

"EL PROYECTO DE VIDA LABORAL"

Dra. María Isabel Pérez Jáuregui

Profesora titular y miembro del Comité de Doctorado de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador.

Existir significa, potencialmente, construir proyectos en los que el hombre despliega sus aptitudes y recursos. Anticipa un futuro en el que la meta de la autorrealización despierta y sostiene ese despliegue.

Dichos proyectos giran de modo especialmente destacado en torno de dos grandes cuestiones, el amor y el trabajo. Nos abocaremos en este momento a la realización humana laboral.

Consideramos la necesidad de cumplimiento de ciertas condiciones básicas para que el hombre pueda construir un proyecto de vida laboral que asegure la conservación y el desarrollo de sus potencialidades.

Esas condiciones surgen de la interacción hombre-mundo.

Este trabajo intentará comprender la temática desde una mirada sistémica que integre la unidad estructural persona-contexto. De lo contrario nos parcializaríamos y correríamos el riesgo de disociar aquello que se da como totalidad.

El otro parámetro utilizado para el análisis ha sido el considerar el proyecto de vida como "construcción". Es decir, el proyecto no sería algo dado o recibido como transmisión o herencia en un individuo pasivo en la recepción, sino que resultaría más conveniente comprenderlo como el *ir siendo* el hombre en su ser laboral, el asumir la dimensión laboral como *tarea*. Aquí el existir como ser trabajador se interpreta como desarrollo de los recursos que fue hallando y desplegando en su interacción con el mundo ⁽¹⁾

El análisis del modo en que los proyectos vitales laborales van siendo construidos, así como la consideración de los rasgos fundamentales de las variaciones en tal estructuración, dará lugar a una clasificación de tipos de proyectos vitales laborales.

La tipología que se propondrá puede ser aplicada a partir de la juventud (fin de la 2ª etapa de A. Anastasi⁽²⁾) pues recién en este momento podemos hablar de una construcción de la personalidad lo suficientemente lograda, como para poder diagnosticar su estructura, sus rasgos principales, su modo de funcionamiento y su sentido existencial.

Esta clasificación no implica un juicio de valor respecto a las personas ni tampoco representa un sello determinista ó concluyente acerca del desarrollo de la personalidad.

La clasificación que se propone es la siguiente:

CLASIFICACION

A . Proyecto de vida laboral auténtico

Tipo de relación con el trabajo: A. 1. Adaptación creativa

B . Proyecto de vida laboral inauténtico

Tipo de relación con el trabajo: B. 1. Inadaptación

B. 2. Sobreadaptación

A. Proyecto de vida laboral auténtico

Correspondería en un sentido general al logro de las etapas de desarrollo laboral planteadas por A. Anastasi. No implica ausencia de conflictos y contradicciones sino ser capaz de asumirlos y superarlos permitiendo el desarrollo de las posibilidades.

Rasgos principales del proyecto auténtico

:

1. encarnado en una personalidad madura, integrada en los distintos estratos de la personalidad, e integrada con el mundo;
2. jerarquización de las tendencias transitivas sobre las vitales y del yo individual. Al haber sido estas satisfechas y acceder el individuo a la autovaloración, puede despegar tendencias hacia la transitividad;
3. síntesis integrativa del presente, pasado y futuro;
4. estructurado en base a motivaciones predominantemente esenciales;
5. no se presentan los trastornos característicos del sufrimiento laboral, de modo permanente o prolongado;
6. tender a valores más que a disvalores o antivalores;
7. hallazgo del sentido experimentado predominantemente como bienestar.

Sistema relacional yo-mundo

Un yo maduro con la suficiente autoestima como para ser portador de valores y un mundo valioso que da lugar a la auto-realización. Los valores del sujeto y los del mundo se verían acrecentados a través del trabajo. La cultura del *tener* ha evolucionado a la del *ser*.

