espacio y plantearse el cambio, la búsqueda constante de asensos o transformaciones, es la cosa más común y corriente, como si al no existir el cambio, no existiese el progreso.

Pero estas transformaciones no son de ahora, son el producto de un proceso donde se pasa de una sociedad *industrial o modernidad pesada*, caracterizada por el poder de la riqueza asociada a la tierra (capital/maquina) identificable y tangible, donde “la rutinización del tiempo mantenía el lugar integro, compacto y sometido a la lógica homogénea”, a *la modernidad liviana* en la cual el factor determinante es el conocimiento y la información, haciendo que el tiempo se flexibilice y pierda su nexos original con el espacio. Es la época del software, de la modernidad liviana y la eficacia del tiempo como forma de conseguir valor, tiende a aproximarse al infinito. Ese tiempo insustancial e instantáneo, es también un tiempo sin consecuencias, ya que la instantaneidad significa una satisfacción en el acto, inmediata, pero también es el agotamiento y la desaparición del interés. (Bauman, 2002: 124-126)

Así como la dinámica es parte trascendente de este periodo, también lo es la multiocupación, el multiempleo, las ocupaciones autogeneradas y las colectivas. Ahora se reivindica el tiempo libre, el desarrollo personal, la creatividad y el placer por encima del valor del tiempo ocupado (Weisz, 2014). El individuo se reafirma ante aquello que le “apasiona”, igualmente fugaz; el deseo artístico se democratiza y se buscan experiencias que den forma y sentido al cansancio agotador de ser uno mismo (Lipovetsky, 2015)

Pero esta Nueva Era vinculada al consumismo cada vez mayor, presenta también grandes exigencias dentro del mundo laboral. El miedo a perder el empleo, a ser sustituido por alguien más capacitado, más joven, con mayor poder de adaptación a los avances de la empresa, el concepto de la excelencia, el reforzamiento del principio de la calidad total y del crecimiento continuo, se suman a la necesidad de adaptarse a la globalización y a un nuevo modelo de producción más flexible, que pueda sustituir al Fordismo, transformando así de manera significativa el lugar psico-socio-simbólico del trabajo.

Es en este acelerado proceso de cambios y adaptación, que surgen nuevas identidades, siendo una de las más relevantes la inmaterial, caracterizada por trabajadores identificados con la

información y la comunicación, que conviven con las nuevas tecnologías, diseñan y desarrollan productos inmateriales.(Dela Serna, citado por Weisz, 2016)

Varios autores nos hablan de esa gran diversidad de trabajos inmateriales que producen objetos inmateriales, como el diseñador gráfico, el que crea un determinado software, programas o páginas web, incluso aquellas personas que tienen sus propios blog de moda, de cocina, de diseño de interiores, etc. Este tipo de trabajo se caracteriza por una mayor importancia del aspecto intelectual, produciendo elementos u objetos inmateriales, a diferencia de la Era de la industrialización donde se producían objetos sólidos y tangibles.

Cambia con este tipo de identidad la valoración del trabajo en equipo, hay varios proyectos en simultáneo, las personas pueden participar en muchos de ellos a la vez y también en diferentes roles dentro de los distintos proyectos. Cabe mencionar la importancia primordial aportada por las redes y la globalización, que permiten que se pueda estar diseñando para una empresa en Japón desde Uruguay, o tener un blog visto por miles de personas en distintos países y continentes, siendo sustentado por anunciantes de los más diversos productos y nacionalidades.

Dentro de este proceso de *desanclaje* (Giddens, 1993) típico de esta Era, se atraviesan todas las relaciones sociales. Ahora el intercambio fluido no depende de la presencia cara cara, ya que la simultaneidad y el intercambio se logran también a la distancia, producto de las mencionadas transformaciones tecnológicas. Esto hace que se viva subjetivamente en forma diferente, como colaborador y no como obrero, produciéndose una especie de autocontrol entre todos los integrantes. El sujeto tiene un rol más activo, proactivo, con base en la competencia, lo que lo lleva a la necesidad de una constante capacitación. A la lucha de clases, se le suma la lucha de lugares, no como una forma de sustitución o anulación, sino como otra forma de lucha (Nión, 2007)

Otro punto a destacar dentro de las transformaciones del trabajo, es el llamado “poder del management”, que comienzan a gestarse en los años 70/80 como una definición para las nuevas formas de gestión, una gestión modelizada, que deja de lado el sistema jerárquico que implica la existencia de un jefe que dice que hacer y que no, para establecer una relación de interfaces que marca a las nuevas organizaciones y empresas. Es así que cada área imparte sus órdenes (depto. comercial, RRHH, control de gestión, marketing, etc.), que contienen procedimientos, plazos y expectativas diferentes, lo cual genera que cuando se responde a

uno, es probable que ya no se pueda responder a otro. “El management se convierte entonces en el arte de la mediación” entre las distintas áreas de interacción (Gaulejac, 2008)

En base a estos cambios, los principios de management de adaptabilidad, flexibilidad y movilidad, se vuelven también contradictorios y generadores de conflictos entre las áreas, las tareas y los individuos. Los altos estándares de exigencia, hacen que se esté por encima, en muchos casos, de la capacidad del empleado, que se considera un luchador, un winners, un universitario al cual le resulta vergonzoso e impensable ser insatisfactorio, y encuentra que la calificación de “oustanding” se torna cada vez más difícil de lograr.

La exigencia del “siempre más”, es uno de los motores de la crisis que en Europa se definió como “excelencia sustentable”, o management por la calidad. Al respecto Vincent de Gaulejac (2008), refiriéndose al concepto de “Excelencia”, dirá que el mismo significa estar fuera de lo común, pero fuera de lo común de manera sustentable, algo que según el autor se ha convertido en una exigencia para las empresas. Una excelencia que para ser optimizada, pasa a ser medida, cuantificada, creando lo que Gaulejac denomina “cuantofrenia aguda”, término que define “la enfermedad de la medición”, generando “un desfase entre el valor que la gente le da a lo que hace y la manera en que ese valor es medido por el sistema de evaluación”, haciendo que “lo cuantitativo termine sustituyendo lo cualitativo”, llevando a que las personas pierdan el sentido de lo que hacen.

Se instala así una forma del ascenso, que implica que para poder hacer una carrera hay que tener éxito, enfrentando a la persona con situaciones tensas que hacen que cuanto más éxito se tiene, más seguro se está de ir hacia el fracaso, porque ese éxito hace que se lo ubique ente terrenos y asuntos cada vez más difíciles de resolver.

En esta estructura, se considera el factor humano un recurso más de la empresa al mismo nivel que el capital y la tecnología, invirtiendo los conceptos de medios y fines, y pasando a ser un elemento más para el desarrollo de la empresa. Lo social se vuelve entonces un medio para el desarrollo económico, a tal punto que se evalúan las políticas según criterios económicos, donde los objetivos de lo político no son la construcción de un mundo común en una sociedad en armonía, sino crear las condiciones para que la sociedad sea parte y finalidad del desarrollo económico, como si el desarrollo económico pudiera brindar los medios a lo político y estos a su vez desarrollar políticas sociales. Esta forma de pensamiento, es en la actualidad llevada adelante por toda una clase política que piensa que para manejar bien una sociedad, hay que

manejarla como una empresa, siguiendo el modelo denominado “corporate governance”. Gaulejac (2008)

Estas concepciones del manejo empresarial, traen como consecuencia una pertenencia a un sistema de capitalismo financiero, que deja de lado la destrucción creativa que destruye lo que produce ante la necesidad de crear algo nuevo, (como forma de explicar la dinámica del capitalismo) por un productivismo desenfrenado por conquistar nuevos mercados, que producen efectos destructivos tanto para la sociedad, como para las organizaciones y el individuo mismo. Nos encontramos ante una forma de “destrucción destructora” según Gaulejac (2008)

Ante este panorama se observa cada vez más un aumento del estrés entre los altos ejecutivos, los gerentes de empresa y los traders, donde el tema es considerado tabú debido a la concepción de la excelencia y la idea de que todo lo pueden, lo que lleva a que el tema se convierta en una especie de barrera de silencio colectivo, que no admite su visualización porque sería como una demostración de debilidad que parece no estar permitida, ya que ..."en el mundo de la excelencia la debilidad está mal vista, la búsqueda del hombre todopoderoso no tiene límites. Como reacción a esta exigencia imposible, el discurso de la excelencia, como dice T. Peters, está siendo abandonado en aras del chaos management (gestión del caos)". (1)

4.1 El rol de las empresas en el proceso del cambio laboral

Como se expuso anteriormente, “El desarrollo de la cultura de empresa es un síntoma de la irrupción del factor organizativo en la sociedad. Aparece así, junto a la identidad personal y la social, la identidad organizativa,...” (Aubert – Gaulejac, 1993:29)

