

# La “sisifemia” o el cansancio mental del trabajador incansable, prevención de la dismorfia de productividad y su alto riesgo psicosocial

Autores: José Manuel Vicente Pardo<sup>1</sup>, Araceli López-Guillén García<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Cátedra de Medicina Evaluadora y Pericial de la UCAM. Jefe Unidad Médica Equipo Valoración Incapacidades. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Gipuzkoa. España.

<sup>2</sup> Cátedra de Medicina Evaluadora y Pericial de la UCAM. Inspector Médico Unidad Médica Equipo Valoración Incapacidades Instituto Nacional de la Seguridad Social. Murcia. España.

## La Dismorfia de Productividad

La Dismorfia de productividad es el sentimiento de frustración del trabajador que cree no es “suficientemente” productivo, a pesar de que lo es; conlleva la incapacidad de “ver” el propio éxito o de reconocer que se está haciendo lo máximo posible en el trabajo, y eso es y debiera de ser suficiente. El trabajador tiene la “visión distorsionada” de lo que hace, y se siente frustrado por no estar “haciendo lo suficiente”, pues considera debiera de hacer más para cubrir sus objetivos, aunque es consciente que “hace todo lo que puede y más”. Sucede cuando el trabajador sabe que está trabajando dándolo todo, pero tiene la sensación de que debiera haber hecho mucho más. El término fue acuñado por Anna Codrea-Rado<sup>1</sup> cuando se refería al sentimiento de desconexión tan grande entre lo que se ha logrado de manera objetiva y los sentimientos de fracaso al respecto. Como la dismorfia corporal, es una visión distorsionada de nuestra realidad, en este caso de nuestra “productividad” laboral y una preocupación obsesiva, excesiva y ansiosa por “hacer más” para calmar el sentimiento de frustración o fracaso por sentir que no se está siendo lo suficientemente productivo en el trabajo, a pesar de que se sea. En esa “compulsión por hacer más”, se terminan perdiendo los límites entre trabajo, ocio, descanso y vida personal



La visión distorsionada del propio trabajo y su mérito.

## La Sisifemia

Sísifo, personaje mitológico, fue condenado a perder la vista y a empujar eternamente un peñasco gigante montaña arriba hasta la cima, sólo para que volviese a caer rodando hasta el valle, desde donde debía recogerlo y empujarlo nuevamente hasta la cumbre y así indefinidamente, subiendo la piedra y esta rodando hacia abajo sin conseguir nunca que la piedra coronara la cima, una tortura de una tarea sin sentido, sin pausas, ni reposo, ni tiempos muertos, pues estos impedirían la inagotable condena.



Sísifo Tiziano.

El trabajador envuelto día a día en un trabajo “excesivo”, en una constante mirada a lo que debe hacer y lo que le resta para ponerse al día, y lo que le restará para hacer “mañana”, nos recuerda a Sísifo.

Algo que nos lleva a lo que podríamos denominar la **“Sisifemia”, el padecimiento del trabajador condenado a la ingente tarea de lograr alcanzar un objetivo inalcanzable, para volver a empezar cada día con la misma condena o frustración de no verse capaz; y aquí enlazamos la sisifemia y la dismorfia de productividad.**

La **“Sisifemia” es el cansancio mental del trabajador incansable, obligado a trabajar por encima de todo límite, incluso de su salud, obsesionado por pretender hacer siempre más. Es consecuencia de no poner remedio a la “dismorfia de productividad” que va minando su confianza, su autoestima, su salud y su bienestar hasta enfermar de agotamiento mental.**

Quien la padece se repite: “hoy no siento haya alcanzado el logro, el éxito en la tarea, o el mérito del trabajo, pero mañana será posible, si hago más”; expresando la insatisfacción con “uno mismo” y su “hacer”; y **una conciencia o visión distorsionada de que no existe algo más que trabajar; incapaz de apreciar que menos trabajar, de forma agotadora e incansable, puede ser trabajar más y mejor.** Por otra parte, la dismorfia de productividad o su efecto, que podríamos denominar “sisifemia”, implica una necesidad distorsionada o dismórfica de ser valorado por los demás a toda costa, encerrando poco cuidado consigo mismo, poca aceptación de nuestra realidad productiva, y un sentimiento irracional de lo que es éxito o mérito o buen hacer. Cuando la verdadera necesidad que debemos satisfacer no es la de pretender ser más productivos, cuando ya lo somos, sino que necesitamos cambiar para cuidarnos a nosotros mismos, pues somos algo más que “trabajo”.

