

- dependencia de la situación y a una gran incapacidad para incorporar los resultados del propio comportamiento en el futuro;
3. Manifiestan comportamientos contradictorios en función de variaciones a veces sutiles, del entorno. No han podido plantearse la pregunta acerca de qué desean de la vida, qué desean ser ellos mismos. No han reflexionado acerca de estas cuestiones;
 4. Buscan prestigio en sus modalidades más agresivas y asociales, quieren hacerse valer en base a una ficticia y circunstancial superioridad frente a una sociedad que le ignora, un trabajo frustrante y rutinario o un desempleo sin esperanza de solución.

Respecto de la segunda variable, la inseguridad, Valverde Molina afirma que se manifiesta en dos direcciones profundamente relacionadas:

1. en la forma como responde a las distintas situaciones de su vida (inseguridad situacional)
2. en la forma como establece sus relaciones interpersonales (inseguridad relacional)

El individuo inadaptado se desarrolla en ambientes particularmente empobrecidos, amenazantes, y sobre todo, contradictorios, por lo cual no logra conformar una identidad estable, descontrolándose en su comportamiento y desvinculándose del entorno. Con un aprendizaje insuficiente en cuanto a la formación de una identidad capaz de integrarse interna y externamente, le es imposible cumplir con los requerimientos de adaptación básicos para ser aceptado en una organización laboral.

Esta asociación de no adaptación y desvinculación del medio externo, nos ha sugerido la denominación de *ensimismamiento inadaptado* para esta modalidad laboral.

La segunda configuración del proyecto de vida laboral inauténtico corresponde a la **sobreadaptación**.

El individuo se adaptaría excesivamente a los requerimientos del exterior, en una actividad sacrificada y sostenida. Busca responder con gran autoexigencia a la demanda laboral. Es lo opuesto a la modalidad *inadaptada*.

Se observa en la literatura especializada una ausencia en la consideración de este trastorno, a excepción de los trabajos de *Psicopatología laboral* en los que se incluyen en el capítulo de enfermedades laborales el *stress*, *burn out*, *agotamiento*, *fatiga laboral*, etc. como trastornos causados por una sobreadaptación laboral.

La extensa atención al tema de la *inadaptación*, despereja respecto de la *sobreadaptación* puede deberse, a nuestro criterio, a que el costo socio-económico de la primera es superior a la segunda, ya que los trabajadores sobreadaptados alcanzan un alto nivel de rendimiento y producción laboral, sólo detenido o dificultado, en la mayoría de los casos, por limitaciones en su salud. Es infrecuente que el trabajador sobreadaptado reflexione o tome conciencia por sí mismo acerca de su calidad de vida. Tanto hay sobreexigencia interna como externa que lo condiciona a no poder evaluar el costo de tal modalidad laboral, necesitando llegar a situaciones límites que pongan en peligro su vida, para detener esa carrera al éxito laboral. Por lo

tanto, a nuestra cultura del *tener y producir* no le afecta como negativa la *sobreadaptación*, en cambio la *inadaptación* sería el reverso de aquello que nuestra sociedad considera como valioso.

En este análisis se atribuye el mismo rango de importancia a las dos formas de existencia inauténtica del proyecto laboral ya que ambas cursan con sufrimiento -más o menos concientizado en el individuo, su familia y la sociedad - y significan un menoscabo en las posibilidades humanas de realización integral.

Rasgos principales del proyecto sobreadaptado:

1. Personalidad inmadura, no integrada adecuadamente entre sus diferentes estratos ni en su relación con el mundo. Hay una acentuación unilateral de la estructura noética en detrimento del fondo endotímico y del fondo vital, el individuo actúa desde un hiperracionalismo, no considerando suficientemente sus emociones ni su bienestar corporal. Construye el proyecto laboral desde la utilidad racional, actuando como el *hombre racional económico* caracterizado por Schein. No considera su vocación personal, se halla desconectado de sus motivaciones más singulares. Esta acentuación puede llegar a la disociación en los casos más graves. En cuanto a la integración horizontal (comunicación con el mundo) tampoco está lograda, ya que se le da un excesivo predominio al mundo externo a expensas del interno. El individuo estructura su proyecto desde una dirección externa a él, no registrando ni considerando suficientemente su interioridad.
2. Se da un predominio de las tendencias del yo individual - necesidad de afirmación individual, necesidad de poder y valoración - descuidándose las tendencias de la vitalidad - cuidado y preservación de la salud. Por no estar aún lograda la autovaloración, no pueden desarrollarse las tendencias transitivas.
3. El individuo sobreadaptado vive en un presente significado desde esa necesidad extrema de autoafirmación. No puede integrar en el proyecto las experiencias que tuvo en su infancia respecto de la dimensión laboral (juegos por ejemplo en los que se manifestaban sus inclinaciones y preferencias laborales), ni tampoco puede vivir al futuro con libertad y plasticidad. Se ve compelido a exigirse siempre hasta el máximo de sus posibilidades, y no puede imaginarse eligiendo libremente desde su vocación, a la que desconoce profundamente, aunque en el exterior pueda asumir la máscara de lo contrario.
4. El proyecto laboral se construye en base a motivaciones secundarias (aceptación y reconocimiento externo, estímulos económicos, imagen de superioridad). Se halla separado de las motivaciones esenciales ya que su vocación fue ahogada por la necesidad de satisfacer las demandas del exterior.
5. Manifiesta trastornos vinculados con el trabajo, siendo el *stress* un estado permanente que lo lleva a pérdidas importantes de su salud en general y de su salud mental en particular, en ocasiones irreversibles. Dada la disociación de la estructura de su personalidad en las patologías más severas, no llega a percibir los anuncios que el cuerpo envía de su sobrecarga y extenuación, con lo que pone en peligro su vida.
6. Predominan los disvalores y antivalores, fundamentalmente en lo concerniente a la vitalidad y la vida afectiva. La producción, el rendimiento, el triunfo a cualquier precio malogran la consideración y respeto por valores tales como la interioridad y aceptación de las propias necesidades de cuidado, coherencia y encuentro consigo mismo.
7. Al no haber desarrollado adecuadamente la identidad de sí mismo, y extremado la sujeción a la identidad de rol, ha construido un falso *self* que le impide llegar a apropiarse las notas de la realidad desde una selección

personal. Queda de ese modo determinado por una dependencia alienante hacia las demandas y necesidades de los otros. Desde esa sobreexigencia de ajuste y conformidad con el exterior, no puede acceder al sentimiento de bienestar laboral, ya que siempre está pendiente de complacer a los demás, meta que nunca puede ser satisfecha del todo.

-

Sistema de relación yo-mundo:

El proceso de personalización ha sufrido un importante menoscabo en el desarrollo de la interioridad. Ante un mundo que ha sometido al individuo con excesivas demandas, el sujeto se ha apartado de sí mismo en aras de una aceptación y valoración externas insaciables.

Así se configura un yo en apariencia fuerte, exitoso laboralmente, con una identidad social destacada, mas empobrecido afectivamente y disociado de las necesidades de cuidado, preservación e incremento de la salud, aspectos esenciales y básicos para un desarrollo personal armónico. Por hallarse dirigido unilateralmente desde el exterior, carece de un adecuado registro interno que le posibilitaría seleccionar en su interacción con el mundo aquellos valores que sí responderían a su vocación. Es decir, trabajaría en aquello que el mundo significa como relevante para adquirir valores materiales, fama y prestigio, desoyendo sus preferencias e intereses, a los que incluso puede llegar a desconocer en las patologías existenciales más inauténticas. Y además, trabajaría de un modo tan excesivo en intensidad, dedicación y exigencia, que la vida de relación, el tiempo libre u otros intereses no laborales, se ven necesariamente restringidos, postergados o anulados.