Así como muchas cosas adquieren una hiper relevancia durante la Hipermodernidad, las Organizaciones también adquieren un mayor protagonismo. Este nuevo discurso de las organizaciones, al que Aubert y Gaulejac llaman filosofía del “ganar - ganar” se basa en generar sistemas coordinados y diseñados que permitan canalizar las energías individuales en post del éxito de la empresa, que a través del éxito personal, producen una fusión entre el mundo psicosocial del individuo y el sociocultural de la empresa, haciendo que el trabajo y sus características de flexibilidad, calidad, creatividad y competitividad sean ahora el objeto de deseo del trabajador, sirviendo de base para la realización personal y generando una dominación del hombre a través de necesidades y deseos “falsos”, que lo convierte en un ser

reflexivamente funcional al sistema, haciendo que de esta forma no perciba su explotación. (Nión, 2007: 11)

Como las organizaciones son las que devuelven el sentido al individuo y lo reposicionan en las relaciones con los demás y consigo mismo, les resulta sumamente necesario crear estrategias motivacionales y planes de reconversión, que mantengan al individuo en una búsqueda constante de sentido. Producto de estas necesidades, los trabajadores se encontraron con una intensa campaña ideológica y una presión psicológica competitiva que obligó al trabajo cognitivo a identificarse con la función de la empresa. La distinción entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio ha sido progresivamente cancelada. El teléfono celular tomó el lugar de la cadena de montaje en la organización del trabajo cognitivo: el info-trabajador debe ser ubicado ininterrumpidamente y su condición es constantemente precaria (Berardi 2010: 26 - 27)

Es por esto que falta de posibilidades para construir identidades laborales comunes, ante la gran individualización, va debilitando sustancialmente los movimientos sindicales, fomentado por las organizaciones como forma de individualizar las situaciones de los trabajadores y evitar así los reclamos colectivos.

Ante esta gran presión que viven diariamente los trabajadores e inmersos en las nuevas concepciones sociales y laborales que transformaron la vida cotidiana y la relación entre el capital y los trabajadores, Berardi (2010:24) expresará lo siguiente:

“Mientras el capital necesitó extraer energías físicas de sus explotadores y esclavos, la enfermedad mental podía ser relativamente marginalizada. Poco le importaba al capital tu sufrimiento psíquico mientras pudieras apretar tuercas y manejar un torno. Pero esa realidad ha cambiado, el capital actualmente necesita energías mentales y psíquicas. Y son precisamente esas las que se están destruyendo. Por eso las enfermedades mentales están estallando en el centro de la escena social”

(1) Alejandro Espinoza. Estudios sociológicos XXI: 36, 1999.

5.- Las nuevas enfermedades laborales

El presente capítulo, pretende analizar algunos de los principales trastornos o patologías más frecuentes en el entorno laboral, vinculados al aspecto psicológico de los trabajadores y su incidencia en la vida personal y familiar, así como también su influencia en las empresas y la productividad.

Como ya vimos anteriormente, el trabajo ocupa un lugar decisivo en los procesos involucrados en la construcción de la salud mental, así como también en el desencadenamiento de los trastornos psicopatológicos. La expresión “psicopatología del trabajo”, en sus inicios se refirió por lo general, a un conjunto de conocimientos teóricos que tratan las repercusiones patógenas del trabajo sobre la salud mental (Dejours & Gernet, 2014)

Más adelante con la evolución de las investigaciones con respecto a la psicopatología del trabajo, se puso en evidencia que el análisis de los vínculos entre salud mental y trabajo pasaba en realidad por el esclarecimiento de los procesos psíquicos normales movilizados en el trabajo. “El funcionamiento psíquico y la vida afectiva se ven inevitablemente desestabilizados por la confrontación con la realidad del campo social, en cuyo seno el vínculo con el trabajo ocupa un lugar central”. (Dejours & Gernet, 2014) El trabajo pasa a ser como un mediador irremplazable entre inconsciente y campo social, ya que brinda al sujeto la posibilidad de subvertir los determinismos que pesan sobre su identidad.

Se produce entonces una resistencia al sufrimiento generada por las restricciones del trabajo que involucra toda la personalidad del trabajador, el cual comienza a desarrollar una serie de defensas que impactan sobre el conjunto de la economía psíquica, somática y familiar del sujeto, como forma de adaptación a las situaciones de malestar. La normalidad resultará entonces producto de esas estrategias defensivas, elaboradas para sobrellevar los elementos desestabilizadores de la vivencia laboral.

Mientras las condiciones de trabajo conllevan impactos sobre la salud del cuerpo, la organización del trabajo tiene repercusiones sobre el funcionamiento psíquico de los sujetos, siendo la principal dificultad para la identificación de las patologías mentales del trabajo, el hecho de que estos trastornos psicopatológicos dependen de la historia personal del sujeto más que de las restricciones organizacionales, mientras las modalidades del sufrimiento serían las características de las restricciones del trabajo.

Para poder entender mejor como funciona este proceso, es necesario complementar con una definición actual del concepto de trabajo según Neffa (2005:10):

“Es el resultado de una actividad humana voluntaria realizada bajo tensión y que puede ser ejecutada en un puesto de trabajo, un domicilio, en el espacio público, en una empresa u organización, siendo sometida a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo”

El trabajo actualmente se encuentra sometido a conflictos producidos por las contradicciones entre las diferentes racionalidades de los productores, comerciantes y usuarios, porque el trabajador desea ser recompensado por su esfuerzo, ver reconocida su capacidad para pensar y actuar sobre las situaciones de trabajo y también poder debatir sobre las diversas lógicas presentes para poder delimitar el campo de lo que es posible y lo que es aceptable (Vézina, 2003) Para lograr esto, el trabajador busca constantemente desarrollarse y para ello, acepta los desafíos que le permiten movilizar su inteligencia para la resolución de los incidentes diarios de forma creativa y práctica, poniendo en juego su capacidad de innovar, lo que le permite descubrir su capacidad y potencialidad, como forma de demostrar sus conocimientos y experiencias en pos de la construcción de sentido e identidad. En este sentido también podemos decir que pone en práctica los mecanismos de defensa como elementos de resolución de incidentes varios.

Este proceso de adaptar el trabajo a los imprevistos y la resolución durante la marcha de los incidentes, puede provocar en los trabajadores según la OIT (citado por Neffa, 2005) fatiga y sufrimiento, ya que el trabajo es una actividad que no se puede llevar a cabo de manera automática, solo con las indicaciones de los responsables de la empresa u organización, requiere de una implicancia inteligente, un compromiso psíquico del sujeto, que para lograrlo debe soportar exigencias tanto físicas, como psíquicas y mentales que le producen fatiga. Si esa fatiga durante el tiempo de reposo, no se recupera y si la carga de trabajo, superará las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador, lo puede dar lugar a dolor, sufrimiento y a contraer enfermedades.

Según las OMS (2017) en su página oficial:

“Los trastornos por depresión y por ansiedad son problemas habituales de salud mental que afectan la capacidad del trabajo y la productividad. Más de 300 millones de personas en el mundo sufren depresión, un trastorno que es la principal causa de discapacidad, y más de 260 millones tienen trastornos de ansiedad. De hecho, muchas personas padecen ambas afecciones. De acuerdo con un estudio reciente, se estima que los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan anualmente a la economía mundial US\$ 1 billón en pérdida de productividad”

Ante esta realidad, el porcentaje de demandas profesionales que reciben los psicólogos relacionadas con los trastornos de tipo psicosocial, propio del lugar de trabajo, han ido en constante crecimiento. Los riesgos psicosociales, vistos como los aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo que concomitantemente con el contexto social y ambiental tienen la posibilidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores, son cada vez más frecuentes e intensos, llegando a producir altos porcentajes de bajas por enfermedad, incapacidades laborales y accidentes de trabajo (González, D., et al., 2012).

En la actualidad el trabajador se ve inmerso en una organización del trabajo, donde lo más importante es la producción y el resultado, sin importar en muchos casos los medios para lograrlos. Es por esto que las estructuras del trabajo hacen que los trabajadores acepten o consientan prácticas con las cuales no están de acuerdo, prácticas que desaprueban y que no son únicamente mentiras hacia el cliente, sino también son percibidas como deshonestidad hacia los colegas. Ese ir en contra de lo que piensan y sienten por miedo al despido, por miedo a la desaprobación, termina generando lo que Dejours (2015) llamó el “sufrimiento moral”.

Esta forma de individualismo se presenta como el resultado de una destrucción reglamentada, pensada, decidida y organizada de todas las formas de ayuda del respeto por el otro, de la prevención y de la solidaridad, llevando al trabajador según Dejours, a la soledad, y la soledad en el mundo del trabajo es terrible.