Cuando se presenta la dismorfia de productividad resulta un camino emprendido en nuestro obrar de difícil salida, y mucho más complejo aún si sumado a otras consideraciones dependemos de “trabajar así”, si queremos mantener el puesto o depender de “este trabajar sin descanso” para percibir complementos salariales o nuestro propio sueldo.

### A quién afecta

Personas perfeccionistas, con alto sentido de la responsabilidad, responsables, adictos al trabajo (workaholic), competitivas, meticulosas, cumplidoras, de éxito (aunque no lo reconozcan), obsesivas, perfeccionistas, creyentes de que el esfuerzo titánico da valor al trabajo, y que por encima de los objetivos compensados o marcados por la empresa que llevan a hacer mucho y rápido, está “el hacer bien el trabajo”, o hacer aquello que aún no “entrando en los objetivos” el trabajador entiende es su “deber” o su responsabilidad.

Hasta aquí parecen más fortalezas que debilidades...

### Dónde está lo malo o la visión distorsionada, entonces.

En el desbalance entre lo que se “debe hacer” y “lo que puede hacerse” en la jornada de trabajo; en el desequilibrio entre cómo se valora el “debo hacer” y lo que se “hace” (y se sabe se hace todo lo posible y más), pero entendiendo debiera de hacerse más aún, aunque no se puede, lo que genera frustración, estrés (gran demanda e incapacidad de respuesta) y sentimiento de fracaso.

Definición de **estrés**: Mc Grath (1970): "El **estrés** es un **desequilibrio** sustancial (percibido) entre la **demanda** y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta **demanda** posee importantes consecuencias (percibidas)".

La **visión distorsionada** por como mal valoramos nuestra **productividad**, encierra **obsesión y excesiva preocupación**, en un **ansia por “hacer más”** y **por no hacer otra cosa**, en ese continuo entender es la **única manera de conseguir calmar la frustración** por no vernos lo **suficientemente productivos**.



El trabajo auestas

## **A qué trabajos afecta**

En general es propio de trabajos a “demanda” de tipo intelectual, con carga mental de apremio, concentración, atención continuada, alta responsabilidad, y toma de decisiones inaplazables (que no pueden posponerse). Trabajadores técnico titulados superiores o también en las llamadas profesiones liberales. Aunque otros no titulados en tareas comerciales, teleoperadores o telemarketing, pueden sufrir este mal

Se da en trabajos para “otro” de quien se depende trabajos “freelance”, actividad profesional liberal, trabajos en empresa con sobrecarga de actividad y salario dependiendo de cumplimiento de objetivos, o actividades como las que hemos descrito en la administración o instituciones oficiales o personal “estatutario”.

En estos tiempos que vivimos sería más fácil decir a quién no afecta que a quién afecta, pero es propio de actividades en banca de alta responsabilidad, medicina, abogacía, informática, altos funcionarios de la administración, ciencias de la información, gerentes, directores en empresa, responsables de seguros, etc.

## **Se puede enfermar por la dismorfia de productividad o por la Sisifemia**

El indudable estrés que produce puede conllevar insomnio, cansancio, falta de rendimiento mental, dolores de cabeza, malhumor, ansiedad, trastornos del apetito, enfermar más a menudo, incapacidad de disfrutar de las cosas, e intentar paliarlo con consumo de hipnóticos, ansiolíticos, analgésicos, cuando no de tabaco, alcohol u otras drogas. El consumo de ansiolíticos, cuando no, de alcohol u otras drogas, es un mal mecanismo que intenta paliar los síntomas, las primeras consecuencias de la “Sisifemia”, sin poner el remedio correcto que es un cambio de conducta respecto del “trabajo” (considerado casi al trabajo como un fin único) y el “trabajar” (sin fin).

