

Muchos trabajadores prolongan la jornada laboral.
PILAR CORTÉS

ESTUDIO

La crisis aumenta el «presentismo» por el miedo al despido

► No todos los que se pasan la vida en el trabajo son adictos. A muchos no les queda más remedio por su situación laboral pero no les supone ningún problema y en otros se da cada vez más el llamado «presentismo», es decir, estar en el trabajo más tiempo del establecido o del necesario para dar buena imagen ante el miedo al despido, algo que se está incrementando con la crisis según se refleja en una encuesta elaborada por la empresa de soluciones de recursos humanos, Randstad. Según esta encuesta, ocho de cada diez profesionales reconocen que pasan más horas de las establecidas en su puesto de trabajo, mientras que hace dos años eran sólo cuatro de cada diez. Si se analizan los factores, la actual situación económica se convierte en el principal motivo esgrimido. De hecho, y siempre según el estudio realizado por esta empresa, seis de cada diez trabajadores admiten que se quedan más tiempo en su puesto de trabajo sólo por el miedo a perder el empleo, mientras que un 24% de los encuestados asegura que la falta de personal en su empresa es la principal causa. En ambos casos la crisis ha incidido en el aumento del presentismo en España. En el lado contrario de la balanza, sólo un 15% de los trabajadores encuestados por Randstad asegura que no trabaja más horas de las previstas. Esta cifra supone un descenso de cuarenta puntos porcentuales respecto a 2010.

que se estimula la competitividad, el problema aumenta según señalan los expertos, y los augurios de que lo peor de la crisis aún está por venir no ayudan a tomarse el trabajo con calma ante el miedo de que, si no se rinde lo suficiente, uno acabe en la calle.

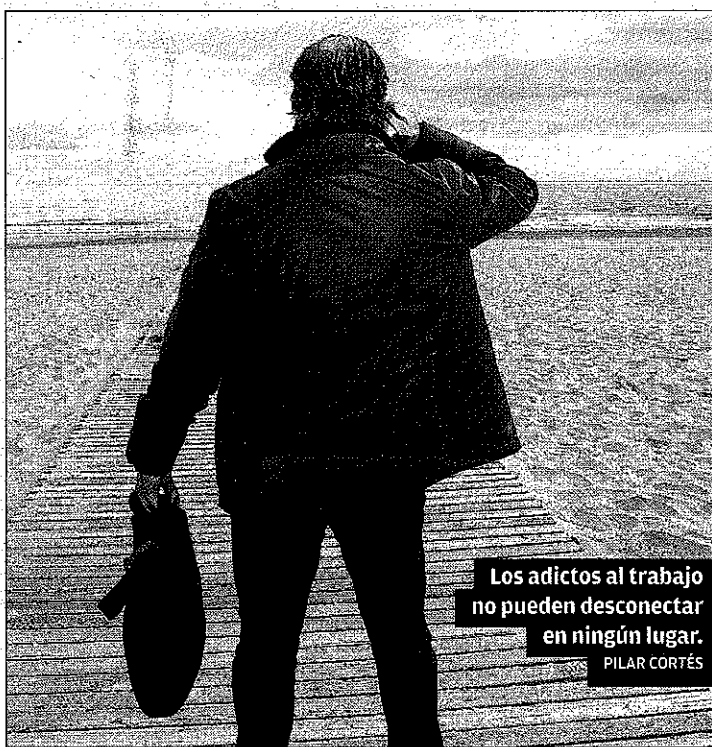
¿Y esto se cura? Los especialistas dicen que, como en cualquier otra adicción, hay técnicas para superarla, aunque el paciente tiene que comprometerse a seguirlas, como establecer un programa de actividades con la familia, reducir progresivamente las horas de trabajo, no llevarse jamás trabajo a casa, aprender a priorizar o utilizar técnicas de relajación.

que tiempo a su familia sin sentirse culpable, pero es sólo un éxito a medias porque no hemos logrado que en su bufete bajen el listón». Este es, tal como corrobora David López, uno de los mayores problemas a la hora de enfrentarse a la adicción al trabajo, «y es que mientras que uno puede no volver a probar el alcohol o la droga, tiene que seguir trabajando. Es como la adicción al sexo, hay que hacerlo pero de una forma más controlada y que no domine todas las facetas de la vida». Lo que los especialistas hacen en estos casos es «buscar mecanismos para que puedan exponerse al ordenador o a un informe de forma normal y no compulsiva, y que lo controlen».

Lo primero, a juicio de los terapeutas, es que el adicto reconozca que algo no va bien lo que no siempre es fácil. Es el ejemplo de un empresario alicantino que, según su mujer, niega en todo momento que haya un problema. Una vez más, es ella la que ha recurrido a un especialista, «porque si no, me acabaré divorciando». «El problema es que él no cree tener ningún problema», señala ella, «sabe que trabaja mucho, pero dice que es la única forma de asegurarse de que todo va bien y más en estos tiempos, y además se enfada porque dice que todo lo hace por nosotros». Según el psicólogo, este hombre no desconecta ni los fines de semana y las pocas vacaciones que se permite las pasa irritable y preocupado tirando de móvil hasta en la playa, duerme mal y tiene ansiedad, pero es incapaz de desconectar. «Como él, su padre trabajó más horas de las que tenía la semana y se crió, como la mayoría, en un ambiente en el que para conseguir ser alguien en la vida tienes que trabajar, y cuanto más, mejor, y no es fácil cambiar eso».