Siguiendo con este autor, el mismo dirá no hay producción de valor si el trabajo no penetra en la subjetividad, incluso en lo más profundo de las relaciones amorosas y las relaciones con los hijos, porque el vínculo psíquico que la persona tiene con el trabajo penetra. Nadie escapa al maltrato, ni siquiera los empresarios que un tiempo parecieron tener una especie de protección, ahora sin embargo son también víctimas de un modus operandi que no afecta solamente a la empresa privada, sino que también es el modo de funcionamiento del aparato del estado.

Estos ejecutivos superiores sometidos de manera extrema, caen en muchos casos en una crisis depresiva donde todas las bases de su identidad son puestas en cuestión, si bien en su mayoría tratan de ocultarlo a su familia, el inconsciente circula y más adelante pueden ser los hijos quienes tengan perturbaciones como consecuencias de estos hechos. (Dejours, 2015)

Sumado a este “sufrimiento moral”, nos encontramos con el “sufrimiento mental” que según Gaulejac, es originado ante una disminución del contenido significativo del trabajo, en base a la rigidez de la organización laboral, que deshumaniza al obrero y resta importancia a su tarea,

produciendo una ruptura de la subjetividad laboral, que se emparenta con los conceptos de Dejours en lo que refieren a la subjetividad puesta en juego por los trabajadores en función de la organización y sus métodos de funcionamiento.

Este sufrimiento puede ser superado cuando gracias a las calificaciones, las competencias y habilidades que el trabajador ha acumulado, logra ir más allá de los límites y obstáculos, permitiéndose contar con el reconocimiento por parte de los otros miembros del colectivo del trabajo, contribuyendo así a construir o consolidar su identidad.

Ante esto surgen varias preguntas que contribuyen a la profundización del tema: ¿Se puede ante una realidad tan compleja y de tanta presión, no enfermar? ¿Que hace que unos enfermen y otros subsistan ante los mismos factores?

En esta trama de organizaciones, trabajo y trabajadores, los factores individuales juegan un rol sumamente importante, ya que de acuerdo a como se viva la relación individuo/condiciones de trabajo, la afectación se dará de una u otra manera, teniendo en cuenta su función, su capacidad de adaptación y tolerancia y las características personales como sexo, edad, aptitudes, experiencia, expectativas, entorno socio cultural y personalidad, siendo estos algunos de los factores que hacen la diferencia en cuanto a la vulnerabilidad de los trabajadores (Fernández, 2010)

Cuando el sufrimiento se hace notorio y es percibido y reconocido por los trabajadores, los supervisores y los empresarios, la atención se dirige a tratar de identificar su naturaleza, cuáles son sus causas y su impacto sobre la salud, para imaginar de qué manera se podrían controlar y reducir, ya que la mejoras en la salud mental, producen un aumento de la productividad, que a su vez disminuyen otros trastornos como el alcoholismo, el consumo nocivo de sustancias o el absentismo que se adquieren por un ambiente laboral desfavorable.

Para terminar este punto, podemos agregar a modo de síntesis que: la aparición de perturbaciones psicopatológicas y de daños para la salud en una situación de trabajo, no resulta únicamente de las restricciones objetivas sino también, y sobre todo, cuando se produce un desbordamiento y un fracaso de los recursos defensivos utilizados por los sujetos para afrontar su propia situación laboral. El sufrimiento puede así volverse patógeno e impulsar al sujeto hacia la enfermedad, ya que las defensas no pudieron cumplir con su rol de protección.

A continuación se expondrá un mapeo de algunas de las patologías o trastornos laborales que presentan una mayor incidencia en el mundo del trabajo.

5.1 El Estrés laboral

Desde una perspectiva integradora, el estrés se puede definir como la respuesta fisiológica, psicológica del comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. En el caso del estrés laboral, este surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, haciendo que la persona sienta que no posee recursos suficientes para afrontar la problemática, lo cual desencadena en la aparición del estrés. (Del Hoyo, 2001 citado por González, D., et al., 2012)

La sintomatología de este trastorno es muy variada y abarca desde temblores, tensión muscular, cefaleas, sudoración, dolor abdominal, cansancio, irritabilidad, dificultades para dormir, etc. Estos síntomas están a su vez sujetos como dijimos anteriormente a las variables moduladoras y la resistencia/vulnerabilidad de cada trabajador en particular. (Almodóvar et al., 2003)

Por otro lado, los factores desencadenantes pueden estar relacionados al ambiente físico del trabajo (ruido, vibraciones, iluminación y temperatura), al puesto en que se desempeña, que incluye tanto las tareas que realiza como la complejidad del trabajo, el rol que desempeña, las relaciones interpersonales, si tiene o no posibilidades de desarrollo profesional, los aspectos organizacionales y las nuevas tecnologías. A esto se les suma la importancia que tienen los factores individuales ya mencionados, ya que estos producen diferencias en cuanto a la vulnerabilidad personal. (Fernández, 2010:16)

Hay varios tipos de los estresores, que interactúan en este trastorno, podemos mencionar por un lado, los de carácter cualitativos, que son los vinculados a la excesiva demanda intelectual o mental y su relación con los conocimientos y habilidades propias del trabajador, por otro lado los estresores cuantitativos son aquellos referidos a las tareas sencillas, la monotonía, la falta de estimulación y el aburrimiento, que también son importantes factores de estrés entre los trabajadores.

También se encuentran los vinculados al control de la tarea, que son los que devienen del ambiente laboral y el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en la realización de las funciones que posee el trabajador.

En otro apartado encontramos los estresores relativos a la organización del trabajo, destacándose la ambigüedad del rol, los objetivos del trabajo a realizar y el alcance de las responsabilidades, sumado a los problemas comunicacionales, las relaciones interpersonales, la promoción y el desarrollo dentro de la organización (incluye el equilibrio entre lo que el sujeto aspira y el logro real que alcanza o puede alcanzar, lo cual puede ser causa de preocupación, ansiedad o frustración)

Otro factor importante es la formación que el trabajador trae para hacer frente a las demandas laborales y también como la organización lo capacita para los nuevos desafíos que sumados a la experiencia podrán evitar o producir estrés en el individuo. (González, D., et al., 2012)

Además de los elementos mencionados, también tienen su relevancia las características cognitivas, como respuesta a los estresores: el “locus de control” (Pérez, 1985; citado por González, D., et al., 2012) que son aquellas explicaciones que una persona se da a sí misma de las cosas que le suceden. Hay dos tipos de “locus control”: el de “control externo” que se asocia con los factores externos a la persona: el destino, la suerte, etc. que hace que los trabajadores presenten más experiencias de insatisfacción, estrés laboral y síndrome del quemado. Y los de “control interno” que se encuentran asociados a circunstancias de factores internos, lo cuales hacen que la persona sienta que tiene el control de la situación, respondan más adecuadamente a los problemas (ya que buscan soluciones) y los enfrenten.

Otros factores que configuran una mayor resistencia al estrés, son el apoyo social, las adecuadas estrategias de afrontamiento y una personalidad más resistente (Moran, 2006)

5.2 Burnout o Síndrome del quemado

Llamado también “síndrome de quemarse en el trabajo”, puede definirse como una respuesta al estrés laboral crónico que incluye sentimientos displacenteros y actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y hacia el trabajo en sí mismo (Gil-Monte & Peiró, 1997; Ramos & Buendía, 2001; citados por González, D., et al., 2012)

Ya anteriormente otros autores como Maslach y Jackson (1986) lo presentaban como el síndrome del agotamiento de los individuos que trabajan con personas. Síndrome porque según Ramos (1999) sus síntomas pueden ser agrupados de forma sistemática, teniendo como características el cansancio o agotamiento emocional (disminución y pérdida de energía, fatiga), la despersonalización, el sentimiento de falta de realización personal y la disminución de la competencia, la cual es vista como una evaluación negativa de su trabajo.