Sentido existencial

La autenticidad del proyecto permite hallar el sentido a la propia vida y la posibilidad de trascender espiritualmente hacia el mundo. El proceso de personalización se desarrolla del *individuo* a la *persona ó sujeto*. Predomina el hombre *auto-realizado* y *complejo* gracias al cuidado ó *sorge* del ser.

La estructura esencial de la existencia humana -la trascendencia- logra ser desplegada. El sujeto no sufre importantes menoscabos en sus potencialidades.

Relación con el trabajo

:

Manifiesta una adaptación creativa.

El término *adaptar* proviene del lat. *adaptare*; de *ad*, a, y *aptare*, acomodar, ajustar una cosa a otra. Al referirse a personas sería acomodarse, avenirse a circunstancias, a condiciones, etc.

En Psicología del trabajo se utiliza bajo una triple connotación :

1. adaptación del hombre al trabajo;
2. adaptación del trabajo al hombre;
3. adaptación del hombre a la dimensión humana de buscar un sentido al trabajo.

Esta triple significación alude a los complejos sistemas de ajuste interactivos y relacionales entre hombre - trabajo y rescate de la persona como dimensión espiritual del hombre.

Una personalidad madura tendría una vivencia y comportamiento laboral configuradas bajo una modalidad adaptativa entre el despliegue personal respetuoso de su vocación profunda y una participación acrecentadora de los valores en el mundo.

Sabemos que la adaptación depende del modo en que un individuo interactúa con su medio para la satisfacción de, por un lado, sus necesidades y motivaciones personales, y por el otro, de las demandas que la situación laboral le plantea.

Para ese logro el trabajador debe poseer una adecuada distancia y diálogo entre la identidad de sí mismo - sus motivaciones más profundas y singulares - y la identidad del rol - aquellas características que su personalidad va desarrollando desde los roles que desempeña.

También debe cumplirse la condición de que ninguna de las dos identidades crezca desmedidamente en desmedro del desarrollo de la otra.

En cuanto al tipo de organización laboral que colaboraría al desarrollo de una *adaptación creativa*, sería aquella con una estructura tal que estimulase el desarrollo y crecimiento de los trabajadores, con pautas claras y coherentes en las políticas de dirección de personal.

Corresponderían al concepto ya tratado de *hombre auto-realizado* y *hombre complejo*.

Cuando pensamos en una adaptación de esta naturaleza, implica un comportamiento ajustado a las normas organizacionales de modo particular. El individuo trabaja en provecho de las normas *axiales* de la organización, pero mantiene su sentido de la identidad, ejerciendo su creatividad en hallar otras alternativas en todo aquello que hace a las normas *periféricas*.

Esta aceptación de las normas *axiales* y rechazo por las *periféricas* es signo de individualismo creador, saliendo beneficiada por ello la organización en el logro de sus objetivos, y, simultáneamente, el individuo desarrolla lo mejor de sí.

No se trata por lo tanto de una adaptación similar al mero ajuste o acomodación al trabajo, pues el hombre participaría como sujeto en la construcción de la producción y sus resultados.

Tiene que ver con satisfacción de autoestima y no con mera conformidad. De allí que no sea terreno propicio para desarrollar *morosidad*, o *vacío laboral*.

Y la organización laboral correspondería a esos objetivos. No se trata de que no existan conflictos o crisis en el sistema, sino que las voluntades se aúnan para resolverlas con imaginación y espíritu de iniciativa ante el desafío planteado.

La organización correspondiente a esta actitud sería un sistema abierto, en interacción constante con su medio ambiente, transformando y convirtiendo esa información en productos y servicios que se volcarían en él.

Una personalidad madura tendría en cuanto vivencia y comportamiento laboral una modalidad adaptativa como despliegue personal e inserción en el mundo laboral.

Y la organización laboral estimularía personalidades con rasgos de autonomía, responsabilidad, adaptables, con buena sintonía en las relaciones con los otros trabajadores y con el personal jerárquico.