En un mundo que sobrevalora la producción y la imagen, estos individuos que "viven para trabajar" son exitosos y reconocidos por los otros. La búsqueda de aceptación y reconocimiento externo se ha sobredimensionado. No está en interacción equilibrada con la autoaceptación y autovaloración que se hallan sojuzgadas a la primera. Por eso hablamos de una adaptación que es excesiva. Se trataría de un ajuste, una conformidad tal que es ejercida sin el juego de libertad personal que le permitiría discriminarse del mundo y de las exigencias externas que ha hecho suyas desde una alienación, pues faltó en esa interacción yo-mundo la mediación de su interioridad.

Al existir esta sobredimensión de la identidad de rol respecto de la identidad de sí mismo, la personalidad queda sojuzgada a un mundo voraz y agresor de la interioridad.

-

Sentido existencial:

Esta situación, tan habitual de ser observada en la actualidad ha llamado a que pensadores humanistas alerten sobre su naturaleza y consecuencias destructivas tanto para el hombre como para el mundo. P.Lersch, entre ellos, ha subrayado que la *desinteriorización* es el problema más acuciante de nuestra época, al que debemos hallar una solución a través de un rescate de la mismidad y de la intersubjetividad.

Hallamos en esta modalidad laboral importantes menoscabos en la posibilidad de vivenciar (se) y comportar (se) del sujeto. La estructura esencial humana no ha logrado desplegarse. Por no haberse logrado una autonomía y autovaloración,

tampoco puede trascender ofreciendo al mundo algo distinto y acrecentador de los valores esenciales, ya que no surgió suficientemente lo distinto en él respecto del exterior, por lo tanto lo que da de sí es el producto de su sumisión y alienación en el mundo.

-

Relación con el trabajo:

El individuo ha tenido un intenso aprendizaje de los roles laborales, por lo que experimenta fortaleza yoica para responder a los requerimientos sociales de un buen desempeño. Posee los suficientes recursos intelectuales, volitivos y de aceptación de las normas como para sentirse seguro de poder hacerlo.

Así como caracterizábamos al individuo que ha construido un proyecto laboral *inadaptado* como poseedor de sentimientos de insuficiencia e impotencia, el *sobreadaptado* es exactamente lo opuesto. Desde la construcción de un *falso self* son característicos los sentimientos de omnipotencia en relación con el trabajo.

Aparentemente activo, desarrollando un alto nivel de producción y rendimiento laboral, en el trasfondo es pasivo a las exigencias externas, exigencias que han sido internalizadas de un modo enajenante pues no participó en esta operación su interioridad, que se halla relegada y postergada pues no le asegura la aceptación y el reconocimiento externo.

Es frecuente observar en estos sujetos aparentemente tan independientes y seguros de sí, profundos deseos de ser cobijado y contenido, que aparecen a través del lenguaje corporal. En las patologías psicosomáticas, habituales en la modalidad laboral que estamos analizando, se expresan necesidades insatisfechas de dependencia y cuidados básicos, necesidades que no fueron atendidas en su infancia por pertenecer a un medio familiar y social altamente exigente de rendimientos racionales y poco sensible a las necesidades afectivas.

De ahí que sea frecuente observar que en la etapa más productiva de su vida, cuando han alcanzando la meta del éxito y la admiración, sientan que le deben todo a la empresa u organización laboral a la que pertenecen, sentimiento que varía totalmente cuando, al aumentar la edad, son apartados o relegados a funciones secundarias, o también cuando alguna enfermedad los invalida y ya no son aceptados como antes. El sentimiento pasa a ser que le han dado todo a la empresa, organización, etc., que se quedaron con su ser, y que cuando necesitan comprensión y aceptación de su situación, lo que reciben es rechazo y discriminación. Aparecen en esos momentos críticos un gran dolor y desilusión. Experimentan que le han dado al trabajo lo mejor de sí, y que éste no se lo retribuye. Grandes dificultades tiene que atravesar el sujeto si llega a cierta etapa de su vida y recién en ese momento, por la crisis que lo atraviesa y que no puede soslayar sin un cambio personal, descubre que ha vivido malográndose como persona. Las estadísticas muestran que los trastornos psicosomáticos con desenlace importante o mortal, pensemos en los accidentes cardio-respiratorios o cerebrovasculares que aparecen en etapas cada vez más tempranas, y que tampoco consideran como antaño, el sexo del trabajador. La mujer, antes menos vulnerable a experimentar enfermedades debidas al *stress laboral* pues se hallaba al margen del mundo laboral, hoy aparece con índices crecientes de padecimientos vinculados con esta problemática.