La despersonalización por su parte, es un intento de distanciarse del receptor de los servicios, haciendo que sus demandas sean más fáciles de gestionar cuando se los considera objetos impersonales del trabajo. Esto surge como reacción ante el agotamiento y es vista constantemente en gran variedad de ámbitos organizativos y profesionales. (Maslach et. Al., 2001; citado por González, D., et al., 2012)

Los trabajadores expuestos a este riesgo psicosocial, presentan sintomatologías clínicas psicosomáticas tales como: cefaleas, alergias corporales, musculares, cambios de peso (+/-), úlceras o desordenes gastrointestinales, mientras que en cuanto a los síntomas emocionales, se perciben la ansiedad generalizada y focalizada al trabajo, la depresión, la frustración, aburrimiento y sentimiento de inutilidad. Dentro de los conductuales, nos encontramos con el absentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos), así como relaciones frías y distantes, conductas de riesgo y llanto inespecífico (Gil-Monte y Peiró, 1997)

Por otro lado resulta interesante la concepción dada al síndrome por parte de los autores Aubert y De Gaulejac (1993), quienes hablan del Burnout como la enfermedad del agotamiento tanto de los recursos físicos como mentales, producto de un gran esfuerzo por tratar de alcanzar los estándares de rendimiento tan altos, establecidos por el actual sistema laboral. Los sentimientos de profunda fatiga y frustración, se instalan cuando no se produce una recompensa acorde con el esfuerzo realizado. Afecta generalmente a personas con una gran responsabilidad tanto laboral como social que han puesto sus límites más allá de sus posibilidades. Es por eso que se la denomina también la enfermedad de la idealidad. Pero lo interesante de esta enfermedad, es que está comprobado que estos individuos durante un largo tiempo, sintieron una profunda satisfacción con su labor y demostraron una gran energía para su desempeño. ¿Qué sucede entonces? ¿Cómo se produce este trastorno emocional? Según los autores mencionados, esto se explicaría por una gran presión del Ideal del Yo, alimentado por las exigencias personales y/o sociales, que hace que el yo ideal, o sea el yo idealizado llevado a su máxima potencia, se sienta identificado con los ideales de triunfo. Por otro lado el yo real, acepta las exigencias de ese yo ideal, y es arrastrado por este último a cumplir esas altas exigencias, conteniendo las pulsiones y reprimiendo la angustia que producen estos retos constantes.

El problema surge entonces cuando el resultado de esa vida y del trabajo desarrollado durante tanto tiempo, ya no proporcionan la confianza narcisista para seguir adelante y el yo ideal se derrumba sobre el yo real, con tanta dureza como le implica el grado de fracaso alcanzado.

Sería algo así como la pérdida del objeto, que en este caso sería el yo ideal, en la medida en que este en algún momento se habría identificado con el ideal organizacional, que ya no proporciona para el sujeto ni amor, ni reconocimiento. Es a mi entender, una especie de gran desilusión, un quiebre que el yo ideal no puede tolerar, es como una suerte de abandono, donde toda su existencia se pone en tela de juicio. Ese hundimiento en el que cae, hace que posteriormente se entre en una fase melancólica que produce la pérdida de vitalidad, el tedio y la desesperación que caracterizan el síndrome del quemado.

Esta explicación dada por Aubert y De Gaulejac (1993) le aporta desde el psicoanálisis, una explicación que en los autores anteriores no está dada desde este enfoque, pudiéndose coincidir o no con su teoría, pero resultando innegable que la misma es sin duda un aporte importante para la reflexión y el posterior análisis.

5.3 TAG – Trastorno de Ansiedad Generalizado (TAG)

*“El amor mira hacia el futuro,
el odio hacia el pasado,
la ansiedad tiene ojos en todas las direcciones”
Mignon McLaughlin.*

Generalmente suele confundirse en el cotidiano el miedo con la ansiedad, por lo tanto se hace necesario establecer brevemente las diferencias entre ambos.

Se entiende por miedo: “la valoración del peligro, mientras que la ansiedad es el estado de sentimiento negativo evocado cuando se estimula el miedo” (Beck et al., 1985, p. 9). Barlow (2002) y Beck por su parte, coinciden en que el miedo es un constructo fundamental y discreto, una valoración automática básica del peligro que constituye el proceso nuclear de todos los trastornos de ansiedad, mientras que la ansiedad en sí misma es una respuesta subjetiva más general.

Hecha esta aclaración se puede concluir que una deviene de la otra (la ansiedad del miedo) como un factor de percepción personal que puede ser definida como:

“Un sistema complejo de respuesta conductual, fisiológica, afectiva y cognitiva (es decir a modo de amenaza) que se activa al anticipar sucesos o circunstancias que se juzgan como aversivas porque se perciben como acontecimientos imprevisibles, incontrolables que potencialmente podrían amenazar los intereses vitales de un individuo” (Clark y Beck, 2012:23)

Por su parte Barlow (2002 citado por Clark y Beck 2012:104) aporta a la definición anterior lo siguiente:

“una emoción orientada hacia el futuro, caracterizada por las percepciones de incontrolabilidad e impredecibilidad con respecto a sucesos potencialmente aversivos y con un cambio rápido en la atención hacia el foco de acontecimientos potencialmente peligrosos o hacia la propia respuesta afectiva ante tales sucesos”

Neffa (2015:374) agregará a los conceptos anteriores, los síntomas más destacados y dirá que este trastorno persistente se caracteriza por que no predomina en ninguna circunstancia ambiental en particular y se encuentra caracterizada por síntomas muy variados, siendo los más frecuentes la agitación o la sensación de sobresalto, la fatiga, dificultades de concentración y de memoria, irritabilidad, tensiones musculares con temblores, sudoración, mareos y perturbaciones del sueño que provocan fuerte sufrimiento y alteran el funcionamiento social o profesional, siendo este trastorno más frecuente en mujeres estando a menudo relacionado también con estrés ambiental crónico según el CIE 10.

Este trastorno, y las preocupaciones excesivas de una duración de al menos seis meses afectan aproximadamente a un 15% del total de la población, llevando de acuerdo a la gravedad de esta enfermedad a la hospitalización por largos periodos, la necesidad de tratamientos con psicotrópicos, ausencias prolongadas al trabajo e incluso intentos de suicidio.

Los trastornos de ansiedad son más propensos a concurrir con unos trastornos que con otros, por eso gran parte de las investigaciones sobre la comorbilidad se ha centrado en la relación entre la ansiedad y la depresión. El 55% aproximadamente de los pacientes con un trastorno de ansiedad o de depresión presentaba, como mínimo, otro trastorno de ansiedad o de depresión, y este índice escalaba hasta el 76% cuando se consideran los diagnósticos de la vida completa (Brown & Barlow, 2002).

5.4 Trastorno de Depresión Mayor

La depresión como síntoma de la Hipermodernidad, es producida según Gaulejac (2008) por una presión constante que desemboca en esta enfermedad, debido a una suerte de culpabilidad personal que lleva a que en lugar de reconocer las exigencias de la empresa como las causantes del trastorno, la persona sienta que es responsable por lo que está pasando, con un claro sentimiento de culpa llegando a pensar que no sirve o no rinde de manera adecuada a las necesidades de la organización.

Este trastorno está caracterizado por la presencia de un episodio depresivo relevante, encontrándose entre sus principales características la pérdida del apetito, los trastornos del sueño, la generación de una conciencia de culpa, de inutilidad, y los pensamientos y actos suicidas, entre otros (CIE 10)

La depresión aumenta cada vez más en todo el mundo, teniendo en Francia por ejemplo una incidencia del 11% sobre la población y se considera que incluso después de 10 años, esos síntomas pueden repetirse en más del 50% de los casos (Neffa, 2015)

Es dos veces más frecuente entre las mujeres que los hombres y para su identificación, el DSMIV-TR puntualiza cinco síntomas presentes por al menos dos semanas, entre los cuales se encuentran: el humor depresivo, que incluye sentirse triste o vacío, vigilado u observado y llorar, una disminución de la vitalidad y un gran cansancio, que implica una disminución del interés y el placer hacia casi todas las actividades. La disminución de la actitud para pensar o concentrarse y la indecisión, entre otros.

Las causas que llevan a este trastorno, se encuentran pautadas por distintas formas de violencia, demandas laborales que implican una gran carga física, psíquica y mental, recibir demandas contradictorias como el conflicto de rol, el tiempo en el cual se deben alcanzar ciertos objetivos de producción, el poco control y la autonomía otorgadas para el desarrollo de las funciones, las dificultades en el uso de las competencias que se ha adquirido, así como también la ejecución de tareas repetitivas y monótonas, carentes de interés y con un débil apoyo social.

También influyen factores tales como el hostigamiento, el acoso sexual, los comportamientos ofensivos, la intimidación, calumnias o humillaciones de parte de los superiores o de los colegas, lo que hace que la persona perciba que no hay un reconocimiento profesional, lo cual genera a su vez, sentimientos de inferioridad y culpa.

Según la OMS para el 2020 la depresión será la principal causa de incapacidad laboral. Quienes invierten en su empleo más de doce horas diarias, adicionando a su vez el trabajo en la casa, tienen un riesgo 2,5 veces mayor de sufrir episodios depresivos, en relación a quienes trabajan una jornada de siete u ocho horas. (Neffa, 2015)

En un estudio realizado en España, se demostró que cuando existe un aumento de 10 horas sobre el básico semanal de 35 – 40 horas, se incrementa en las mujeres trabajadoras un 40% las probabilidades de entrar en depresión y un 31% de caer en una crisis de ansiedad.

