

January 2017

Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo

Néstor Raúl Porras Velásquez

Fundación Universitaria Los Libertadores, nrporrasv@libertadores.edu.co

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Porras Velásquez, N. R. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (29), 161-178. <https://doi.org/10.19052/ed.4173>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo*

Néstor Raúl Porras Velásquez**

161

Palabras clave

Condiciones de los trabajadores, malestar humano, psicología del trabajo, salud mental

Clasificación JEL

I19, J08, J59, J81

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue analizar los aportes de la propuesta freudiana para la comprensión e intervención en el malestar humano y en el lazo social dentro de los contextos de trabajo contemporáneos. Igualmente, pretendía establecer los efectos del discurso capitalista en la subjetividad laboral y la salud mental del trabajador colombiano. La metodología empleada fue la del análisis documental de las obras clásicas de Sigmund Freud sobre el malestar en la cultura, el provenir de una ilusión y la psicología de las masas y análisis del yo. A partir de esta trilogía documental, se hizo una breve presentación del modelo de análisis e intervención propuesto, para destacar los elementos constitutivos de la estrategia. Finalmente, se presentan algunos de los resultados en categorías de análisis interpretativo y las primeras conclusiones acerca de la implementación inicial del modelo propuesto.

Cómo citar este artículo: Porras Velásquez, N. P. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>

Fecha de recepción: 1 de febrero de 2017 • Fecha de aceptación: 22 de julio de 2017

* Este artículo de reflexión es producto del análisis y debate abierto de ideas y posturas científicas en la construcción de la línea de investigación en Psicología del Trabajo, Subjetividad y Salud Mental del grupo de investigación Psicoanálisis y Sociedad de la Fundación Universitaria Los Libertadores.

** Psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Actualmente docente e investigador de la Facultad de Psicología de la Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia. Presidente, fundador y miembro activo de la Asociación Libre de Colombia (ALCOL). Director científico del grupo Imaginario. Correo electrónico: n.porras.69@hotmail.com; nporrasv@libertadores.edu.co

Analysis of the Relationship Between Mental Health and Human Discontent at Work

Abstract

The main purpose of this research was to analyze the contributions of the Freudian proposal for understanding and intervening in human discontent and in social interaction in contemporary work environments. We also sought to establish the effects of capitalist discourse on labor subjectivity and mental health of the Colombian worker. The methodology used was that of the documentary analysis of Sigmund Freud's classic works, "Civilization and Its Discontents," "The Future of an Illusion," and "Group Psychology and the Analysis of the Ego". From this documentary trilogy, we made a brief presentation of the proposed analysis and intervention model in order to highlight the constituent elements of the strategy. Finally, we present some of the results in interpretative analysis categories and the first conclusions about the initial implementation of the proposed model.

Keywords

Workers' conditions, human discontent, work psychology, mental health

Análise da relação entre a saúde mental e o mal estar humano no trabalho

Resumo

O objetivo principal desta pesquisa foi analisar as contribuições da proposta freudiana para a compreensão e intervenção no mal-estar humano e no laço social dentro dos contextos de trabalho contemporâneos. Igualmente, pretendia estabelecer os efeitos do discurso capitalista na subjetividade trabalhista e a saúde mental do trabalhador colombiano. A metodologia utilizada foi a da análise documental das obras clássicas de Sigmund Freud sobre o mal-estar na cultura, a visão de uma ilusão e a psicologia das massas e análise do eu. A partir desta trilogia documental, fez-se uma breve apresentação do modelo de análise e intervenção proposta, para destacar os elementos constitutivos da estratégia. Finalmente, se apresentam alguns dos resultados em categorias de análise interpretativa e as primeiras conclusões referentes à implementação inicial do modelo proposto.

Palavras chave

Condições dos trabalhadores, mal-estar humano, psicologia do trabalho, saúde mental

Introducción

El obrero tiene más necesidad de respeto que de pan.

