

Adicción al trabajo: malo para usted y para su empresa

Jaime Prats

Afecta a entre el 7% y el 12% de los empleados; no son más productivos y crean mal ambiente; son personas de 35 a 45 años con puestos de responsabilidad.

¿Se siente culpable si no está en la oficina? ¿Siente ansiedad en sus momentos de recreo? Esto le interesa.

La cara visible de José, de 54 años, era la del médico de éxito con una envidiable trayectoria investigadora que había alcanzado la cima profesional. La oculta era la del enfermo que se refugiaba en el alcohol y los tranquilizantes para soportar el estrés de jornadas laborales de 16 horas.

‘Llegué a tomar nueve cañas de cerveza y cajas de tranqumazines al día’. Hace unos 10 años tocó fondo y, como él dice, salió de la burbuja en la que vivía. Desde entonces ha cambiado de trabajo y ha bajado el ritmo, pero sigue tratamiento en la clínica Capistrano de Mallorca después de varias recaídas: ‘Es largo y difícil dejar el alcohol y las pastillas’.

La adicción al trabajo es un problema que padecen, en distinto grado, entre el 7% y el 12% de los trabajadores. En esencia, consiste en ‘mantener una relación patológica con algo tan elemental y básico como el trabajo’, como apunta José María Vázquez-Roel, responsable del centro Capistrano, especializado en el tratamiento de las adicciones.

Y, como le sucedía a José, no es raro que vaya asociado con otras dependencias. El propio Vázquez-Roel apunta que en el 30% de los casos que atienden por abuso de cocaína, el problema principal es la adicción al trabajo.

Hasta hace un par de décadas había aspectos de esta conducta que no se veían con malos ojos, como destaca Mario del Líbano, investigador de la Universidad Jaume I de Castellón. No sólo por el sector empresarial -que, en parte, sigue sin advertir el lado más oscuro de este hábito- sino por distintos estudios que hablaban de una vertiente positiva relacionada con la elevada productividad de estas personas o incluso con la satisfacción que les proporcionaba estar volcados de forma absolutamente incondicional en su carrera profesional.

Sin embargo, las últimas investigaciones han echado por tierra estas lecturas. La más reciente, publicada por un equipo de investigadores dirigidos por Del Líbano y colegas de la Universidad de Utrecht el pasado mes de febrero en la revista *Psychothema*, ha servido, por un lado, para resolver uno de los problemas que ha perseguido a estos pacientes: la dificultad de afinar su diagnóstico.

El artículo presenta un test relativamente sencillo de 10 preguntas, el Duwas (Dutch Work Addiction Scale), dirigido a detectar los niveles de adicción de los trabajadores.

Pero, además, el artículo deja claro el carácter patológico de este comportamiento. ‘Hemos demostrado que la adicción al trabajo es un concepto negativo, ya que a mayor adicción existe una menor felicidad y una peor percepción de la salud que tienen estas personas’, sostiene Del Líbano.

En ello abunda José María Vázquez-Roel desde una perspectiva más clínica, fruto de la experiencia del tratamiento a decenas de pacientes: ‘El trabajo les destroza la vida, viven sólo por y para trabajar, por lo que su vida se convierte en algo absolutamente unidimensional. Sacrifican todo lo demás, ya sean aspectos tan importantes como la salud o la familia’.

El estudio de las dos universidades, elaborado a partir de datos obtenidos de 2.714 trabajadores -de los que 2.164 son holandeses y 550 españoles- ha servido para delimitar el perfil del adicto al trabajo (los autores se refieren a la palabra anglosajona workaholic, algo así como trabajohólico) a partir de dos criterios.

Por un lado está el trabajo excesivo. Pero no basta con pasar 50 horas a la semana en la oficina, simultanear dos empleos, entrar el primero y salir el último del despacho o acudir habitualmente al puesto de trabajo los fines de semana y festivos. Además, debe ser un trabajo compulsivo. 'Es gente que no puede dejar de trabajar y que si lo hace se siente ansiosa y culpable' apunta Del Líbano.

'No saben qué hacer si no tienen trabajo y se aseguran tener siempre algo pendiente para poder mantener esta actividad de forma constante', añade. 'Son sensaciones similares al síndrome de abstinencia de los consumidores de drogas', pero con una diferencia muy importante, 'a un alcohólico se le puede prohibir que siga bebiendo, pero a un adicto al trabajo no le puedes impedir que siga trabajando'.