Es también importante resaltar que se puede trabajar en exceso por necesidad o motivados por el proyecto personal de construir una carrera, o por ser adictos al trabajo, lo que hace una gran diferencia ya que estos últimos tienden a contagiar o imponer su modalidad adictiva a quienes trabajan con él, los cuales en muchos casos no cuentan con las herramientas para defenderse u oponer resistencia.

5.5 Adicción al trabajo (*Workaholism*)

Se define con este término a la necesidad excesiva e incontrolable de trabajar, que afecta la salud, la felicidad y las relaciones sociales de la persona. Está caracterizada por tendencias compulsivas relacionadas al trabajo excesivo, que le presentan dificultades para relajarse después de trabajar, sumado a una gran necesidad de tener en su actividad todo bajo control, lo que genera un sufrimiento que escapa a su voluntad, siendo el mismo producto de la imposibilidad para delegar tareas entre los subordinados, haciendo muy dificultoso en trabajo en equipo y adjudicándole más valor al producto del trabajo que al proceso para su realización.

Estas características se ven favorecidas por los incentivos individuales que estimulan y premian el hiperactivismo, no solo en los asalariados, sino también en los ejecutivos y mandos medios, a través de los elogios y siendo tomados como ejemplos a seguir dentro de la empresa o institución a la cual pertenecen. Estas personas han interiorizado la cultura y los objetivos de la empresa, con una gran predominancia del factor de la excelencia y la búsqueda de la máxima productividad, motivados por el recibimiento de incentivos que aparentemente le permiten hacer frente a las dificultades y asumir los fracasos como una culpa personal. El valor del producto del trabajo se considera por encima de las relaciones tanto familiares como de los amigos y sociales en general.

Esa exigencia intensa, supera las capacidades de los trabajadores lo cuales para poder llevarlas adelante extienden su horario de trabajo, con consecuencias en su salud y en las relaciones familiares, produciendo un alejamiento del cuidado, educación de los hijos y generando conflictos y rupturas dentro de la familia (Neffa, 2015)

Las personas que padecen esta adicción tienen como rasgos en común la necesidad del reconocimiento social de su trabajo, son perfeccionistas, con baja autoestima y prefieren trabajar solos. Son muy exigentes con ellos y con los demás, son narcisistas lo que les hace perder el sentimiento de compañerismo, haciéndolos deshumanizados y presionando en muchos casos para que sus subordinados cumplan la misma carga horaria que ellos. No les

gusta terminar su jornada con materias pendientes y son incapaces de rechazar ofertas de trabajo adicional.

Para Dejours (2012), esta hiperactividad representaría, un mecanismo de defensa contra el vacío interno de la pérdida del objeto y las dificultades de mentalización de la angustia, la depresión y los conflictos psíquicos, mencionando que los factores que produce este trastorno son la ansiedad, los sentimientos recurrentes de baja autoestima, las perturbaciones del sueño y las depresiones.

Por su lado Neffa, complementará lo dicho por Dejours, agregando que:

“ La investigación psicodinámica puso de manifiesto que la hiperactividad en el trabajo sería la consecuencia de los esfuerzos mayores desplegados por el sujeto, con el fin de enfrentar el aumento de las restricciones impuestas por la organización del trabajo y poder así continuar a ofrecer un trabajo de calidad, sea cual fuere su estructura de personalidad” (Neffa, 2015: 349)

Esta adicción al trabajo que inicialmente afectaba a los hombres, en la actualidad se ha extendido también a las mujeres. La OIT afirma que el 8% de la población activa española dedica más de 12 horas por día a su profesión, algunos incluso como escape a otras problemáticas personales. (Neffa, 2015)

5.6 La relación entre el trabajo y el intento de suicidio o el suicidio

*“El suicidio en el trabajo es a menudo una expresión de la desestructuración de la comunidad de trabajo y los vínculos con los colegas”
Neffa (2015:379)*

Los suicidios y los intentos de suicidio en el lugar de trabajo son según Dejours un fenómeno cuyo conocimiento es relativamente reciente, ya que anteriormente esto se daba principalmente entre los agricultores, relacionado con la falta de separación entre la vida doméstica y los lugares de trabajo, confrontado a su vez con el aislamiento geográfico y la soledad en el trabajo.

Para este autor los estragos psíquicos que produce el trabajo contemporáneo, empujan a ciertos empleados al suicidio, ya que la salud mental depende de la organización del trabajo, la cual ha cambiado durante los últimos tiempos, siendo estas nuevas técnicas las que afectan a los trabajadores a través de tres métodos: la evaluación individual del desempeño (concepto compartido por Gaulejac como vimos anteriormente), el método de la calidad total y la subcontratación o la contratación en cascada (Dejours, 2016) y un cuarto método que sería la

normalización de las tareas, a través de una estandarización de las normas que produce una generalización de las mismas, dando la impresión de ser más eficaces y menos costosas, por lo tanto más rentables. Pero como cada persona es diferente, la estandarización del trabajo daría como resultado una afectación individual (o singular)

Los principales riesgos de suicidio varían en función de las categorías profesionales, siendo las de mayor incidencia las referidas a los militares, la policía, los médicos y las enfermeras.

Otro factor de incidencia importante es el desempleo, que debido a la precariedad de las condiciones sociales y materiales hace que la pérdida del trabajo pueda generar un debilitamiento en la salud mental.

Para Dejours la vulnerabilidad psíquica que rige el pasaje al acto es autoagresiva, traduciendo la imposibilidad del aparato psíquico de mantener la cohesión entre las exigencias pulsionales y la presión proveniente de la realidad externa. Es un acto fuertemente ansiógeno, tanto para el entorno familiar de la persona fallecida, como de los colegas de trabajo. "El acto suicida sucede luego de una fase más o menos larga de acontecimientos durante la cual el trabajador trata de enfrentar individualmente y con poco apoyo técnico o social, la sobrecarga o subcarga de trabajo" El suicidio aparece entonces como la consecuencia de un nivel último de soledad en un contexto de de-solidarización de los colectivos del trabajo que han dañado o vulnerado las estrategias defensivas.

Esta patología parecería ser de género porque afecta principalmente a los varones. En los últimos doce años por diversas razones se suicidaron 26.940 personas en la Argentina, de los cuales 21.331 fueron varones, en una relación de 4 a 1 más de hombres que de mujeres (si bien los datos refieren a la Argentina, esta es una tendencia a nivel mundial) (Neffa, 2015:376 - 379)

Siguiendo con las cifras presentadas, se recabó información que permite visualizar que un 20% de los intentos de suicidio se dan en el lugar de trabajo, lo que plantea como evidencia que existe un vínculo entre la situación de trabajo y el suicidio.

5.7 La muerte súbita o Karoshi:

Según Villalobos (2004 citado por Neffa 2015) se la define como “ (...) casos de enfermedad, suicidio o muertes inducidas por el estrés laboral que no resulta soportable para la constitución psíquica de un individuo”. Está caracterizada por un accidente vascular, vinculado con un único factor de riesgo que sería la sobre carga de trabajo crónica.

En Japón, a través de la legislación y la jurisprudencia, se han otorgado recientemente indemnizaciones a favor de la familia de los trabajadores que fallecen de esta manera.

6. - La actual reglamentación en referencia a los Riesgos PsicoSociales en el Trabajo (RPST)

*El esclavismo contemporáneo
no es sancionado formalmente por la ley,
sino que es incorporado rigurosamente
en los automatismos tecnológicos, psíquicos,
comunicativos. Francisco Berardi*

Si tomamos en cuenta el concepto de reconocimiento como la necesidad del sujeto de ser reconocido por el otro como forma de establecer su identidad de manera estable y plena, nos planteamos lo siguiente: ¿cómo influye psicológicamente en el sujeto el no reconocimiento por parte de los otros de lo que le ocurre, de su enfermedad, o su patología laboral?

La falta de reconocimiento de las enfermedades laborales a través de las leyes que regulan a los trabajadores y empresarios, podría ser causa de una sensación de desposesión, que no solo implica la exclusión de determinados privilegios, sino también la deprivación de la autoimagen.

Basado en los conceptos de Honneth sobre su teoría del reconocimiento (citado por Arrese s/f) y en referencia al reconocimiento en la esfera del derecho, encontramos que “la subjetividad necesita de la praxis social del derecho para poder estructurarse de modo sano” En lo que hace al trabajo, podríamos decir que la legislación tiene en cuenta las necesidades, obligaciones y derechos de los trabajadores como una forma de reconocimiento, protección y amparo, que se ha ido transformando en función de las necesidades y las luchas de los trabajadores.