Karl Marx

163

Desde sus inicios, el campo de investigación interdisciplinar sobre los estudios del trabajo ha recibido aportes significativos de la psicología del trabajo y de las organizaciones, particularmente relacionados con técnicas e instrumentos de evaluación. En este caso se busca, desde una perspectiva psicoanalítica de corte freudiano, analizar la relación salud mental y malestar en el trabajo. En este sentido, cualquier reflexión que se haga sobre el malestar y la salud mental en el mundo del trabajo contemporáneo debe, según Galende (2008), asumir lo siguiente: “sí queremos comprender los nuevos malestares psíquicos y sus formas de expresión actual, estamos obligados a entender el nuevo desenvolvimiento de la sociedad en que vivimos” (p. 5). Para los propósitos de este documento, se considera tal propuesta. El propósito de este trabajo no es presentar una solución a la tensión entre salud mental y el psicoanálisis freudiano, sino reflexionar en qué consiste dicha tensión y, sobre todo, los posibles efectos que implican para los investigadores y científicos de las ciencias sociales asumir una u otra perspectiva de análisis e intervención organizacional.

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

Por otra parte, tanto la flexibilización como la precarización laboral evidencian, en muchas regiones del mundo, las nuevas condiciones del mercado laboral. Aquí

la formalización del trabajo informal se convierte en la norma que se debe seguir, y los trabajadores se ven forzados a aceptar peores condiciones laborales en sus lugares de trabajo. Esta situación ha sido planteada en estudios anteriores (Porras Velásquez, 2009, 2012).

Finalmente, entre las nuevas realidades del trabajo contemporáneo se pueden mencionar las siguientes: la fusión y desaparición de grandes y, sobretodo, pequeñas empresas, que generan inestabilidad laboral e incertidumbre sobre el futuro laboral, además de la pérdida de control sobre los proyectos de vida personal y familiar que se reflejan en una especie de vacío existencial por la falta de sentido del trabajo realizado. Por esta razón, se incluyó al inicio del texto la frase de Marx que puede orientar a quienes legislan o direccionan las áreas de gestión del talento humano en las empresas de Colombia, en cuestiones de condiciones dignas y decentes de trabajo.

En este contexto, inicialmente, el presente documento aborda el concepto de *salud mental*; luego, el de las *nuevas condiciones de trabajo*, y finalmente se presentan algunos de los efectos de dichas condiciones en la salud mental de los trabajadores y las conclusiones respectivas.

Sobre el concepto de salud mental

El concepto de *salud mental* ha estado asociado históricamente a la psicología clínica, en particular a la evaluación, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades mentales. Por esta razón, es incomprensible para algunas personas que dicho concepto se incluya en el análisis de las condiciones del trabajo. Sin embargo, a pesar de las amplias discusiones sobre este asunto, no existe, por el momento, una definición de salud mental que satisfaga plenamente a todos los investigadores de las ciencias humanas y sociales ni a los profesionales de la salud mental. En este sentido, es necesario hacer un breve recorrido por la historia del concepto para relacionar la salud mental con las condiciones actuales de trabajo asalariado.

Ante la pregunta ¿qué es la salud mental?, se puede responder, inicialmente, con cierto grado de certeza y con mayor seguridad, sobre lo que no es la salud mental, para diferenciarlo de otros conceptos asociados y relacionados con esta. En consecuencia, se puede decir, por ahora, que la salud mental no es solo la ausencia de trastornos mentales. Por el contrario, la salud mental se puede definir como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias

capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (Porras Velásquez, 2016a). Por otro lado, en el artículo 3º de la Ley 1616 del 2013 sobre salud mental en Colombia, se define la salud mental como:

165

[...] un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

En esta definición, al igual que en las ocho restantes que aparecen en esta reciente ley colombiana —promoción de la salud mental, prevención primaria del trastorno mental, atención integral e integrada en salud mental, trastorno mental, discapacidad mental, problema psicosocial y rehabilitación psicosocial—, es evidente la influencia del modelo psiquiátrico propuesto e impuesto por la Asociación Psiquiátrica Americana.

Houtman y Compier (2001), con la pretensión de ampliar la discusión sobre el asunto en cuestión, plantean, entre otras cosas, que la salud mental se conceptualiza por lo menos de tres maneras diferentes y muy generales. Estas son: como un estado, como un proceso y como un resultado. Como estado: por ejemplo, de bienestar psicológico y social total de un individuo en un contexto sociocultural dado, indicativo de estados de ánimo y afectos positivos (por ejemplo, placer, satisfacción y comodidad) o negativos (por ejemplo, ansiedad, estado de ánimo depresivo e insatisfacción). Como un proceso: es indicativo de una conducta de afrontamiento (por ejemplo, luchar por conseguir la independencia, autonomía). Como resultado de un proceso: en un estado crónico debido a una confrontación aguda e intensa con un factor estresante, como sucede en el trastorno de estrés postraumático, o ante la presencia continua de un factor estresante, no necesariamente intenso, que es lo que ocurre en el agotamiento, así como en las psicosis, los trastornos depresivos mayores, los trastornos cognitivos y el abuso de sustancias psicoactivas.