Su perfil suele ser el de personas de 35 a 45 años que han alcanzado puestos de responsabilidad en sus empresas y que desempeñan tareas cualificadas. 'Este tipo de trabajo proporciona mucha autonomía a la persona, de forma que puede dilatar a su voluntad los horarios de trabajo e imponerse las cargas laborales que quiera asumir', comenta el investigador de la Universidad Jaume I.

Desconexión y placer. Pero, además, se trata de personas con funciones 'que ofrecen posibilidad de crecer, de potenciar la creatividad, de aprender, desarrollarse, evolucionar', características todas ellas muy estimulantes y con una potencial carga adictiva elevada. 'Hay que tener en cuenta que, al igual que cualquier sustancia química que crea dependencia, esta actividad proporciona placer, alivio, una desconexión del mundo real, como sucede con los ludópatas o adictos al sexo', indica José María Vázquez-Roel. 'La adicción apenas se da en trabajos rutinarios, ya que una labor menos cualificada ofrece menos retos y suele tener horarios más rígidos, además de que no puedes trabajar si no estás en la empresa o la fábrica', añade Del Líbano.

'Yo diría que existen dos perfiles del adicto al trabajo', comenta el responsable de la clínica Capistrano. 'Por un lado están los obsesivos, personas muy perfeccionistas y exigentes que no saben delegar y quieren tener el control de todo; por otro, los narcisistas, que es gente muy ambiciosa y cegada por la obtención de poder'.

Entre estos últimos, el responsable del centro de rehabilitación destaca a los políticos. 'De hecho', apunta, 'ahora mismo tenemos a alguno de ellos en tratamiento; la política es muy adictiva'. La adicción no distingue entre sexos, según el investigador de la Universidad de Castellón. 'Últimamente hay una mayor proporción de trabajadoras afectadas, pero ello se debe al mayor acceso de la población femenina a altos cargos'.

Además de los problemas que provoca este comportamiento en las personas que lo padecen, está el impacto que tiene en las empresas. 'Es difícil de evaluar', indica Eva Cifre, que dirige, también en la Universidad Jaume I, un trabajo sobre las estrategias de recuperación frente al estrés y cómo afectan estas a la productividad y el bienestar psicológico de los trabajadores. 'Se suele evaluar a partir de las percepciones de los supervisores, clientes y subordinados de estas personas'.

A corto plazo, este tipo de personas ofrece un excelente rendimiento, de forma que, a primera vista, pueden resultar un perfil muy atractivo en los procesos de selección de personal. 'Hasta hace poco era gente muy solicitada', admite Del Líbano.

Sin embargo, a medio plazo, el ritmo de trabajo tan elevado que se imponen estos trabajadores y los retos tan ambiciosos a los que aspiran provocan que, al final, no puedan con las metas que se marcan. 'Es gente que acaba comiendo mal, cuidándose poco, durmiendo de forma insuficiente...', por lo que su rendimiento cae en picado.

'Se acaban convirtiendo en un problema para sus empresas', añade José María Vázquez-Roel, que introduce un nuevo elemento: el mal ambiente que acaban generando.

Entorno competitivo. Se trata de personas muy competitivas que fuerzan a su entorno a seguir un ritmo muy elevado, que no saben delegar ni trabajar en equipo, por lo que cada vez se encuentran más aislados, de forma que generan un ambiente en sus empresas muy negativo y una tensión constante en sus relaciones con el resto de compañeros, como destaca Del Líbano.

A ello se suman los problemas personales que padecen en sus relaciones sociales, al reducir el círculo de amistades por no dedicar tiempo más que al trabajo, así como en su entorno familiar.

'Hay estudios en Estados Unidos que reflejan una tasa de divorcios más elevadas en gente con este tipo de problema', según el investigador de la Jaume I, pero también tiene más riesgo de sufrir problemas de salud (cardiovasculares, gastrointestinales, incluso diabetes por episodios de estrés o emocionales).

Del Líbano advierte que es importante no confundir la adicción al trabajo con el compromiso con la empresa, que es 'un concepto positivo'. La diferencia fundamental entre estos dos comportamientos consiste en que las personas comprometidas, además de ser eficientes, tienen capacidad de desconectar de la vorágine laboral. Y es esta habilidad la que les permite descansar y, al volver al trabajo, mantener elevadas tasas de productividad.