Aunque la Organización Internacional de la Salud en su informe sobre «El tiempo de trabajo en el siglo XXI» considera «preocupante» trabajar más de 50 horas semanales, «no se trata de cuántas horas se hagan, sino de que provoque un deterioro personal y familiar intenso» tal como ha señalado Antonio Castaños. «Sólo entonces podemos hablar de adicción al trabajo», lo que los americanos llaman el «workaholism» comparándolo con el alcoholismo. La crisis económica no ha puesto mejor las cosas ya que el miedo a perder el trabajo hace que muchos se vuelquen aún más en su actividad profesional llegando a la obsesión.

Así, cada vez hay más personas, según los expertos, que tienen pánico a cometer errores y se van a casa inquietas por la jornada y preocupadas por la del día siguiente lo que les impide desconectar. En las empresas en las



Los adictos al trabajo no pueden desconectar en ningún lugar.
PILAR CORTÉS

► **Corrección de la conducta.**

Los terapeutas consideran que para corregir estas conductas, el primer paso es que el afectado reconozca que existe un problema, algo que no suele aceptarse.

► **Tiempo de trabajo.**

El problema no suele ser cuántas horas se trabajen, sino si esas horas acaban provocando un deterioro personal intenso.

tey él, desde esa necesidad que tenía de éxito, se metió allí de lleno y no tenía hora de volver a casa. A su hija apenas la veía más que durmiendo y aunque su mujer le recriminaba que su relación era menor que la de dos compañeros de piso, él se obsesionó con el trabajo. Estaba siempre agotado y de mal hu-

mor, los fines de semana se dedicaba a preparar los casos y al final la situación de pareja se hizo insostenible y por eso vinieron». Castaños señala que desde el principio vio que no era un problema de pareja «sino del trabajo de él y poco a poco hemos conseguido que modere su adicción y que dedi-

valor en alza para los profesionales, empresas e instituciones. Si en tiempos de bonanza era fundamental, hoy lo es más que nunca por la crisis que nos preocupa y ocupa. En la Universitat Politècnica de València tenemos la responsabilidad de potenciar el capital relacional de nuestros antiguos alumnos y a través del servicio Alumni UPV estamos convencidos de que podemos contribuir a su desarrollo y crecimiento profesional.

Nuestros egresados son un activo de gran valor que debemos potenciar. Sería una irresponsabilidad por nuestra parte no promover una relación de apoyo mutuo entre la universidad y sus titulados. La UPV es una universidad comprometida con el empleo, que es uno de los objetivos que recoge su plan estratégico. Como señala el profesor Juan José Durán «la educación favorece el acceso a empleos más estables, con mejores condiciones de trabajo y con mayores posibilidades de promoción, pero no elimina las barreras para el acceso para el primer empleo». En este sentido, la Politécnica impulsa y promueve iniciativas de apoyo

al empleo de sus titulados y ofrece formación complementaria.

La Universitat Politècnica de València, como institución pública, tiene el deber y la obligación de contribuir al progreso de la sociedad que le da soporte. Ha adquirido la responsabilidad de mantener una relación cercana y estrecha con sus titulados, promoviendo iniciativas que repercutan tanto en la calidad de la formación como en la inserción laboral de sus egresados. Alumni UPV ofrece a los antiguos alumnos la posibilidad de continuar participando en las actividades realizadas en el seno de la universidad, facilitando su relación con los centros docentes, los servicios universitarios y otras entidades de la Politécnica. El objetivo es reforzar el vínculo con los titulados aportándoles unos servicios de calidad, al tiempo que se constituye en plataforma

«El capital relacional siempre ha sido un valor en alza para los profesionales, empresas e instituciones. Hoy es más necesario que nunca por la crisis.»

de encuentro para generar oportunidades de empleo.

Desde Alumni promovemos relaciones horizontales y transversales entre los antiguos alumnos de la UPV. Con ello queremos establecer nodos de relación internacional a través de los egresados y que éstos se beneficien de la reputación y la excelencia de la Politécnica.

En su búsqueda constante de la excelencia, la Politécnica ha querido seguir el modelo de universidades de referencia de gran prestigio internacional como Harvard, Oxford o Cambridge. Todas ellas han otorgado un papel fundamental a sus antiguos alumnos que, con su labor, contribuyen a difundir el prestigio y los valores de las instituciones en las que se han formado. Y con esa difusión se obtiene el círculo virtuoso de prestigiar a los titulados y favorecer su empleabilidad. La mejor tarjeta de presentación de nuestra Universitat debe ser y son nuestros titulados. Debemos unir fuerzas para impulsar proyectos de excelencia que repercutan de forma positiva en la sociedad.

Tribuna

Carlos Ayats

► Vicerrector de Empleo y Acción Social de la UPV. Vicepresidente de Alumni UPV

CAPITAL RELACIONAL, REPUTACIÓN Y EMPLEABILIDAD

Uno de los valores más importantes para las empresas en la actualidad es su capital relacional, lo que se conoce como red de contactos y cuyo fin último es incrementar el negocio y generar sinergias. El capital relacional siempre ha sido un