Nuestra sociedad padece un consumo abusivo de psicofármacos, una medicalización de lo cotidiano que convierte situaciones de “no enfermedad” en cuadros patológicos y el engaño de pretender resolver, mediante “pastillas”, situaciones que no son médicas, sino sociales, profesionales o de las relaciones interpersonales o de nuestra forma de comportarnos ante lo cotidiano (sin ser trastorno mental), y que pasa por responder medicamente ante la demanda de los ciudadanos recetando ansiolíticos y antidepresivos sin un riguroso control de su indicación y seguimiento.

Dicho todo lo cual, efectivamente se puede enfermar por trabajar de forma asfixiante y frustrante, y la “Sisifemia” (“el cansancio mental del trabajador incansable”) que es su efecto, y su expresión de enfermedad, puede ser causa de procesos depresivos, ansiedad o fatiga mental, o cuadros cardiovasculares por un trabajar sin descanso y prolongadamente para intentar demostrar que uno es “capaz”, y/o para conseguir un salario o complementos salariales de productividad en tareas “excesivas” requeridas por el empleador. También puede precipitar el abandono del trabajo, cuando entiende es una situación insoportable y no está dispuesto a aguantar con riesgo de su salud.

**Responsabilidad empresarial y falta de vigilancia de la salud, como causa del enfermar por dismorfia de productividad o padecer “sisifemia”.**

Cómo decíamos lo peor de esta actitud de trabajar sin descanso y sobrecarga con “continuada frustración por no lograr satisfacción con el trabajo hecho” o “dismorfia de productividad”, se complica y multiplica cuando además de intentar demostrar con ello que se es capaz, dependemos económicamente de “trabajar de esta forma”, si queremos mantener el puesto o depender de este trabajar sin descanso para percibir complementos salariales o nuestro propio sueldo. A la mala organización y distribución del trabajo como causante de este mal por parte del empleador, por una **sobrecarga excesiva de trabajo**, se suma la **sobrecarga derivada de la merma de plantillas**, en una visión economicista de **ahorrar en puestos de trabajo**, pero **manteniendo las obligaciones o cometidos a realizar**. Algo tan frecuente hoy en día, además de en la empresa privada en servicios públicos de sanidad, educación, o la administración pública.

Afectando la “Sisifemia” a “profesiones liberales” considerados a veces como “elites” de las empresas o “colectivos de clase”, puede que por ello queden desprotegidos o desconsiderados o minusvalorados sus riesgos psicosociales. en ocasiones colectivos que abusan del llevarse trabajo a casa, cuando los centros de trabajo cierran. En otros casos como los comerciales, teleoperadores o trabajadores en telemarketing, la desprotección de los riesgos psicosociales deriva de las escasas regulaciones del tiempo de trabajo (jornada laboral) complicado cuando como es habitual en teleoperadores o telemarketing practican el “teletrabajo” o trabajo desde casa o trabajo en casa, con excesiva carga de trabajo, no desconexión digital, difícil conciliación de vida personal o familiar, convertido nuestro domicilio espacio y habitantes en centro de trabajo, dificultad para marcarse un horario y planificar el propio trabajo, todo ello encerrando alto riesgo de la aparición de la “Sisifemia” fruto de la sensación permanente de frustración por estimar no estamos satisfechos con el resultado de nuestro trabajo o que no hacemos suficiente (dismorfia de productividad).

En el actual escenario laboral con precariedad y temporalidad laboral resulta difícil no caer en la tentación de hacer más de lo que podemos para poder “sujetar el trabajo” obtener el reconocimiento empresarial o no perder el trabajo, perdiendo la salud.

La prolongación de jornadas, aunque sea fuera del trabajo, la intensificación descontrolada de demandas, la mala organización de la realización del trabajo, la mala distribución de cargas y la falta de plantillas suficientes están en el origen de este proceso.

El estrés se presenta como primer signo de desbalance entre lo que haces, y lo que debes hacer; el exceso de cargas de trabajo y tus recursos por satisfacerlas. En el caso de la “Sisifemia” a la exigencia laboral, se añade la autoexigencia (el perfil del trabajador con dismorfia de productividad) y la incapacidad para llevar a cabo de forma eficiente el trabajo.

Compete a la empresa promover actitudes saludables de sus trabajadores, actuar de forma preventiva y detectar comportamientos “dañinos” del trabajador.