Cuando la persona percibe que sus derechos están vulnerados y que no hay forma de ampararse legalmente para luchar por los mismos, porque es difícil de demostrar y por ende de ser reconocida, surge en el trabajador la sensación de desprotección y desamparo. Si se considera a su vez, el concepto de Honneth (2003) en relación a la solidaridad, como la

valoración social que permite referirse positivamente a las cualidades y facultades concretas del individuo, una forma de reconocimiento al aporte que el sujeto realiza a la vida social a partir de sus cualidades personales, y conformándose en un orgullo de grupo, nos encontramos con una solidaridad que permite la individuación e igualación y que en su forma de desprecio se encuentra la deshonra.

Imaginemos el sentimiento de un trabajador que es visto por los otros y por el mismo como improductivo, un enfermo al cual no se le reconoce su enfermedad como producto del sistema laboral en el que está inmerso, como consecuencia de una situación de estrés o sobre exigencia para la cual, o no está capacitado para enfrentarla o no tiene los medios para hacerlo (entre otras posibles causas), produciendo así un sufrimiento emocional extra, que no solo puede empeorar la situación del trabajador, sino llevarlo a situaciones extremas irreversibles. Es por esto que se hace imprescindible revisar cuales son en la actualidad, las legislaciones y formas de amparo legal con que cuenta el trabajador para hacer frente a su situación de riesgo psicosocial o enfermedad en el trabajo.

Ante las claras consecuencias asociadas a los riesgos psicosociales, que se evidencian actualmente, varios países de la Unión Europea han comenzado a legislar de modo expreso y específico algunas de los principales riesgos psicosociales, dando a su vez prioridad a la creación de estrategias sobre seguridad y salud laboral, obligando desde el año 2002 a que todas las organizaciones realicen una evaluación de los riesgos psicosociales y establezcan las estrategias para su prevención, las cuales favorezcan la salud y tengan también un impacto positivo en la calidad y rendimiento de la producción o servicio (González, D., et al., 2012)

Según la OMS (2017), se estima que por cada dólar invertido en ampliar el tratamiento de los trastornos mentales más habituales, se obtuvieron cuatro dólares de mejora en la salud y la productividad.

Sin embargo Dejours (2009), afirma que las descompensaciones que se generan a nivel individual entre los trabajadores no son reconocidas como patologías mentales, por lo que las opciones de los trabajadores que las sufren se reducen a un uso generalizado de psicofármacos que alivien la insatisfacción y el miedo. La única patología oficialmente aceptada como producto del trabajo, es el síndrome subjetivo postraumático, un trastorno producido a raíz de un accidente laboral.

Por su parte la OMS (2017), en su página oficial referente a La Salud mental en el lugar de trabajo, aborda el tema incorporando pautas para que el lugar de trabajo sea saludable,

recomendando la formulación de leyes, estrategias y políticas gubernamentales y otras herramientas, tendientes a dar marco y sostén a las mejoras necesarias. Menciona la creación de una guía publicada por el Foro Económico Mundial que recomienda que las intervenciones en esta área sean a través de un enfoque triple que permita por un lado reducir los factores de riesgo relacionados con el trabajo como forma de proteger la salud mental, el desarrollo de los aspectos positivos del trabajo y capacidades del personal, tratando de solucionar los problemas de salud mental con independencia del hogar.

6.1 La situación en Uruguay

Si buscamos información referente a la legislación actual sobre salud laboral en Uruguay, nos encontramos ante un gran vacío legal ya que no existe ninguna ley específica en relación a los RPST (riesgos psicosociales en el trabajo). Incluso el BPS no los reconoce como enfermedades profesionales, por lo que quedan fuera del marco legal en forma directa.

Ante la esta situación de desprotección, los trabajadores buscan amparo en la normativa vigente, que hace que si bien no existe una legislación específica, si haya distintas normas en las que se pueden amparar de forma indirecta. Tal es el caso de varios artículos de la Constitución que hacen referencia a los derechos de los habitantes de ser protegidos en igualdad de condiciones, así como leyes que aprueban convenios adoptados por la OIT para establecer sanciones a los infractores (Ley 12.030), la ley 18.561 sobre la prevención y el acoso sexual en el ámbito laboral y en la relaciones docente – alumno o la ley 16.045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos, en cualquier sector o ramo de actividad laboral.

González, D., et al., 2012 mencionan que recién en el 2005 se comenzó a percibir en la sociedad uruguaya, una sensibilización sobre este tema tanto a nivel público como privado, teniendo como consecuencia un aumento en la cifra de denuncias por acoso laboral y otras conductas discriminatorias, llevando a los trabajadores a emprender acciones legales civiles, que lograron algunas sentencias favorables, sentando jurisprudencia y antecedentes al respecto.

Por otro lado se ha visto un cambio en los últimos años en las modalidades de hostigamiento, haciéndose más explícito e implicando a su vez un aumento significativo en las licencias de baja por enfermedad psiquiátrica de los trabajadores, principalmente por ansiedad, depresión e

incluso intento de suicidio, teniendo que abrir el MTSS una oficina para atender y dar andamiaje a estos casos.

En el 2011 ante esta realidad, el MTSS ha firmado un convenio con la facultad de Psicología de la Universidad de la República para capacitar más profesionales e inspectores, a la luz de las denuncias que recibe este organismo sobre riesgos psicosociales laborales que implican un 70% dentro del ámbito privado y un 30% en el ámbito público.

También el Banco de Previsión Social dentro de su área de Recurso Humanos, ha tomado parte en este tema, difundido el “Programas de promoción en Salud Mental y mejora en las condiciones psicosociales en los ambientes de trabajo”, el cual entre su contenido establece la creación de un Plan de Acción que propone “instrumentar un programa que integre aspectos ambientales, condiciones de trabajo y factores psicosociales consistentes en: la mejora y promoción de Condiciones y Ambientes de Trabajo Saludables, la Salud Mental y los Factores Psicosociales” a través de un equipo de trabajo integrado por técnicos de diferentes áreas (psicólogos, médicos laboralistas y otros técnicos) para su formulación y puesta en marcha.

Esta forma de intervención busca que se actúe allí donde se detectan las necesidades y se hace necesario intervenir para evitar que la exposición durante tiempos prolongados a situaciones de riesgo, ocasionen los problemas que ya se conocen, y se dispongan de esta forma, de los criterios de acción y recursos adecuados para su detección y evaluación.

7.- Estrategias y técnicas para la prevención y atención de los trabajadores.

Nos encontramos frente a una realidad compleja que pone en juego factores organizacionales y personales para la concreción de las mejoras en la salud de los trabajadores, donde los médicos en salud laboral, psicólogos, técnicos en salud ocupacional y previsionistas en riesgos laborales, cumplen un rol fundamental tanto a nivel grupal como individual.

Podríamos establecer para su análisis tres categorías como forma de agrupar las técnicas o estrategias en el manejo de la prevención de los RPST. Por un lado las vinculadas al sector empresarial, entre los que se encuentran los programas de control de estrés, centrados en variables de la propia organización, que incluyen el rediseño de las tareas, la clarificación en los procesos de tomas de decisiones, el establecimiento de objetivos y procedimientos específicos, delimitados para cada uno de los roles profesionales y dejando en claro las líneas de autoridad, la búsqueda de mejora en la vías internas de comunicación, la mejora en las condiciones físicas y ergonómicas del trabajo, así como las líneas de incentivos y

recompensas. El establecimiento en forma clara de los mecanismos de promoción profesional, el ajuste en los niveles de autonomía y responsabilidad y la promoción de la flexibilidad laboral en las políticas de conciliación, son algunos de los medios para promover mejoras en el ámbito de las empresas.

También las características del propio lugar de trabajo son importantes en los programas de intervención, tanto del estrés laboral, como del desgaste profesional. Dentro de los elementos importantes a mencionar se encuentran la temperatura del lugar, la iluminación, los ruidos molestos tanto de los artefactos como de las maquinarias, los colores de las habitaciones, la distribución del mobiliario y la luz natural.

Una segunda categoría sería la vinculada a las relaciones entre los trabajadores, ya que resulta fundamental para el individuo el apoyo grupal, o sea de las relaciones interpersonales con los compañeros, clientes y proveedores. Estas cobran una gran importancia para la identidad del sujeto como persona y por ende para su equilibrio físico y mental, ya que pasamos gran parte de nuestro tiempo en una constante relación intersubjetiva. En este aspecto los técnicos y profesionales del área buscan trabajar la prevención mediante la creación de grupos de apoyo y grupos de trabajo, que posibilitan el entrenamiento en el manejo de situaciones conflictivas y habilidades comunicativas, a través de talleres o jornadas para fortalecer este relacionamiento.