Por su parte, Fromm (2002) se pregunta, si en la actual sociedad industrial el hombre sigue estando mentalmente sano. El texto inicia con una amplia crítica de la patología del hombre “normal”, que él considera socialmente adaptado. Por tal razón, Fromm sostiene que la adaptación a la situación socioeconómica se va a

establecer como el ideal de la normalidad, lo que generará serios problemas para la mayoría de los seres humanos independientemente de su posición subjetiva.

Ahora bien, analizando los métodos actuales de producción y las adaptaciones psíquicas con las que el hombre trata de satisfacer las exigencias del trabajo actual, es evidente, según Fromm (2002), que “se le piden actitudes y rasgos de carácter social que lo enferma psíquicamente. Lo bueno para el funcionamiento actual del régimen económico resulta ser nocivo para la conservación de la salud mental del hombre” (p. 12). Este aspecto tiene que ser considerado seriamente en los estudios sobre salud ocupacional.

De igual forma, cuando Fromm (2002) estudia la patología de la normalidad señalando las repercusiones patógenas que tiene para el hombre la economía de mercado, lo que está destacando es que, en el núcleo de este padecimiento de lo normal, se encuentra la creciente incapacidad del hombre para relacionarse por sí mismo con la realidad. Sostiene también que de hecho el que no se vea hoy como algo anormal la cosificación, la anulación, la depreciación y la dependencia de las personas de los objetos del mercado no es más que un indicador fehaciente de la denominada “patología de la normalidad” (p. 14).

Finalmente, después de analizar críticamente el contexto actual de la problemática de la salud mental desde la perspectiva de la “normalidad”, Fromm afirma que la salud mental “es un concepto social, relativo, que corresponde al estado de ánimo de la mayoría de la sociedad” (p. 18). Desde este punto de vista, es evidente que “la salud mental es la adaptación a las formas de vida de una sociedad determinada, sin importar para nada si tal sociedad está cuerda o loca. Lo único que importa es si uno se ha adaptado o no” (p. 19).

Sin embargo, no podemos olvidar que existen otras perspectivas para abordar este fenómeno sociocultural. En este sentido, se puede decir que el estudio de la salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la definición de salud que proporciona la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), la cual la define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Ahora bien, pensar la salud mental de esta forma implica, entre otras cosas, la necesidad de realizar un conjunto de actividades dirigidas hacia la promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales y el tratamiento o la rehabilitación de las personas afectadas por algún malestar o trastorno del orden mental. En pocas palabras, la salud mental es un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias capacidades;

puede afrontar las tensiones normales de la vida; puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Por lo señalado en el párrafo anterior, se afirma categóricamente desde la perspectiva positivista que la salud mental es parte integral de la salud de los seres humanos. No hay salud sin salud mental. La salud mental es algo más que la ausencia de trastornos mentales, que está determinada por factores socioeconómicos, biológicos y medioambientales. Además, existen estrategias de intervenciones eficaces y rentables de promoción, protección y restablecimiento de la salud mental en el ámbito social laboral.

Desde la perspectiva psicoanalítica propuesta por Sigmund Freud, el problema de la salud mental es algo bien distinto a todo lo antes referenciado. Para esta escuela de pensamiento sobre lo psicológico, es posible hablar y sostener una práctica social como lo es el psicoanálisis sobre el malestar humano estructural, que es propio del ser humano y que no tiene cura, entendida esta como eliminación del síntoma del sujeto del inconsciente. En este sentido, la mirada psicoanalítica se opone a la idea de la salud mental como un bien o una mercancía que se adquiere o intercambia por dinero en el mercado de la salud, y sostiene la imposibilidad humana de alcanzar un estado de bienestar completo como el que promueve la política de la OMS. Además, frente a los ideales del discurso capitalista de eliminación de los síntomas del malestar como criterio de garantía de salud y eficacia personal, el psicoanálisis freudiano sostiene que el síntoma como rasgo singular y humano no es eliminable; por lo tanto, es incurable. En pocas palabras, Freud (1999, 2012, 2013) postula el síntoma como un malestar que insiste, persiste y se resiste.