La iniciativa propia y la creatividad son factores de suma importancia en el trabajo. La adaptación creativa al cambio en un contexto como el actual, caracterizado por la simultaneidad de lo diverso y un incremento cuanti y cualitativo en las comunicaciones, resulta ser una cualidad de primer orden de importancia.

La capacidad de un individuo para procesar internamente sus relaciones con el medio externo, se llama *plasticidad* y ésto implica la existencia de procesos adaptativos y de aprendizaje por parte del individuo y de la organización.

Para afianzar la tendencia a aceptar el cambio y conflicto como situaciones de aprendizaje y desarrollo, deberá producirse un fortalecimiento de la identidad de las partes, asentada en una aceptación y tolerancia frente a las diferencias individuales, asegurándose el derecho a la preservación de la singularidad.

Prosiguiendo en el análisis de la *creatividad*, es importante detenernos en el tema de la fantasía. P. Lersch⁽³⁾ al analizar la fantasía representativa, pone de relieve su importancia dentro de la concienciación y orientación en el mundo.

Para el tema que aquí nos reúne, seleccionaremos de los diversos tipos, la fantasía planeadora y la creadora.

La primera, estrechamente enraizada en la percepción de la realidad, aplicando la previsión, experiencia y anticipación, organiza planes de acción. De tal fantasía planeadora depende su actividad y su iniciativa, su disposición para la selección de acciones. Es configuradora del mundo.

En cuanto a la segunda, la fantasía creadora, la anticipación alcanza en ella su más alto grado. Tiene un carácter cognoscitivo, basado en la experiencia pero trascendiéndola, le permite orientarse respecto de la marcha de las cosas.

La fantasía permite así anticiparse a sí mismo -el futurizar del proyecto de vida- y es asimismo anticipación del curso de las cosas. En ese sentido la fantasía tiene una función *creadora y configuradora* del mundo como horizonte de desarrollo y realización.

Podemos decir entonces que en la *adaptación creativa* hallamos una síntesis de fantasía y realismo, siendo el trabajador *protagonista activo* de su proyecto.

Proyecto de vida laboral inauténtico

Está caracterizado por la detención, inhibición o regresión en el desarrollo de las etapas laborales. Alude a caracteres de cierta permanencia, no a estados momentáneos o circunstanciales en la historia vital de un individuo. La posibilidad de orientar el proyecto en un sentido auténtico está presente en todo momento, sobre todo en aquellas circunstancias de crisis vitales o personales. Es en esos períodos que pueden reorganizarse aquellas dimensiones auténticas que habían sido relegadas e inhibidas.

Comencemos con la primer modalidad inauténtica: **Inadaptación**

El individuo no tiene suficientes recursos personales para lograr adaptarse a las exigencias y demandas de la situación laboral.

Rasgos principales

:

1. Personalidad inmadura, con deficiencias en la integración vertical y horizontal. Existe un predominio del fondo endotímico sobre la estructura noética. El individuo se expresa fundamentalmente con impulsos. La capacidad de simbolización se halla limitada. En cuanto a la integración horizontal con el mundo, se encuentra dificultada por estar más centrado en sí mismo y con menor apertura al exterior.
2. Las tendencias se hallan jerarquizadas desde la necesidad de conformar una identidad más segura. Por lo tanto predominan las tendencias del yo individual o bien las de la vitalidad en casos límites, por encima de las de sí mismo.
3. Existe un determinismo del pasado sobre el presente, inhibiendo la perspectiva de apertura al futuro. Las limitaciones pasadas gravitan de tal manera que su existencia expresa la coartación del proyecto.
4. Las motivaciones secundarias predominan sobre las esenciales, el trabajo es percibido como fuente de satisfacción a sus necesidades vitales o bien del yo individual. Los individuos con personalidad más integrada, buscarán a través del trabajo una mayor auto-afirmación. Los de personalidad más inmadura, estructurarán un sistema de creencias por las cuales afirmarán que no existe en la sociedad un lugar que los acoja y les brinde una oportunidad, desarrollando probablemente formas asociales de comportamiento hipercompensatorias de una identidad débil.
5. Aparecen uno o varios de los trastornos relacionados con la Psicopatología laboral (stress, fatiga, burn out, depresión), en forma reiterada, permanente o cursando episodios que comprometen seriamente la vida del individuo. Piénsese las depresiones severas ante fracasos laborales por inadaptación. Esta modalidad patológica laboral conlleva por el sentimiento de frustración que la acompaña, a vivencias y comportamientos agresivos - hetero o auto - de importancia para el individuo, su familia y la comunidad.

