

PROYECTO UNAM

Texto: **Rafael López** rlopezg@hotmail.com



Baile de época y expo de autos clásicos

La Secretaría de Atención a la Comunidad Universitaria de la UNAM invita al “Cuarto Certamen Universitario de Baile de Época. Años 50 y 60. Crinolinas, copetes y recuerdos 2017” y a la “Séptima Expo de Autos Clásicos y de Colección. Volver al pasado”, que se llevarán a cabo el sábado 1 de abril, de 10:00 a 16:00 horas, en la Explanada Central de Ciudad Universitaria (Las Islas). Entrada libre.

Una opción contra males neurodegenerativos

Científicos del Instituto de Fisiología Celular de la UNAM, encabezados por Iván Velasco Velázquez, ya ensayan, a nivel experimental, el cultivo y trasplante neuronal de células reprogramadas a partir de células troncales pluripotenciales inducidas. Con ellas se ha visto que es posible tratar algunas enfermedades neurodegenerativas como el mal de Parkinson y la esclerosis lateral amiotrófica. El método ayuda con estas enfermedades porque están muy localizadas en algunas partes del cerebro y no diseminadas, como sucede con la de Alzheimer.



Segunda edición de la plataforma Cuidados Paliativos

Se presentó la segunda edición de la plataforma en línea Cuidados Paliativos: Calidad al Final de la Vida, del Seminario de Estudios sobre la Globalidad de la Universidad Nacional, que prepara a personal de la salud encargado de apoyar a pacientes. Hoy en día hay en México cerca de 9.8 millones de personas mayores de 65 años; sin embargo, para 2050 se calcula que alcanzarán los 23 millones y que la mitad de ellos podría sufrir enfermedades cerebrovasculares o padecimientos como el cáncer, que implican un deterioro y requieren cuidados paliativos.

Reportan adicción al trabajo en empresas del país

Este trastorno se presenta en aquellas personas que laboran más de 10 horas al día (entre 50 y 60 a la semana)



Luego de aplicarles una encuesta a tres mil trabajadores de distintas empresas mexicanas y analizar sus respuestas, un grupo de investigadores de la Facultad de Psicología de la UNAM, coordinado por Erika Villavicencio Ayub, logró trazar el perfil de las empresas denominadas tóxicas.

“Estas empresas carecen de programas de balance de vida y trabajo, no cuentan con una estructura organizacional en función de las cargas de trabajo y las responsabilidades (en ellas, pocas personas hacen muchas tareas) y, por si fuera poco, restringen las prestaciones o las que ofrecen tienen el nivel más bajo”, señala Villavicencio Ayub.

Dicho grupo de investigadores encontró también una relación entre las dinámicas laborales que fomentan esas empresas y las repercusiones que se advierten en la salud de sus trabajadores; por ejemplo, al no respetar los horarios de trabajo, alientan la adicción al trabajo, o trabajolismo, entre otros trastornos.

Fue el psicólogo estadounidense Wayne Oates quien hacia finales de la década de los años 60 del siglo XX estudió esta adicción y la definió como la necesidad incontrolable de realizar, en forma excesiva y sin límites, actividades ligadas al trabajo profesional. Posteriormente, con la aparición de su libro *Confessions of a workaholic*, el término se popularizó y se tradujo al español como trabajólico.

Como ocurre con otro tipo de adicciones, si la adicción al trabajo no es “alimentada” constantemente, produce ansiedad. Aunque ha despertado la atención de los especialistas, ha sido poco estudiada, pues no es fácil autodetectarla y catalogarla entre las alteraciones ocupacionales que tienen consecuencias psicológicas, biológicas y conductuales.

Ansiedad y culpabilidad

Cifras mundiales indican que entre 30% y 35% de los trabajadores son trabajólicos. La adicción al trabajo se presenta en aquellas personas que laboran más de 10 horas al día (entre 50 y 60 a la semana).

“A veces, estas personas tienen dos empleos, descansan poco y trabajan más allá de su horario laboral, ya que en ciertos lugares no se respetan los horarios: se sabe a qué hora se entra pero no a qué hora se saldrá.”

Otras conductas ayudan a diagnosticar esta adicción: que el empleado no pueda desconectarse de su trabajo ni en su tiempo libre (los fines de semana, los días festivos, en vacaciones o incluso cuando está enfermo) y que niegue que sea un trabajólico.

“Hay personas que sufren ansiedad cuando no trabajan y sienten culpabilidad si no hacen algo. Esto las motiva a permanecer conectadas a sus labores. En nuestro estudio vimos que 75% de los entrevistados reconocieron que usan teléfonos inteligentes, con lo cual incrementan entre cinco y 10 horas su trabajo adicional, aún a altas horas de la noche”, dice la investigadora.