Ahora bien, considerar que la salud en los seres humanos tiene que ver con un estado completo de bienestar físico, mental y social es mostrar la política de un ideal asociado a la armonía, el equilibrio y la paz social. Sin embargo, el síntoma, como aquello que estorba, que molesta, que impide que las cosas de la vida humana anden por donde deberían andar (el ideal), pone de manifiesto una tensión ineludible y permanente entre el síntoma y

"La salud mental es parte integral de la salud de los seres humanos. No hay salud sin salud mental. [...] Además, existen estrategias de intervenciones eficaces y rentables de promoción, protección y restablecimiento de la salud mental en el ámbito social laboral".

la salud mental. En síntesis, desde la perspectiva psicoanalítica de corte freudiano se puede afirmar que el síntoma es el responsable de romper la ilusión de un estado completo de bienestar.

168

Nuevas condiciones de trabajo

Para muchas personas hoy día, el trabajo asalariado (empleo) ya no es lo que era antes y ni siquiera como era antes. Es decir que el significado del trabajo y las condiciones han cambiado drásticamente. Del empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de la vida activa de una persona que le permitía configurar una carrera profesional, se ha pasado a la inestabilidad laboral y la incertidumbre, a la flexibilización sin límite y la precarización de la actividad laboral.

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

En términos generales, es fácil apreciar que la actividad laboral está siempre sujeta a variables muy diversas y el conjunto de todas ellas forman lo que hoy se conoce como *condiciones de trabajo*. Ahora bien, uno de los factores determinantes de las condiciones de trabajo es el económico, es decir, el sueldo fijo, los complementos, las horas extra y todo elemento que influya en el salario. Otro de los factores relacionados con las condiciones de trabajo es el que se refiere a la seguridad e higiene. En este punto, en los últimos años se han incorporado nuevos parámetros desde las políticas de riesgos laborales, es decir, normas y pautas que deben regir una actividad para que esta tenga las suficientes garantías de seguridad física para el trabajador, así como para su salud.

Los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea. Tienen la capacidad de afectar tanto el bienestar o la salud física, psíquica o

social del trabajador, como el desarrollo del trabajo. En otras palabras, los factores de riesgo psicosocial son todas aquellas condiciones de trabajo susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores.

De acuerdo con lo establecido por el comité mixto de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y de la OMS:

169

Los factores psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (1984, p. 3)

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

De acuerdo con Moreno Jiménez (2011) y Moreno Jiménez y Báez León (2010), el trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud, y las condiciones laborales han supuesto de forma habitual una amenaza a la salud que ha ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo, incluyendo, por supuesto, la salud mental de los trabajadores. Aunque la preocupación por los riesgos laborales se ha centrado en los riesgos físicos y ambientales, recientemente se ha prestado más atención a los riesgos psicosociales que exigen, de parte de los investigadores del comportamiento humano en los contextos laborales, un mayor esfuerzo en la conceptualización y formas de manifestación, según lo describen las investigaciones previas de Andrade Jaramillo y Gómez (2008), Briceño (2003) y Charria, Sarsosa y Arenas (2011).

Particularmente, en los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización, los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado, y sus efectos sobre la salud son significativos. Por esta razón, se requiere por parte de la administración o gerencia de recursos humanos una atención integral a la salud laboral, como se puede apreciar en los estudios de Villalobos (2004), Salanova (2009), Uribe y Martínez (2013) y Gutiérrez y Vilorio-Daza (2014).

Efectos de las condiciones de trabajo en la salud laboral

Sobre los efectos de las condiciones de trabajo en la salud mental de los empleados existen varias investigaciones tanto en el contexto nacional como en el internacional. En este punto se hace referencia solo a dos fenómenos psicosociales: el síndrome de desgaste profesional (*burnout*) y el *mobbing*. Por supuesto que existen otros efectos asociados a las nuevas condiciones de trabajo que afectan notoriamente la salud mental de quienes se encuentran empleados, los cuales serán temas para profundizar en próximas publicaciones.