6. En el mundo del inadaptado laboral aparece un predominio de disvalores o antivalores por sobre los valores que implican la auto-realización dirigida a formas de vida espiritualmente desarrolladas. Se orienta de modo desviado ante las normas sociales que ven al trabajo como dignificante o desarrolla una franca subversión de los valores del trabajo.
7. No ha logrado una adecuada apropiación de las notas esenciales para un adecuado desempeño laboral, por lo que no puede habitar la situación laboral más que con sentimientos de malestar y frustración.

Sistema relacional yo-mundo

:

El yo se construye desde la limitación ó incapacidad, más que desde los recursos y las posibilidades, y el mundo a su vez corresponde a esta concepción desde la significación de realidad inhóspita.

El hombre necesita para desarrollar una personalidad madura que el mundo le brinde asistencia y también que le ofrezca resistencia, mas en una proporción interactiva tal que asegure el surgimiento de una identidad auto-valorada. En la modalidad inadaptada hallamos que han estado más presentes los factores resistenciales que los asistenciales, por lo cual el individuo no llegó a experimentar que podía adaptarse a las demandas del medio.

F.Baumgarten⁽⁴⁾ observa que los conflictos en torno del *mando* dan lugar a peligrosos momentos críticos en el trato directo con los trabajadores. Y en ese aspecto, la desobediencia o rebeldía es un hecho importante a la hora de evaluar los problemas en las relaciones humanas de una organización, sobre todo si la rebeldía corresponde a características estructurales de la personalidad, causando inadaptación al sistema laboral.

Sintéticamente, las condiciones psicológicas que influyen en la adopción de actitudes de rebeldía y desobediencia a las normas de la organización son:

1. asocialidad, los sujetos no se acomodan al orden social;
2. sentimientos antisociales de hostilidad, por los cuales tienden a adoptar comportamientos que molestan y perjudican a los demás;
3. sentimiento de dignidad personal, con tendencia a ser dominadores, poderosos, orgullosos;
4. sentimientos de inferioridad y resentimiento;
5. conflictos afectivos, con el padre o la madre, sustituyendo el conflicto a través de la figura del jefe;
6. desarrollo de la personalidad reprimido. Al reprimir la rebeldía en la adolescencia aparecen estos signos en etapas posteriores.

Estas condiciones de la personalidad adquirirán un incremento o atenuación de sus rasgos desajustados, según el tipo de organización laboral en la que se desempeñe el individuo.

Conformará una estructura rígida en la inadaptación, si surge la complementariedad entre los rasgos inadaptados individuales, y una institución en la que no haya lugar para la aceptación de sus dificultades y estímulo para la superación de las mismas.

Es decir, la inadaptación como modalidad de proyecto vital laboral implica la interacción relacional entre una personalidad con insuficientes recursos para responder a las demandas del ambiente, y un mundo cerrado que no le brinda oportunidades de despliegue de sus posibilidades más sanas.

Sentido existencial

:

No ha podido lograrse la característica esencial del devenir humano: la trascendencia. El individuo ha quedado en el peldaño evolutivo que lo fuerza a una posición egocéntrica. Como señala Lersch, acceden a los valores de sentido aquellos hombres que han satisfecho las necesidades vitales y del yo individual. Esto en un sentido general, aunque podamos hallar casos excepcionales que contradigan esta ley general. Sentimientos de vacío y frustración, en ocasiones disimulados bajo una máscara de indiferencia y desdén por el mundo, impregnan esta configuración laboral. Esta máscara se utiliza tanto para el auto-engaño como para el engaño a la sociedad respecto de los verdaderos sentimientos que posee, desarrollando un sentido inauténtico en su existencia.