'Es gente que sabe mantener el equilibrio entre el trabajo y su vida personal, de forma que el exceso de trabajo no les afecta a sus relaciones sociales ni familiares', apunta Del Líbano. Sobre esta facultad, la de recuperarse de la presión del trabajo, está preparando un estudio su compañera en la Jaume I Eva Cifre.

No sólo sobre fórmulas de recuperación y cómo afectan a la productividad y el bienestar psicológico de los trabajadores; también trata de determinar cuáles son las claves que permiten a determinadas personas compatibilizar elevados ritmos de trabajo con un buen rendimiento, mientras otras personas caen en la ansiedad y la ineficiencia.

Una de las grandes especialistas en esta materia es Sabine Sonnentag, profesora de la Universidad de Constanza (Alemania). En sus estudios, alude a las distintas estrategias que ayudan a recuperarse del estrés laboral. Entre ellas está el distanciamiento psicológico, que consiste, por ejemplo, en irse de viaje o realizar actividades que sirvan de descanso mental como puede ser jugar con los niños.

Los llamados procesos de relajación fisiológica (masajes, balnearios, yoga), o las denominadas experiencias de dominio, que consisten en desarrollar actividades fuera del trabajo que supongan un desafío, como puede ser actividades deportivas o el aprendizaje de una afición. A ellas añade las experiencias de control: actos en los que la persona sienta que lleva las riendas y que puede elegir, que pueden ser tan simples como ir a la compra.

En todo caso, no existen reglas genéricas que sirvan para todo el mundo. 'Hay a quien le bastan 10 minutos de relajación para recuperarse, y quien necesita una hora', apunta Cifre.

La reflexión de Cristina Simón, decana de Psicología Organizacional del Instituto de Empresa también tiene que ver con el compromiso con la empresa, pero desde una perspectiva

diferente. Apunta que tradicionalmente se ha identificado este comportamiento con las jornadas maratonianas. Ahora, sin embargo, ´lo que se valora más es cumplir con los objetivos´ e, incluso, ´es hasta políticamente incorrecto´ echar demasiadas horas.

Buena parte de este cambio de tendencia no tiene que ver con las empresas, ´que nunca te van a decir que dejes de trabajar y siguen identificando el compromiso con echar el resto´. Tampoco con los efectos negativos que puedan generar estos empleados o jefes en su entorno, ´que pueden llegar a convertir el trabajo en una olla a presión´. El cambio ha llegado de la mano de una transformación en las dinámicas sociales: las nuevas generaciones valoran cada vez más el tiempo libre.

Ernesto Poveda, presidente de Recursos Humanos ICSA, coincide con esta idea. ´Es un efecto rebote de los jóvenes en contra de lo que han visto en casa. Buscan una vida más equilibrada entre el trabajo y su vida privada´. En ICSA, la empresa de selección de personal que dirige, lo ven a diario, asegura. ´A pesar de la crisis, la gente joven es exigente en esta parcela y quiere tener otras compensaciones no remuneradas en sus empleos y te pregunta: ´¿Voy a tener tiempo para formarme o simplemente ir a pasear?´.

Poveda compara estas actitudes con las de su generación, quienes entraron en el mercado laboral en las décadas de 1960 o 1970 con una cultura empresarial muy distinta, donde lo ´inhabitual´ era salir antes de las 20.30 del trabajo. ´En buena parte, esta tendencia la marcaron las multinacionales. Yo estuve en Ernst&Young en 1978 en Nueva York y era relativamente frecuente la gente que salía tarde para aparentar´, apunta. ´Es una cultura muy extendida, insana y que nunca desaparecerá al 100%´. Ernesto Poveda añade un factor coyuntural que mediatiza el grado de dedicación al trabajo: el de la supervivencia.

En una situación económica tan turbulenta como la actual, señala, buena parte de las pequeñas y medianas empresas - ´que suponen el principal tejido empresarial´ - no tienen más remedio que volcarse en el trabajo para salir adelante. ´A medio plazo habrá que buscar un equilibrio entre la vida profesional y laboral; pero en estos momentos la urgencia es sobrevivir´.

Fonte: La Nación, Buenos Aires, 10 abr. 2010, Estilo de Vida, online.