El síndrome de *burnout*

Freudenberg (1974) definió el síndrome de agotamiento profesional (*burnout*) como “un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales que se desarrollan en ocupaciones cuyo ‘objeto’ de trabajo son otros seres humanos, es decir, en ocupaciones de servicios humanos” (p. 35). De acuerdo con este autor, el síndrome de *burnout* es resultado de excesivas demandas laborales, y se caracteriza principalmente por desgano, frustración, desilusión, dificultad para integrarse adecuadamente al entorno laboral, agotamiento emocional (que refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales), despersonalización o deshumanización (actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores de servicio prestado), así como falta de realización personal (percepción de insuficiencia y fracaso profesional). Algunos autores lo definen como síndrome de desgaste profesional o “estar quemado”.

Para Maslach y Jackson (1981), el síndrome de *burnout* es una respuesta al estrés laboral crónico definido por tres únicas dimensiones: agotamiento emo-

cional, despersonalización y falta de realización personal. Para estos autores, la comprensión cabal de dicho síndrome incluye su matiz psicosocial. Aunque en el ámbito práctico y en la investigación el modelo de Maslach es el más utilizado, continúan elaborándose nuevas teorías que varían en cuanto al enfoque tridimensional establecido.

Gil Monte (2006) ha propuesto la categoría de “culpa” como un elemento psicológico adicional que agrava el propio síndrome. En síntesis, el descubrimiento del síndrome de *burnout* es uno de los aportes más importante y significativos en el tema de los factores psicosociales del trabajo y quizás el más investigado. Sin embargo, pensar que las consecuencias psicológicas negativas del trabajo se reducen a este único síndrome es limitante y por ello sigue pendiente un modelo explicativo más que descriptivo que amplíe la comprensión de dichas consecuencias en la salud mental de los trabajadores.

El *mobbing* (acoso laboral)

Este concepto fue desarrollado y promovido en el ámbito laboral por Heinz Leymann en 1984, psiquiatra alemán que inicialmente designó este fenómeno del maltrato psicológico en el entorno laboral como “terror psicológico”. Leymann (1990) definió el acoso psicológico o el *mobbing* como el terror psicológico laboral en el que una persona, o un grupo de personas, ejerce una violencia psicológica extrema sobre otra en el lugar de trabajo de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses).

En términos generales, el concepto de acoso psicológico laboral o el *mobbing* hace referencia a aquella situación en la que una o varias personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un largo periodo, sobre otra persona en el puesto de trabajo. De acuerdo con las descripciones de los investigadores de este campo. El objetivo en este caso es intimidar, reducir, amedrentar, consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con el fin último de echar o eliminarla de la organización. En otras palabras, la expresión *mobbing* hace referencia al acoso laboral utilizado con el significado de forzar a alguien a hacer algo que no quiere, acorralarlo o presionarlo para que tome la decisión de abandonar su trabajo.

Es obvio que el lugar de trabajo es donde las personas pasan gran parte de su vida, que dicho lugar ofrece también la oportunidad de establecer relaciones inter-

"El acoso psicológico afecta el clima laboral de la empresa, deteriora la cohesión y la calidad de las relaciones interpersonales y aumenta los accidentes en el lugar del trabajo por descuido, por negligencia o por falta de atención o distracción".

personales dentro de una organización socio-laboral. Pero, al mismo tiempo, el lugar de trabajo puede convertirse en uno de estos entornos en donde puede manifestarse el acoso psicológico o el *mobbing*.

El *mobbing* como un tipo de violencia laboral se refiere al comportamiento de un individuo que usa su poder y que manipula a los demás para satisfacer su interés. Además, lo hace mediante un hostigamiento sistemático por medio de alusiones, descalificaciones, desconsideraciones hacia la persona víctima de esta situación. Desde luego, no es un fenómeno nuevo, sino que es un fenómeno de la sociedad en general.

El acoso psicológico afecta el clima laboral de la empresa, deteriora la cohesión y la calidad de las relaciones interpersonales y aumenta los accidentes en el lugar del trabajo por descuido, por negligencia o por falta de atención o distracción. De acuerdo con Uribe Prado (2011), la empresa es la responsable

de garantizar un ambiente de trabajo saludable y adecuado. Para hacer frente a los casos de acoso psicológico en el lugar de trabajo, es necesario plantear estrategias realmente preventivas y de intervención que requieren la implicación de todos los agentes dentro de la organización. Para este autor, el *mobbing* es un fenómeno que se presenta de manera sistemática en las dinámicas laborales actuales y se convierte, por lo tanto, en un enemigo silencioso de las relaciones laborales.