-

Relación con el trabajo :

Se desarrolla una relación en la que el sujeto se halla disminuido respecto a lo que el mundo externo le demanda. Al no poder adaptarse experimenta insatisfacción laboral.

No ha logrado un aprendizaje suficiente de los roles laborales, quedando determinado por una identidad de sí mismo deficiente o carenciada. Es decir, existe un excesivo peso de esta identidad en desmedro de la identidad de rol.

El individuo experimenta tanto una inadaptación de él al trabajo, como de un trabajo que no se ajusta a sus recursos, no pudiendo rescatar la dimensión de *sujeto*, de protagonista activo en la construcción de su proyecto. Asume una posición pasiva frente a su desajuste, abandonando progresivamente los intentos de superar su inadaptación.

La personalidad inmadura no integra en su accionar su auténtica vocación ni tampoco logra acrecentar los valores en el mundo que habita.

La organización laboral que corresponde a esta configuración de vivencia y comportamiento *inadaptado* estaría caracterizada por el desinterés en desarrollar las potencialidades de los trabajadores desde una política de aceptación de las diferencias en capacidades y recursos personales. En los modelos de conducción predominarían las valorizaciones hacia el *tener* más que hacia el *ser*, provocando en aquellos individuos menos desarrollados en recursos laborales, sentimientos de desvalorización, impotencia y frustración.

En cuanto a la aceptación de las normas de la organización, manifiestan una rebelión las más de las veces activa tanto de las normas axiales como periféricas de la

institución, que puede conducir a la privación voluntaria o involuntaria de la pertenencia al grupo.

Se ha observado que si la dirección crea para los trabajadores una situación en la que se sienten frustrados, amenazados, desvalorizados, frecuentemente constituyen grupos cuyas normas se enfrentan a los objetivos de la dirección.

Si se tratara sólo de una situación de privación, no sería tan patológica como si se le agrega una vivencia amenazadora. Es decir, sólo la privación amenazadora es la que tiene múltiples efectos indeseables.

La agresividad proviene de la desilusión, repudiación, soledad, temor a la pérdida de protección, es decir, frustraciones de las necesidades básicas de desarrollar potencialidades que permitan una inserción laboral, o bien la amenaza de tal frustración. Es decir, la inadaptación que asume una modalidad agresiva es un comportamiento derivado de carencias en áreas importantes del desarrollo.

Ya vimos que el comportamiento desajustado no se da en el vacío. Necesita una situación que posibilite su aparición. Se trataría de una situación laboral que no fortalece la identidad de sus miembros, no aceptando y encauzando las diferencias de recursos individuales. Esto provoca un movimiento expulsivo, no integrativo sino disolutivo. La patología del desarrollo laboral tiene que ver con lo regresivo y disolutivo de la personalidad en su relación con el mundo.⁽⁵⁾

En cuanto a la fantasía y acción de la creatividad, en esta modalidad hallaríamos la presencia de lo que Lersch denominó *fantasía desiderativa* y *fantasía de temores*, estando coartada la posibilidad de creatividad.

La *fantasía de deseos* significa para el conjunto de la vida psíquica, un refugio frente a la realidad cuando los contenidos de las tendencias a la auto-realización no encuentran satisfacción. Si las necesidades de autoafirmación, de estimación y de poder no hallan un camino para su realización durante un período prolongado de la vida del individuo, debe apelar a formas sustitutivas e hipercompensatorias. Este papel lo cumple la fantasía desiderativa. En estos casos la fantasía sustituye la acción, el esfuerzo y criterio racional que busca resultados, rasgos característicos del comportamiento laboral. Es decir, se traspasa el límite que separa la fuerza imaginativa sana de la fantasía patológica.