A los trabajólicos les resulta difícil delegar responsabilidades.

Por lo que se refiere a la parte conductual, los trabajólicos abandonan las actividades sociales o recreativas, como la práctica de algún deporte. En cuanto a la parte biológica, padecen trastornos del sueño, especialmente insomnio, y como no dejan que su organismo se restablezca, ya que es mucha la presión para que cumplan las metas establecidas, empiezan a enfermarse por el desgaste excesivo.

“Aun más: a las personas con esta adicción al trabajo les resulta muy difícil delegar responsabilidades, rechazan el trabajo en equipo y tienden a ser individualistas, obsesivos, perfeccionistas y exigentes.”

Un dato que resalta en el estudio del grupo de psicólogos universitarios es que 85% de las empresas “premiar” estas conductas.

“La cultura laboral en el país ha confundido la adicción al trabajo con el compromiso. Son cosas diferentes. Por eso sería deseable que las empresas se sensibilizaran al respecto. México es uno de los países donde más se trabaja, pero también uno de los menos productivos”, comenta Villavicencio Ayub.

Karoshi

La adicción al trabajo, como cualquier otra, tiene repercusiones en el individuo; a la larga, el desempeño de éste no tiene la misma eficiencia. La situación más drástica termina en un infarto al miocardio.

Recientemente, el índice de infartos al miocardio por exceso de trabajo se ha incrementado; este fenómeno, conocido como *karoshi* (‘muerte por exceso de trabajo’, en japonés), se reportó en Japón también a finales de la década de los años 60.”

Ahora bien, el *karoshi* no sólo se desencadena por la sobrecarga de trabajo o la presión laboral, sino también por la mala alimentación y el consumo de sustancias adictivas como el tabaco o el alcohol.

En México ya se han registrado casos de infarto al miocardio, a veces fulminante, sobre todo entre mandos medios y superiores cuyas edades oscilaban entre los 35 y los 45 años, es decir, cuando se alcanza una posición relevante en la estructura ejecutiva de las empresas.

“En vez de reconocer y cuidar a los trabajadores que dan buenos resultados, las empresas tóxicas los castigan con actividades extras. Y éstos toman tal medida como un reconocimiento, cuando en realidad es un doble mensaje que a la larga puede afectar la productividad en general”, afirma Villavicencio Ayub.

Incremento de divorcios

De acuerdo con el estudio llevado a cabo por el grupo de psicólogos universitarios, 20% de los en-

cuestados se reconocen adictos al trabajo.

Además, no se encontraron diferencias estadísticas significativas entre hombres y mujeres (es decir, la adicción al trabajo no respeta a ningún género), ni entre los empleados de las áreas laborales estudiadas (contadores, administradores, responsables de ventas, psicólogos, ingenieros, técnicos...).

“La mayoría de las empresas inmersas en la cultura transnacional han aprendido a cuidar su talento. En general, esas empresas establecen programas que favorecen la calidad de vida y la salud ocupacional de sus trabajadores. Las empresas tóxicas, en cambio, están a años luz de estos esquemas. Pareciera que parten de la creencia de que si promueven algún beneficio para sus trabajadores, la productividad bajará”, comenta Villavicencio Ayub.

A menudo, el mismo líder de una empresa tóxica es un trabajólico que empuja al resto de los trabajadores a reproducir su misma conducta, pues considera que es el camino para mejorar los niveles de ingreso.

“Otra de las consecuencias de la adicción al trabajo reportadas en países altamente industrializados es el incremento de divorcios, pues se deja de lado el tiempo para la pareja y empieza el distanciamiento y la insatisfacción.”

Para la investigadora de la UNAM, la cultura del trabajo que se practica en el país no favorece la productividad ni la eficiencia en el empleo.

“Si sales a tu hora, los ejecutivos te ven mal y suponen que no estás comprometido con la empresa. Es tiempo de que los dueños de empresas y los administradores de recursos humanos se den cuenta de que esa creencia lleva a trastornos. Si se sigue poniendo en práctica, tarde o temprano cundirán el presentismo, el aburrimiento laboral —otro trastorno— y, finalmente, la adicción al trabajo, que, lejos de beneficiar, acarrea afecciones tanto a los individuos como a las empresas”, concluye. ●

“La mayoría de las empresas inmersas en la cultura transnacional han aprendido a cuidar su talento. En general, esas empresas establecen programas que favorecen la calidad de vida y la salud ocupacional de sus trabajadores. Las empresas tóxicas, en cambio, están a años luz de estos esquemas”

ERIKA VILLAVICENCIO AYUB
Investigadora de la Facultad de Psicología de la UNAM