Malestar psíquico en el trabajo

El malestar es el sufrimiento que no puede ser descifrado y expresado en palabras y que aparece como sufrimiento.

Sara Velasco (2006)

En cuanto al sufrimiento en el trabajo, es importante resaltar que las condiciones de trabajo afectan significativamente la percepción de bienestar subjetivo y el reco-

nocimiento de la labor realizada por parte de los otros significativos en el contexto de las relaciones laborales. Las funciones psicológicas que cumplen la realización de una actividad productiva en la estructura psíquica del sujeto trabajador se ven bastante alteradas o impedidas en los actuales contextos de trabajo, ya que los sistemas de producción capitalistas traen como principal efecto la fragmentación de la relación hombre-trabajo, derivado en múltiples síntomas de sufrimiento en el trabajo.

Por esta razón, es necesaria la intervención psicológica para comprender cómo las actuales condiciones de trabajo determinan un estado de malestar subjetivo cada vez más generalizado, que trae como consecuencia principal la manifestación de sufrimiento psíquico desbordada o excesiva y que se expresa en una nueva psicopatología laboral. En este contexto, el sufrimiento es conceptualizado como una situación de dolor extremo a la que no se le encuentra sentido.

Ahora bien, el sufrimiento (dolor psíquico), en las actuales condiciones de trabajo, resulta ser para el sujeto más intolerable, más intenso y, por lo tanto, presenta una mayor dificultad para ser simbolizado por parte del sujeto que lo padece. En pocas palabras, el sufrimiento en el trabajo resulta ser una experiencia subjetiva singularmente vivenciada por el sujeto en el trabajo.

Finalmente, surge la pregunta por la relación entre la salud mental y la promesa de felicidad que el sistema socioeconómico y político actual promueve en exceso, y que se constituye para muchas personas en el ideal que hay que alcanzar, al precio que sea. En consecuencia, no es raro que en estas relaciones las labores perversas incrementen tanto las adicciones al trabajo como al dinero como objetos que producen la mayor satisfacción posible para el sujeto contemporáneo.

Un caso particular: el malestar docente

Ante las demandas cada vez mayores de la institución educativa al docente, surge una serie de respuestas que intentan eliminar el malestar entre lo deseado y lo permitido a la hora de realizar la actividad docente. Básicamente, cuando se habla de malestar docente se hace referencia a un fenómeno que afecta a una buena parte del profesorado y que se origina en respuesta a una serie de factores o acontecimientos negativos que aquejan a dicho profesorado en el marco institucional educativo. Las exigencias sociales y laborales se traducen en sobrecarga emocional y desempeño inferior al esperado en los docentes.

Cuando un trabajador no sabe exactamente lo que tiene que hacer, se siente inadecuado y poco profesional en la realización de sus tareas o funciones. ¿Cuáles son las funciones y tareas de un docente? La respuesta debería estar asociada a las condiciones de la institución educativa. Sin embargo, en el contexto actual de la violencia escolar generalizada, la actividad docente parece adquirir nuevas funciones, tareas y responsabilidades que sobrepasan las capacidades pedagógicas y didácticas adquiridas durante su formación profesional.

En este contexto, los índices de estrés laboral, agotamiento emocional y ansiedad se incrementan notoriamente en el personal docente. Llega incluso a estados de depresión profunda y despersonalización y despreocupación por la calidad del servicio educativo. El estrés crónico se caracteriza por extenuación, una gradual y progresiva despreocupación, así como ausencia de sentimientos emocionales hacia los beneficiarios del trabajo. Por consiguiente, los componentes de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal son elementos centrales en el constructo (Gil-Monte, 2012).

Según Esteve (1995), algunos de los componentes provenientes del ámbito social que producen malestar docente serían: los problemas sociales que porta el alumnado; el deterioro de la imagen social del docente; la continua necesidad de actualización del profesor; el aumento imparable de exigencias sobre el docente (científicas, técnicas, culturales, pedagógicas, psicológicas y sociales); la inhibición educativa de la institución familiar; la dificultad para trasladar al aula las nuevas tecnologías de la información; el cuestionamiento permanente de cualquier línea de trabajo que pueda seguir un profesor; la carencia de expectativas laborales en los alumnos; la escasez de recursos; deficientes condiciones de trabajo y las agresiones verbales, físicas y psicológicas contra el profesorado. Por esta razón, es importante tener siempre presente que la institución educativa no es ajena al conflicto, a la desigualdad y a la exclusión social, política, económica y cultural. Ella es un espacio de interacciones sociales donde se expresan, catalizan y detonan procesos de vinculares y conflictividad social dentro y fuera de sus fronteras (Ghiso, 2012).