La *fantasía de temores* también aparece en el trabajador inadaptado. Este posee representaciones de un mundo amenazante y lleno de peligros, de imágenes de derrota en la lucha por la vida, de ruina y fracaso. La fantasía de temores es la inversión de la de deseos, pero la primera no es más que los deseos con signos negativos. Ambas, si llegan a consolidarse en el psiquismo del sujeto como predominantes y con cierta estabilidad y permanencia, son indicadores de trastornos de la personalidad, al no hallar una forma adecuada de inserción laboral, imposibilitando el despliegue de la fantasía planeadora y creadora.

El individuo se relaciona con el trabajo desde una posición pasiva, no se percibe ni se comporta como protagonista activo en el proceso de crecimiento personal a través de su potencial laboral. Ante las situaciones críticas no elabora un comportamiento de superación a través de los recursos legítimos.

Las niega o se evade a través de una ficción directriz que no resuelve el problema.

Al existir un predominio de esa autoimagen insuficiente para la inserción laboral se da un ensimismamiento. La personalidad se cierra sobre sí misma dando la espalda a un mundo que es percibido como amenazante o abandonado con él.

Un error frecuente a la hora de planificar tareas de rehabilitación en individuos inadaptados es confundir una modificación parcial y secundaria con la verdadera reestructuración de la personalidad del inadaptado, a fin de evitar la reiteración de comportamientos patológicos.

Como ejemplo de esto citamos un artículo publicado en Colombia acerca de *Proyectos de vida y rehabilitación de delincuentes*⁽⁶⁾

En él se plantea la necesidad de planificar basándose en lo esencial del problema de la inadaptación, ya que habitualmente se hallan intentos de rehabilitación mediante premios y recompensas que se aplican según sea el ajuste del individuo a una serie de normas institucionales.

Los resultados de esta política tienen que ver con modificaciones situacionales, no estructurales, pues no partieron como iniciativas personales de realizar cambios en la personalidad y en el proyecto de vida. Se busca habitualmente la mejora en las condiciones de vida, mas es poco frecuente considerar cuáles han sido las condiciones que llevaron a una construcción de un proyecto de vida inadaptado y elaborar planes de una inserción laboral desde ese fundamento. Al no ser consideradas sus raíces, se da frecuentemente la recurrencia en los comportamientos inadaptados.

Es importante considerar la confusión y desorganización que impregna estos proyectos de vida. Condiciona que planteen e implementen medios ilícitos para alcanzar la satisfacción de sus objetivos vitales. Es poco lo que conocen de sus necesidades, intereses, cualidades personales, el sentido de la vida para ellos. Actúan en forma impulsiva sin medir las consecuencias de sus actos.

De ahí la importancia que la sociedad considere los aspectos esenciales del problema, que no queden los planes de desarrollo laboral en soluciones efectistas de poca hondura, que cambian la apariencia mas no la estructura que dio lugar a que exista inadaptación. La concepción de mundo está íntimamente relacionada con el proyecto de vida de los individuos. En una cultura en la que existe gran dificultad en hallar lo esencial, surgen individuos que - por ciertas razones de tipo individual, familiar, etc. - transitan el camino de la *inadaptación* como la mejor o única opción para ellos.

Jesús Valverde Molina⁽⁷⁾ presenta dos características como básicas en el desarrollo de la personalidad inadaptada: la inmadurez y la inseguridad. Se trata de variables interactivas que afectan tanto al sujeto como a las situaciones habituales de su vida.

En cuanto a la variable de la inmadurez destaca varios aspectos:

1. La vulnerabilidad a las contingencias ambientales hace que se experimente a sí mismo como víctima y al entorno como agresor, autojustificando su comportamiento cuando éste adquiere connotación asocial, pasando de la posición de víctima a la de agresor;
2. Un profundo *vacío de sí mismos*. No se asume el pasado de carencias, y el presente sólo es percibido de una manera concreta, limitándose a obtener la máxima gratificación o el mínimo sufrimiento posible, lo que lleva a una gran

- 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