En tercer lugar tendríamos las estrategias individuales, donde nos encontramos en primer lugar con las terapias clásicas, dentro de las cuales se encuentran la cognitivo conductual o el psicoanálisis, (entre otras) cuya elección tendrán relación directa con el profesional y su adhesión a una u otra corriente, así como la situación ante la cual se enfrenta el sujeto.

Por otro lado en la actualidad nos encontramos también con una cantidad de terapias de tipo alternativo, que pueden ser consideradas como un complemento a las terapias clásicas y que están orientadas al manejo del estrés mediante diversas técnicas. La relajación por ejemplo pueden ayudar con el agotamiento y el desgaste psíquico, así como el entrenamiento en resolución de problemas, el manejo eficaz del tiempo y los estilos de vida saludables, pueden facilitar la concreción del distanciamiento del trabajo con las horas extra-laborales. (Rodríguez & de Rivas, 2011)

Dentro de las nuevas formas de terapias que se utilizan actualmente, si bien no hay ninguna que específicamente haya demostrado su eficacia en el tratamiento de las enfermedades psicosociales laborales, varias de ellas se han ido sumando a este proceso de búsqueda del

bienestar laboral. Tal es el caso de las terapias basadas en la aceptación y el contacto con el momento presente, cuya evidencia a favor de su utilización en el ámbito laboral ha ido en aumento. La ACT (Terapia de Aceptación y Compromiso) por ejemplo, es la aplicación clínica más difundida e investigada de la Teoría de los Marcos Relacionales. Busca aumentar la flexibilidad psicológica de los individuos, a través de la focalización en el momento presente como ser humano consiente. Tiene en cuenta seis componentes: la aceptación, la difusión cognitiva, el contacto con el momento presente, el yo como contexto, el esclarecimiento de los valores del individuo y la acción comprometida. (Rodríguez & de Rivas, 2011)

La ACT, junto a otras intervenciones como la terapia dialéctica conductual, la psicoterapia analítico-funcional y la terapia cognitiva basada en Mindfulness, se han englobado en la denominada *Tercera ola de la terapia de conducta* o terapias contextuales (Hayes, 2004). Estas terapias tienen en común que están empírica y teóricamente fundamentadas, son sensibles al contexto y funciones de los fenómenos psicológicos y en este sentido tienden a enfatizar estrategias de cambio contextual que se añaden a otras estrategias orientadas al cambio directo.

La terapia de aceptación y compromiso, sostiene que en la base de los problemas psicológicos se encuentra el lenguaje, haciendo inevitable que en ciertas condiciones surjan pensamientos y sensaciones que puedan vivirse como molestos. El hecho de ser verbales, facilita, además, el que las personas se enreden en luchar contra los propios eventos privados, y persistan en ello a pesar de que con frecuencia los resultados de tales luchas resulten contraproducentes. (1)

El EMDR también tiene su lugar entre las terapias de más reciente difusión y utilización dentro del ámbito laboral, ya que la misma permite abordar situaciones traumáticas pre verbales o aquellas en que por las circunstancias altamente impactantes, se produce una desconexión de lo verbal y, por lo tanto, las terapias convencionales no pueden acceder. La desensibilización y el reprocesamiento por movimientos oculares (EMDR, por sus siglas en inglés) es un tratamiento de psicoterapia diseñado originalmente para aliviar la angustia asociada con los recuerdos traumáticos (Shapiro, 1989a, 1989b).

La OMS (2013) por su parte, la consideró como una intervención recomendada para los problemas y trastornos específicamente relacionados con el estrés.

Según el propio Centro de EMDR Uruguay, este tipo de terapia, se basa y caracteriza porque:

“La exposición a una situación traumática produce cambios neuronales y del balance fisiológico entre sistemas inhibitorios y excitatorios del cerebro que impiden su procesamiento adecuado. La Terapia EMDR restaura este balance al generar su reprocesamiento, cambiando así nuestro sistema de percepciones, emociones y atribuciones acerca de la experiencia” (2)

Este sistema es un dispositivo para integrar experiencias internas y externas. Los rasgos de personalidad, la conducta, las convicciones sobre sí mismo y sobre el mundo, las relaciones, las emociones y las sensaciones físicas que son disfuncionales o patológicas, son la manifestación de recuerdos no procesados.

El agente de cambio de la Terapia EMDR es el reprocesamiento de la información, proceso de construcción de nuevos eslabones entre la información disfuncional almacenada y la información adaptativa (Shapiro, Maxfield, 2002).

En vista a lo expuesto, este tipo de terapias darán mayor o menor resultado en función de las características personales del individuo y la problemática a abordar.

(1) Terapia de aceptación y compromiso. Recuperado de:

https://es.wikipedia.org/wiki/Terapia_de_aceptaci%C3%B3n_y_compromiso

(2) EMDR página oficial. Recuperado de: <http://www.emdruruguay.org.uy>

8.- Conclusiones

Si bien algunos autores como Gorz o Rifkin, habían previsto una reducción del tiempo de trabajo social y una expansión del tiempo libre, lo que sucedió en los años 90 fue exactamente lo contrario. La jornada laboral se volvió prácticamente ilimitada, la alta competitividad por la lucha de los puestos de trabajo y el temor al desempleo, transformaron la realidad de forma tal que la aparición de nuevas enfermedades, trastornos y patologías vinculadas al trabajo, motivaron una revisión en todo el mundo de sus causas y consecuencias, en la búsqueda de soluciones y métodos para la prevención, tanto a nivel empresarial como gubernamental e internacional.

Estas nuevas patologías o en algunos casos patologías ya existentes, pero que acrecentaron su prevalencia y/o síntomas, comenzaron a preocupar por que generaron trastornos a nivel no solo de la producción, (que se vio disminuida producto de bajas y licencias por enfermedad, días de trabajo perdidos, gastos médicos y la necesidad de reconversión profesional entre otras), sino que afectó también las relaciones entre los trabajadores, con el entorno familiar y social, producto de una síntesis de modificaciones marcadas por la globalización y la tecnología.

La falta del reconocimiento de estas enfermedades laborales y la escasa legislación al respecto, contribuyen a la desprotección del trabajador que queda solo ante su realidad, sufriendo los estragos de esta situación tanto en su salud física como en su salud emocional. Esta situación llevó a un aumento de las demandas psicológicas para enfrentar esta problemática, que ha permitido el desarrollo de terapias alternativas que sumadas a las convencionales buscan prevenir y tratar los efectos producidos por los trastornos psicosociales del trabajo. Las distintas técnicas o métodos para llevar adelante este proceso, incluyen terapias individuales, colectivas, talleres y charlas orientadas a contribuir con el manejo del estrés y sus consecuencias.

Se hace necesario por tanto, continuar con esta búsqueda del reconocimiento de estas patologías como forma de incentivar a las empresas y gobiernos a buscar soluciones que incluyan no solo la prevención, sino también el tratamiento y una legislación acorde a la realidad que permitan un mayor apoyo al trabajador, evitando las consecuencias antes mencionadas.

El rol del psicólogo tanto organizacional como clínico y social, se hace imprescindible en este proceso, pudiendo colaborar en forma activa no solo con los trabajadores, sino también con otros agentes sociales como los previsionistas de riesgos, las empresas, las distintas áreas de la salud y el estado, en la búsqueda de formas de prevención y atención ante la grave situación que enfrentamos actualmente.

9.- Bibliografía

- Araujo, A. (julio 23, 2013). Entrevista en Radio Oriental. Periodista: Jorge Traverso. Programa: *Tiempo Presente*. Montevideo. Recuperado de <https://youtu.be/TNX2bLkAJig> y <https://youtu.be/aXe--5lPrI8>
- Araújo, Ana. & Cardozo A. (2016) Tiempos acelerados y espacios nómades de la hipermodernidad. Reflexiones abiertas. *Psicología, Conocimiento y Sociedad* 6 (2), 209 – 222. Recuperado de <http://revista.pisco.edu.uy/>
- Aubert, N. De Gaulejac, V. (1993). Cap. 8: Las enfermedades de la excelencia. *El Coste de la excelencia ¿Del Caos a la lógica o de lógica al caos?* PP.: 142-166. Barcelona: Paidós.
- Arrese, H., (s/f). La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como un enfoque alternativo al cartesianismo. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/17229/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Bauman, Z (2001). *La postmodernidad y sus descontentos*. Madrid: Akal.
- Bauman, Z (2002). *Modernidad Líquida*. Argentina: Fondo de Cultura Económica Argentina.
- Barreiro González, D. (2006). *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social responsable*. Universidad de León. Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS. Recuperado de: <https://www.diba.cat/documents/467843/69764218/100517.pdf/7e8912f5-f474-40a7-a7c9-86fc96abeb10>
- Barrón, D. (2012). Lipovetsky: “Hay una crisis del porvenir”. Entrevista. Recuperado de <http://www.sinembargo.mx/01-09-2012/351686>

Banco de Previsión Social (BPS). Programa de promoción en salud mental y mejora de las condiciones psicosociales en los ambientes de trabajo. Recuperado de:

www.bps.gub.uy/bps/file/12984/1/4-2-programa-de-promocion-en-salud-mental-y-mejora-de-las-condiciones-psicosociales-en-los-ambientes-de-trabajo.pdf

Berardi, Bifo, F. (2003). La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global. Madrid: Traficantes de Sueños.