Síntomas del malestar docente

En el punto anterior se mencionaron algunas causas que pueden producir malestar en los docentes. Ahora corresponde analizar la manifestación, en forma de síntomas, de dicho malestar. También es importante para el docente nombrar el

malestar y reconocer cuál es el valor que puede tener para cada uno que lo vive, a través de las palabras.

Decir o nombrar el malestar revela de qué manera cada uno entiende y ordena ese mundo que conforma su campo de prácticas docentes. También permite ubicar qué y cómo a cada uno se le presenta alguna situación como un obstáculo. Entonces y siguiendo esta argumentación, el malestar, el obstáculo no está solo afuera, no es la cosa en sí, sino que en alguna medida se construye con determinadas características y no otras, también a partir del modo de nombrarlo.

Como se mencionó anteriormente, Freud (1999) sostiene por ello que “porque hay malestar hay cultura”, precisamente porque el malestar es irreductible por completo, que el hombre busca establecer algunos recorridos, normas, instituciones para la convivencia con otros, para una regulación de aquellas. Para el psicoanálisis de corte freudiano, el malestar comporta entonces un desencuentro en lo pulsional y entre lo pulsional y la cultura, para todos los sujetos, es decir, se trata de un malestar estructural, propio de la constitución del psiquismo humano (Freud, 2012). En síntesis, de acuerdo con Freud, las culturas son las vestimentas propias de cada momento histórico y de cada contexto, con sus modos diferentes de lidiar con ese malestar, aunque también ella misma los genera (Freud, 2013). Por estas razones, la felicidad como estado de bienestar completo y como proyecto para los humanos no es más que una ilusión y una esperanza alojada en lo más profundo del aparato y la estructura psíquica que funciona como marco de referencia ideológico de los grupos humanos (Porras Velásquez, 2011).

Conclusiones

La psicología como disciplina científica y práctica profesional asume el trabajo como objeto de estudio a partir de las relaciones de producción capitalista. Por lo tanto, se puede deducir que la psicología es un producto directo de la transformación del hombre en mercancía, según la división social del trabajo. Aquí el trabajo se considera productivo en la medida en que produce y reproduce el capital, y entra en el circuito de producción de mercancías, realiza la plusvalía, entra en circulación, produce más valor (Marx, 1974). Sin embargo, no hay que olvidar que el trabajo como actividad exclusivamente humana “adquiere distintos significados a partir del proceso de atribución social” (Porras Velásquez, 2016b, p. 73).

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

El análisis del trabajo como “realidad subjetivada de carácter social” es importante por el sujeto de la psicosis en el contexto de la salud mental del modelo de producción capitalista. En este contexto es oportuno preguntar por la razón de quienes desean incorporar o insertar laboralmente a los hasta ayer “enfermos mentales” y hoy mano de obra barata. Pues bajo la superficie de estas transformaciones más o menos cosméticas, en el mundo empresarial, subsiste una línea de continuidad en cuanto a la consideración del trabajo como mercancía, y las personas trabajadoras como recursos humanos de la empresa. En esta instancia, las prioridades de la organización están en función del capital más que del trabajo. En consecuencia, es pertinente indagar en el marco de los profesionales de la salud: ¿cuál es la articulación entre el sistema de protección social y el mercado laboral en Colombia? La respuesta a este interrogante daría luces sobre la relación entre la inserción laboral, el desempleo, el empleo informal y la desprotección social y laboral de las personas en condiciones de vulnerabilidad (Porras Velásquez, 2013).

Cuando se habla de salud mental y trabajo es pertinente reconocer que, en el fondo, la cuestión no es la salud mental en sí misma, sino la salud mental en tanto garante de prosperidad económica de un pueblo que ha eliminado todas sus diferencias y que ha normalizado a su población.