Así mismo modificar “comportamientos organizacionales” no saludables, actuando con adecuación de cargas excesivas o apremios sobrepasados, adecuación de plantillas y reposición de vacantes, evitando la “sobreexplotación” y “cuidar” a los trabajadores en esta situación de riesgo, incluso si fuera posible brindando apoyo psicológico cognitivo conductual, reconociendo que la “Sisifemia” el cansancio mental del trabajador incansable y la visión

**distorsionada del trabajo realizado, la dismorfia de productividad, precisan apoyo y premiar y compensar a quien trabajando por encima de las normales exigencias, lo hace por entender es lo que “debería hacer” (en ese debería está la causa de la frustración de quien padece la dismorfia de productividad”)**

**Al deterioro de la salud laboral hasta terminar enfermando, se añade la desafección que finalmente ocasiona al trabajador por el trabajo, precisamente de quiénes se veían más implicados, y derivar en un hastío y frustración que propicia la “dimisión interior”, la rendición o la renuncia o el abandono del trabajo. La quiebra emocional, el agotamiento mental, es la causa de la “dimisión interior”, que consiste en renunciar al “buen hacer” que hasta entonces se desempeñaba, y puede acabar con la renuncia o abandono del trabajo.**

### **“Locus de control interno” necesario para poner fin a la dismorfia de productividad y evitar la “Sisifemia”**

Es decir, reconocer que, a pesar del origen externo del problema por circunstancias laborales, saber qué puede hacer uno mismo para afrontar el problema y paliarlo o resolverlo. **Tal vez no podamos mejorar lo que pasa, pero sí “como lo pasamos”, como nos sentimos.** Desde luego no es tarea fácil.

Lo correcto es la realización de **terapia cognitivo conductual, es decir el cambio del pensamiento y la conducta, para poder salir de la “Sisifemia” y mejorar nuestra estima y consideración distorsionada por la “dismorfia de productividad”.**

**Frente a la creencia de no ser “suficientemente bueno”: la satisfacción de estar haciendo lo que podemos y olvidarnos del “lo que deberíamos hacer”, cuando estamos haciendo el máximo posible, saber reconocer y valorar lo que hacemos como “suficiente”.**

**Frente al nada es suficiente: reconocer el descanso como productivo, saber que se puede hacer más haciendo menos.**

**Frente a la obsesión por trabajar y por el trabajo: la desconexión, y el saber descansar.**

**Frente a la frustración por no sentirse productivo y el vacío por la forma incasable de trabajar: la aceptación de las cosas que son, dar valor a nuestro trabajo, pero también a nosotros mismos.**

### **Conclusión**

**La dismorfia de productividad, es el sentimiento de frustración del trabajador por sentirse insuficientemente productivo a pesar de que se es consciente de que se está haciendo todo lo posible y más, encierra un alto riesgo de enfermar.**

**La “Sisifemia” es el cansancio mental del trabajador incasable, obligado a trabajar por encima de todo límite, incluso de su salud, es consecuencia de no poner remedio a la “dismorfia de productividad” que va minando su confianza, su salud y su bienestar hasta enfermar de agotamiento mental.**

**La Sisifemia también puede precipitar el abandono del trabajo, cuando el trabajador ve que vive una situación insoportable y no está dispuesto a aguantar más, con riesgo de afectar seriamente su salud.**

**La responsabilidad preventiva de la empresa lleva a conocer a estos trabajadores en riesgo y actuar cambiando las políticas organizacionales, la realización del trabajo y la adecuación de las cargas de trabajo.**

**Evitar que el trabajo sea fuente del enfermar.**

**Evitar que una forma de trabajar no saludable lleve al abandono del trabajo.**

### **Bibliografía**

<sup>1</sup>ANNA CODREA-RADO. ¿Do I Have Productivity Dysmorphia?. Refinery29 Story from WORK & MONEY.

<https://www.refinery29.com/en-gb/2021/09/10640493/what-is-productivity-dysmorphia>

Artículo publicado en [prevencionar.com](https://prevencionar.com) 22/3/22

<https://prevencionar.com/2022/03/22/la-sisifemia-o-el-cansancio-del-trabajador-incansable-prevencion-de-la-dismorfia-de-productividad-y-su-alto-riesgo-psicosocial/>