Berardi, Bifo, F. (2010). Generación Post-Alfa. Patologías e imaginarios en el semiocapitalismo. Buenos Aires: Tinta Limón.

Berardi, Bifo, F. (2017). Fenomenología del fin: sensibilidad y mutación. Buenos Aires: Caja Negra.

Clark, B, y Beck, A. (2012). Terapia cognitiva para trastornos de la ansiedad. Bilbao: Ed. Desclée de Brouwer.

Decreto **N° 291/007**. Reglamentación del convenio internacional del trabajo n° 155 sobre prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad. Documento Actualizado. Promulgación: 13/08/2007 Publicación: 20/08/2007 Impo.: Centro de información oficial. Recuperado de: <http://www.impo.com.uy/bases/decretos/291-2007>

Dejours, C. (2010). Universidad Autónoma de Buenos Aires: Recuperado de: <https://www.estudiantesuba.com/relaciones-de-trabajo/psicologia-del-trabajo/1177-dejours-resumen.html>

Dejours, C. & Gernet, I. (2014) Psicopatología del trabajo. Ed: Miño y Dávila Editores S.R.L. Buenos Aires.

Dejours, C. (2015) El sufrimiento en el trabajo. Ed. Topia - Psicoanálisis, sociedad y cultura. Buenos Aires.

Dejours, C (2015). Entrevista realizada por el Dr. Roberto Aceituno, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Chile. Jornada realizada en el mes de abril de 2015. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=TC723_zfOZg

Dejours, C. (2016). El sufrimiento en el trabajo, itinerario teórico en psicopatología del trabajo. Conferencia Magistral. Programa Universitario de Estudios de Género. Universidad Autónoma de México. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=yBR7247jrKE>

- Espinoza, A (1999). Estudios sociológicos XXI: 36, Reseñas, Nicole Aubert y Vincent de Gaulejac. El coste de la Excelencia ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos? Pp.: 657-66. Recuperado de: <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/download/1421/1419>
- Fernández García, R (s/f). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Recuperado de: www.editorial-club-universitario.es/pdf/4299.pdf
- Fernández García, R (2011). Introducción al riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Recuperado de: <http://prevencion.umh.es/files/2011/09/introduccion-al-riesgo-psicosocial-o-derivado-de-la-organizacion-del-trabajo.pdf>
- Flores, P (2011) Marshall McLuhan, 100 años después. Recuperado de: <https://hipertextual.com/2011/07/mcluhan>
- Gaulejac, V (2008). “El coste de la Excelencia” Conferencia dictada en Buenos Aires. Recuperada de: http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/05/Gaulejac-El_costo_de_la_excelencia.-De-Gaulejac.-Conferencia-2008.-pdf.pdf
- Gómez, I. (2006). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Universidad del Valle. Recibido: julio 17 de 2006, Revisado: septiembre 18 de 2006, Aceptado: octubre 25 de 2006. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a11.pdf>
- González -Trijuque, D., Giachero, S. & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. Ciencias Psicológicas VI (1): 75-87. Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212012000100007
- Giddens, A. (1993), Consecuencias de la modernidad, Alianza. Madrid.
- Giddens y la radicalización de la modernidad 3. YouTube, publicado el 6 de marzo de 2017. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=cPhI5ovHL8I>
- Han, B.-C. (2012). La sociedad del cansancio. Madrid: Rainbook.
- Hayes, S.C. (2004). Acceptance and Commitment Therapy, Relational Frame Theory, and the Third Wave of Behavioral and Cognitive Therapies. Behavior Therapy 35, 639–665.

- La Serna, Carlos (2010). La transformación del mundo del trabajo; representaciones, prácticas e identidades. - 1a ed. - Buenos Aires: Fundación Centro de Integración, Comunicación, Cultura y Sociedad - CICCUS; Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO
- Leopold, L. et al., (2003). La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo. Ed: Psicolibros. Montevideo.
- Lipovetsky, G. (1987). La era del vacío. Ensayo sobre el individualismo contemporáneo. Barcelona: Anagrama. Prefacio, pp. 5 -15.
- Lipovetsky, G. (2016). De la ligereza. Hacia una civilización de lo ligero. Barcelona: Anagrama.
- Marshall McLuhan, el "profeta de la era digital" que predijo internet 20 años antes de que se inventara. (21 julio 2017). *BBC Mundo Tecnología*. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-40681655> (no tiene autor, es artículo general de la revista digital)
- Minimalismo. El documental sobre las cosas que importan. (2016). Director: Matt D´Avella
Productora: Netflix. Tráiler de la película recuperado de: <https://youtu.be/RI-sJqxmmz0> - <https://www.netflix.com/watch/80114460?trackId=14277281&tctx=0%2C0%2C57b758fd-61d0-4b92-ae7e-1a8b766aaff3-51854581%2C%2C>
- Molina, A. (s/f). Las enfermedades psicosociales como resultado de los nuevos riesgos laborales. Recuperado de: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1814/Riesgos_psicolaborales_fh.pdf
- Moll, C. (2003). Una mirada psicológica a las transformaciones en el mundo del trabajo y a la desocupación. “*La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del trabajo*”. Leopold, L. et al., Pp. 73-83. Montevideo. Ed: Psicolibros.
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. PP.: 344 – 385. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL-CONICET.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Página Oficial. Artículo de Salud Laboral. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Raso, J. (2003). Derecho del Trabajo y Derecho del Empleo: de la protección del trabajo subordinado a la tutela de “los trabajos”. “*La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del trabajo*”. Leopold, L. et al., Pp. 119-139. Montevideo: Psicolibros.

- Rodríguez & de Rivas, (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol. 57. Suplemento 1: 1-262. Madrid. Recuperado de:
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Saldaña, A., (2008). La sociedad enferma de gestión. Ideología gestionaría, poder managerial y hostigamiento social. Vincent de Gaulejac. (2005). *La société malade de la gestion: Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. París: Seuil. *Revista de Investigación Educativa* 7, julio-diciembre 2008. Recuperado de:
https://www.uv.mx/cpue/num7/resena/completos/saldana_sociedad_gestion.html
- Terapia de aceptación y compromiso. Recuperado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Terapia_de_aceptaci%C3%B3n_y_compromiso
- Tello N, F., (2011). Las esferas del reconocimiento en la teoría de Axel Honneth. *Revista de Sociología*. No.26 PP.: 45-67. Recuperado de:
<https://revistadesociologia.uchile.cl/index.php/RDS/article/view/27487/29161>
- Veloso, Corradi & Canales. Suicidio y Trabajo: Desafíos para la investigación estadística, teórico-clínica y jurídica. (Jan /Jul, 2016). *Revista Sul Americana de Psicología*, v4, n1,. Recuperado de: <file:///C:/Users/Daniella/Downloads/107-1-475-1-10-20160731.pdf>
- Weisz, Clara Betty. (2014). Continuidades y rupturas psico-socio-simbólicas del sentido del trabajo: ocupaciones autogeneradas y auto gestionadas colectivamente. *Psicología, Conocimiento y Sociedad* 4 (1).133 – 158. Recuperado de <http://revista.pisco.edu.uy/>
- Weisz, Clara Betty. (2016). Diversificación y fragmentación del mundo del trabajo en la hipermodernidad. *Psicología, Conocimiento y Sociedad* 6 (2).7- 28. Recuperado de <http://revista.pisco.edu.uy/>
- Zabala, X., Guerrero, P., Bensoain, C. (2017) *Clínicas del Trabajo. Teorías e intervenciones*. Ed: Universidad Alberto Hurtado. Santiago de Chile. Recuperado de:
https://books.google.com.uy/books?id=n0FYDwAAQBAJ&pg=PT18&lpg=PT18&dq=Astorga+sufrimiento+en+el+trabajo.+Relatos+de+vida+y+sufrimiento+laboral&source=bl&ots=nlZQaJKzaj&sig=ACfU3U0oUJOvUIH0N5gmy_QWfwVumCsLLw&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwji4nLncHhAhXrHrkGHeVNAaQQ6AEwBHoEAcQAQ#v=onepage&q&f=true