Finalmente, si la ética del trabajo, como plantea Bauman (2005), era una aberrante grosería al responsabilizar a los pobres de su pobreza gracias a su falta de disposición al trabajo y, por lo tanto, su inmoralidad y degradación personal que se convertiría en uno de los últimos servicios de la ética del trabajo a la sociedad de consumidores, pues más aberrante resulta ser que en la nueva estética del consumo, propuesta por dicho autor, las clases que concentran las riquezas pasan a ser objetos de adoración, y los “nuevos pobres” son aquellos que son incapaces de acceder al consumo y a la novedad del sistema capitalista. Por esta razón, para alcanzar los placeres de una vida normal se necesita dinero, y los pobres se encuentran ante un

escenario de consumo rapaz y con la incapacidad de solventar los estándares del consumo. Allí es donde se hace necesario analizar las condiciones de posibilidad y emergencia de los “nuevos anormales”.

Referencias

- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló y A. Ovejero, A. (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 95-144). Madrid: Pirámide.
- Andrade Jaramillo, V. y Gómez, I. (2008). Salud laboral: investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25.
- Bauman, Z. (2005). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Briceño, L. (2003). Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas. *Revista Ciencias de la Salud*, 1(1), 13-30.
- Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Esteve, J. M. (1995). *Los profesores ante el cambio social*. Barcelona: Anthropos.
- Freud, S. (1999). *El malestar en la cultura* (vol. 3). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Freud, S. (2012). *El porvenir de una ilusión*. Madrid: Taurus.
- Freud, S. (2013). *Psicología de las masas y análisis del yo*. Madrid: Alianza.
- Freudenberg, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-166. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fromm, E. (2002). *La patología de la normalidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Galende, E. (2008). *Psicofármacos y la salud mental: la ilusión de no ser*. Buenos Aires: Aires: Lugar.
- Gil Monte, P. (2006). *Riesgos psicosociales y síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Conferencia dictada en el 1º Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y salud Mental en el Trabajo, Cuernavaca (Morelos), 12-14 de octubre. Recuperado de http://www.uaem.mx/foroamericas_memorias/1PONENCIAS/PPT/CM4GILMONTE.pdf
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud organizacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-41. doi: <https://doi.org/10.1590/S1726-46342012000200012>
- Ghiso, A. M. (2012). Algunos límites de las respuestas frente a la violencia y la inseguridad, en las instituciones educativas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(2), 815-824.
- Gutiérrez, A. y Vilorio-Daza, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1), 5-7.
- Houtman, I. y Compier, M. (2001). Trabajo y salud mental. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ley 1616 de 2013 (21 de enero), por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* n.º 48.680. Bogotá.

Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and victims*. Vol. 4. Nueva York: Springer.

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(supl. 1), 4-19. doi: <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Moreno Jiménez, B., y Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. doi: <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Oficina Internacional del Trabajo. (2002). *Panorama laboral de América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional.

Oficina Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: autor.

Organización Mundial de la Salud (2011). *Salud mental: un estado de bienestar*. Recuperado de http://who.int/features/mental_health/es/index.html

Porras Velásquez, N. (2009). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. *Tesis Psicológica*, 4(1), 36-56.

Porras Velásquez, N. (2011). Lo ideológico en la psicología social y en la guerra en Colombia. *Revista de Psicología GEPU*, 2(2), 138-157.

Porras Velásquez, N. (2012). La realidad organizacional: desde la perspectiva psicosocial. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(1), 7-18.

Porras Velásquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*, 8(2), 98-117.

Porras Velásquez, N. (2016a). Pensar los conflictos organizacionales desde la perspectiva del coaching ontológico. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un Enfoque Comprensivo del Ser*, (13), 30-38.

Porras Velásquez, N. (2016b). La psicología del trabajo en relación con la subjetividad, la inserción laboral y la salud mental. En J. Báez y et al. (Eds.), *Salud mental y el sistema de producción* (pp. 61-101). Bogotá: Fundación Universitaria Los Libertadores.

Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva. En C. Vásquez, y G. Hervás (Eds.), *Psicología positiva aplicada* (pp. 403- 427). Sevilla: Desclée de Brouwer.

Uribe, A. F. y Martínez, A. M. (2013). Factores de riesgo intralaboral en una institución de salud nivel III de la ciudad de Santander. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 56-68.

Uribe Prado, J. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*. México: Manual Moderno.

Velasco, S. (2006). *Atención biopsicosocial al malestar de las mujeres. Intervención en atención primaria*. Madrid: Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de <http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Atencion%20biopsic%20malestar.pdf>

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y Trabajo*, 6(14), 197-201.