Esta modalidad laboral supone entonces, una personalidad que ha madurado excesivamente en un área -la racional- en detrimento de las demás -la afectiva, la vital- y un mundo laboral deshumanizado y deshumanizante ante el que se ha sometido. La creatividad como la expresión más cabal de la interioridad que se despliega al exterior, ha quedado inhibida.

Es por ello que denominamos a esta configuración *sobreadaptación enajenante*.

Analicemos la importancia del problema del trabajo en una sociedad que, por estar en crisis, desafía a hallar una evolución y superación.

Para algunos autores, el fuego puede simbolizar el trabajo.⁽⁸⁾

El fuego simboliza la energía que el trabajo necesita para su accionar.

El trabajo dignifica al hombre, lo aleja de los problemas de la inactividad, es uno de los caminos que otorgan sentido a la vida, tal como la misión purificadora del fuego. El gran Velázquez en su pintura *La fragua de Vulcano* perpetuó este mito.

Re-crear el mundo desde un sentido auténtico es la transformación en la situación laboral, de *lainadaptación ensimismada* y *sobreadaptación enajenante* a la *adaptación creativa*.

"Situarse", "habitar" el trabajo desde un proyecto auténtico son acciones que presuponen una elección existencial.

El trabajo es lumbre y calor, energía física y espiritual, destinado a transformar el mundo de *caos* a *cosmos*.

En esa transformación del mundo nos transformamos simultáneamente a nosotros mismos.

De seres indefensos, pasivos y dependientes, evolucionamos a ser sujetos y constructores de nuestra existencia.

El trabajo como *adaptación creativa* repite en cierto modo el "hecho" por excelencia, el gesto arquetípico del Dios Creador: la Creación del Mundo.

Es esfuerzo, tensión que sintetiza la dialéctica humana.

(1) El paradigma *constructivista* ha tenido en nuestra era desarrollos importantes en las ciencias del hombre. En las ciencias sociales podríamos citar a P. Berger, T. Luckmann y A. Schutz como representantes destacados del concepto *construcción social de la realidad*.

(2) Anna Anastasi, en su obra *Psicología Aplicada*, Buenos Aires, Kapelusz, vol. II, 1970, describe cinco etapas en el desarrollo ocupacional, a saber: 1. crecimiento, de 0 a 14 años; 2. exploración, de 14 años hasta el comienzo de la adultez; 3. establecimiento; 4. mantenimiento y 5. declinación ocupacional.

(3) Lersch, Philipp, *Estructura de la personalidad*, Barcelona, Scientia, 1966.

- (4) Baumgarten, Franziska, *Psicología de las Relaciones Humanas en la Empresa*, Barcelona, Ed. Labor, 1959.
- (5) Vuillemin, Jules, *El ser y el trabajo, Las condiciones dialécticas de la Psicología y la Sociología*, Buenos Aires, Eudeba, 1961. En esta obra desarrolla los conceptos de lo regresivo y lo disolutivo de la personalidad cuando ésta no hallar posibilidades de desarrollar valores.
- (6) Palimino, Martha, Ríos, Gloria, Díaz, Jaime, "Proyectos de vida y rehabilitación de delincuentes", *Rev. Latinoamericana de Psicología*, 1991, vol.23, nº1, 75-85, Colombia.
- (7) Valverde Molina, Jesús, *El proceso de inadaptación social*, Madrid, Planeta, 1988. Fuente: Pérez-Rioja, José Antonio, *Diccionario de símbolos y mitos*, Madrid, Teknos, 1988.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR