



- ◆ Trabajo realizado por la Biblioteca Digital de la Universidad CEU-San Pablo
- ◆ Me comprometo a utilizar esta copia privada sin finalidad lucrativa, para fines de investigación y docencia, de acuerdo con el art. 37 de la M.T.R.L.P.I. (Modificación del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual del 7 julio del 2006)

## CAPÍTULO VII

# El «workaholism» como neurosis de autorrealización en el trabajo

AQUILINO POLAINO-LORENTE  
Universidad Complutense, Madrid (España).

### 7.1. INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye, a qué dudar, la actividad más importante de la vida humana, al menos si la consideramos desde un punto de vista cuantitativo, es decir, el tiempo que se le dedica. Pero su importancia no está limitada por esa perspectiva simplemente cuantitativa. Podrían hacerse otras muchas consideraciones, también desde una perspectiva cualitativa, que ponen de relieve la importancia del trabajo humano. En efecto, a través del trabajo es como el hombre se perfecciona a sí mismo y se realiza como tal, con todo lo que eso conlleva de desarrollar e incrementar en sí mismo los valores que le hacen más o menos valioso. Esto quiere decir que simultáneamente que el hombre realiza la actividad a la que se entrega, él mismo se autorrealiza en ella.

El hombre es, pero no está hecho. Y por eso tiene que hacerse, es decir, desarrollar todo lo que en él está virtualmente contenido en el momento del nacimiento. Pero el hombre no se hace a sí mismo de forma absoluta, porque no se ha dado a sí mismo el ser y, por tanto, su hacerse no parte de la nada. Además, de la nada no se hace nada. Sin embargo, el hombre no está plenamente desarrollado y terminado cuando nace. Por eso está forzado a hacerse, a realizarse como persona a partir del ser que él mismo no se ha dado. A ese proyecto —cuya duración alcanza su entera trayectoria biográfica— es a lo que llamamos con el término de autorrealización personal.

El estudio atento de las acciones de las personas a lo largo de sus biogra-

fías pone de manifiesto cómo la acción humana contribuye a que las personas se realicen.

Este proceso varía mucho de unas personas a otras. Hay personas, que, efectivamente, se realizan —incrementan sus valores iniciales y ponen de manifiesto lo mejor que había en ellos en estado latente, completándolo y desarrollándolo—, a lo largo y por medio de lo que hacen. Pero también hay otras que a través de lo que hacen casi logran deshacerse a sí mismas. A lo que se ve, la acción humana nunca es del todo indiferente. Y es que a través de las actividades realizadas en el hombre se ponen en marcha hábitos de comportamiento que, más tarde, llegarán a ser rasgos constitutivos de su talante personal. De otra parte, las consecuencias generadas por esa actividad reobran sobre su autor, contribuyendo a configurar y moldear su propia personalidad.

De este modo, el trabajo constituye un elemento clave, un elemento nuclear —tanto cuantitativa como cualitativamente— en la trama y el proceso mismo de toda hechura humana. Precisamente por esto; no parece que sea indiferente el modo en que el hombre realiza su trabajo.

## 7.2. CONCEPTO DE «WORKAHOLISM»

Este término emerge en la sociedad norteamericana en la década de los 70 y se hace enseguida popular. Como tal concepto surge de la unión del término trabajo (*work*) y alcoholismo (*alcoholism*). La nueva síntesis conceptual acuñada responde al intento de introducir los rasgos característicos del comportamiento alcohólico —especialmente los que se refieren a la incapacidad de dejar de beber, una vez que se ha comenzado, y la dependencia de la bebida, lo que supone una pérdida de libertad frente al alcohol, es decir, una adicción muy concreta— al ámbito del trabajo y del mundo laboral.

Más concretamente, la persona que incurre en este tipo de comportamiento (*workaholic*) fue definida por Marilyn Machlowitz (1978), una psicóloga industrial de Yale, como aquella que siempre dedica a su trabajo más tiempo de lo que le es exigido por la situación. Para Deutsch (1979), los adictos al trabajo no son aquellos que dedican más horas de las necesarias, sino los que hacen del trabajo el punto central de sus vidas, hasta el extremo de no dedicar atención alguna a otras actividades.

Para Cantarow (1979) lo central en este comportamiento adictivo no es la excesiva dedicación, sino la actitud hacia el trabajo, una actitud amasada por el temor a dejar de estar en uno de los primeros puestos laborales o a no satisfacer los estándares fijados por la compañía y, en consecuencia, llegar a perder el empleo.

Cherrington (1980) considera que el elemento central definidor de la adicción al trabajo es el compromiso irracional que con el trabajo excesivo establece el trabajador, hasta el punto de ser incapaces de tener otros intereses o de emplear su tiempo en otras tareas por confortables que sean (página 257). Overbeck (1980), por su parte, define el adicto al trabajo como la

El «workaholism» como neurosis de autorrealización...

persona que sufre por su involuntaria incapacidad para romper con la compulsión a trabajar

Sintetizando las definiciones anteriores, el adicto al trabajo estaría caracterizado por una excesiva dedicación laboral, por hacer de ella el único objetivo de su vida, por su desinterés por todo lo que no sea su trabajo y por su incapacidad para parar de trabajar.

Hay autores que, como criterio definidor de esta conducta ponen un mayor énfasis en la energía y el tiempo dedicados al trabajo, mientras que otros acentúan más esa especial actitud respecto de la profesión o el desinterés general por todo lo que no sea su dedicación profesional. Sea como fuere, el hecho es que disponemos de cuatro criterios a la hora de definir a la persona adicta al trabajo: una especial actitud laboral; una excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo; y un cierto trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando (*criterios inclusivos*); además de un desinterés general por cualquier otra actividad (ocio, familia, deportes, amistades, etc.) que no sea la estrictamente laboral (*criterio exclusivo*).

Las anteriores características permiten ya vislumbrar una cierta patología en este tipo de comportamiento. Aunque en las definiciones que acabo de describir el concepto psicopatológico no se haya formulado de una forma explícita, no obstante, emerge, aunque un tanto borroso, a través de una extraña actitud y del carácter compulsivo e involuntario a seguir trabajando. Me diría que en estos adictos el abanico motivacional está reducido a un solo valor: el del trabajo. De aquí que todas sus opciones queden restringidas a una sola, lo que ciertamente constituye un empobrecimiento biográfico y personal, además de un atentado a lo que son sus deberes familiares y sociales.

Ciertamente que las anteriores características habría que estudiarlas en relación con los cambios que se han producido en las últimas décadas respecto del valor y el sentido del trabajo profesional. Qué duda cabe que estos últimos han cambiado también mucho. En la actualidad hay muchas personas para las que el trabajo no es ya un simple medio de ganarse la vida. Hoy, el concepto de trabajo —especialmente entre algunos profesionales universitarios— aparece vinculado a otros propósitos como un medio de expresión personal, el afán de logro (dinero, posición social, etc.), prestigio (popularidad), poder, éxito, etc., es decir, a motivos en función de los cuales se evalúa —como si se tratara de una cuenta de resultados— la autorrealización personal. Esta difícil contabilidad es desde luego muy importante pero, sin duda alguna, está sobredimensionada.

Es curioso que en ninguna de las definiciones anteriores se haya hablado explícitamente del concepto de *egoimplicación*, un concepto que tiene una gran tradición psicológica, por cuanto que desde los años 30 se viene relacionándolo con el nivel de aspiraciones y el ámbito de lo motivacional. En mi opinión el adicto al trabajo lo es, principal aunque no exclusivamente, por las tres razones siguientes:

1. Por implicarse excesivamente en la actividad que realiza. Esto significa que lo hecho por él, en función de su personal jerarquía de valores, le afecta de forma muy notoria. Su propio yo queda transformado por el trabajo que

realiza; por eso su yo queda completamente implicado en su ocupación laboral (fuerte egoimplicación), siendo él mismo alguien que se identifica con los resultados que obtiene. Aquí se identifica el yo y los resultados que el trabajo genera.

2. Por disponer de un nivel de aspiraciones excesivamente elevado, al mismo tiempo que desproporcionado, respecto de sus aptitudes, capacidades y destrezas. Esto revela que el adicto al trabajo no se conoce bien a sí mismo —y por eso se exige más de lo que debiera— o que conociéndose, se propone alcanzar unas metas que personalmente le superan.

3. Por infraestimar y restringir las valiosas y plurales dimensiones de la vida humana a sólo los parámetros laborales. Esto constituye un reduccionismo intolerable y empobrecedor, que facilita un desenvolvimiento posterior cercano a lo patológico, como a continuación observaremos.

### 7.3. RASGOS Y CARACTERÍSTICAS DEL ADICTO AL TRABAJO

Siguiendo a Machlowitz (1980), las manifestaciones comportamentales más frecuentes en el adicto al trabajo son las siguientes: trabajar más de cuarenta horas a la semana, pensar en el trabajo cuando no se está trabajando, no tomar vacaciones, ansiedad e inseguridad ante sus responsabilidades laborales, sentimientos de inadecuación y un afán por comprometerse excesiva y compulsivamente con la actividad profesional que realiza. Para Moiser (1984), la principal manifestación del adicto al trabajo consiste en que dedica, por lo menos, cincuenta horas al trabajo cada semana.

Aunque al parecer estas conductas no varían según el sexo, no obstante, Nieva y Gutek (1981) señalan algunos efectos diferenciales en el comportamiento de la mujer respecto del varón adictos al trabajo: aumento de poder dentro del matrimonio, incremento del sentido de la propia competencia y bienestar, disminución o aumento de la satisfacción matrimonial y multiplicación del trabajo total realizado, como consecuencia de no poder eliminar sus responsabilidades en lo que se refiere al hogar y a la educación de los hijos. Vierra y Yogew (1982) concluyen en su investigación que el modo en que muchas mujeres resuelven el conflicto establecido entre las demandas de maternidad y el deseo de obtener logros profesionales, se resuelve, por lo general, renunciando a tener hijos.

Para Schwartz (1982) algunas de las características de los «workaholics» coinciden con las de las personalidades obsesivo-compulsivas, lo que permitiría entender esta adicción como una manifestación sintomática obsesiva por controlar su ambiente y evitar así cualquier situación novedosa, lo que contribuiría a disminuir su inseguridad personal.

Sin embargo, no todo es negativo en este modo de comportarse. Entre las manifestaciones positivas de esta conducta adictiva pueden citarse las siguientes: alta motivación para entregarse al trabajo, satisfacción con el estilo de vida elegido y facilidad para sobrepasar las expectativas y los resultados obtenidos por las personas con las que trabajan, lo que aumenta su competi-

realiza; por eso su yo queda completamente implicado en su ocupación laboral (fuerte egoimplicación), siendo él mismo alguien que se identifica con los resultados que obtiene. Aquí se identifica el yo y los resultados que el trabajo genera.

2. Por disponer de un nivel de aspiraciones excesivamente elevado, al mismo tiempo que desproporcionado, respecto de su aptitudes, capacidades y destrezas. Esto revela que el adicto al trabajo no se conoce bien a sí mismo —y por eso se exige más de lo que debiera— o que conociéndose, se propone alcanzar unas metas que personalmente le superan.

3. Por infraestimar y restringir las valiosas y plurales dimensiones de la vida humana a sólo los parámetros laborales. Esto constituye un reduccionismo intolerable y empobrecedor, que facilita un desenvolvimiento posterior cercano a lo patológico, como a continuación observaremos.

### 7.3. RASGOS Y CARACTERÍSTICAS DEL ADICTO AL TRABAJO

Siguiendo a Machlowitz (1980), las manifestaciones comportamentales más frecuentes en el adicto al trabajo son las siguientes: trabajar más de cuarenta horas a la semana, pensar en el trabajo cuando no se está trabajando, no tomar vacaciones, ansiedad e inseguridad ante sus responsabilidades laborales, sentimientos de inadecuación y un afán por comprometerse excesiva y compulsivamente con la actividad profesional que realiza. Para Moiser (1984), la principal manifestación del adicto al trabajo consiste en que dedica, por lo menos, cincuenta horas al trabajo cada semana.

Aunque al parecer estas conductas no varían según el sexo, no obstante, Nieva y Gutek (1981) señalan algunos efectos diferenciales en el comportamiento de la mujer respecto del varón adictos al trabajo: aumento de poder dentro del matrimonio, incremento del sentido de la propia competencia y bienestar, disminución o aumento de la satisfacción matrimonial y multiplicación del trabajo total realizado, como consecuencia de no poder eliminar sus responsabilidades en lo que se refiere al hogar y a la educación de los hijos. Vierra y Yogew (1982) concluyen en su investigación que el modo en que muchas mujeres resuelven el conflicto establecido entre las demandas de maternidad y el deseo de obtener logros profesionales, se resuelve, por lo general, renunciando a tener hijos.

Para Schwartz (1982) algunas de las características de los «workaholics» coinciden con las de las personalidades obsesivo-compulsivas, lo que permitiría entender esta adicción como una manifestación sintomática obsesiva por controlar su ambiente y evitar así cualquier situación novedosa, lo que contribuiría a disminuir su inseguridad personal.

Sin embargo, no todo es negativo en este modo de comportarse. Entre las manifestaciones positivas de esta conducta adictiva pueden citarse las siguientes: alta motivación para entregarse al trabajo, satisfacción con el estilo de vida elegido y facilidad para sobrepasar las expectativas y los resultados obtenidos por las personas con las que trabajan, lo que aumenta su competi-

El «workaholism» como neurosis de autorrealización...

tividad en el ámbito laboral. Dubin y Champoux (1975) informaron que los adictos al trabajo son más capaces de encontrar decisiones y tienen mayor iniciativa y mejores habilidades para la supervisión que los no adictos (Naughton, 1987).

Algunos autores han confeccionado ciertos inventarios con los rasgos y características de los que son adictos al trabajo. Así, por ejemplo, Oates (1978) enumera, entre otras, las siguientes: sentir excesivas preocupaciones durante el fin de semana respecto a su futuro rendimiento profesional; incapacidad para tomarse una semana de vacaciones; ignorar cuál debería ser el tiempo máximo y/o mínimo de su dedicación profesional; imposibilidad de abandonar, al final de la jornada, un trabajo inacabado; intentar hacer todo ahora; experimentar miedo al fracaso profesional; diseñar nuevos trabajos para realizarlos durante el período de vacaciones; ser incapaz de decir no a cualquier nueva propuesta que se le haga de trabajo adicional; no disponer de un sistema de prioridades estables; incapacidad para establecer un repertorio de excusas de manera que le permitan rehusar ciertas ofertas o invitaciones; y considerarse a sí mismo como su mejor amigo.

Bradley (1977), un psiquiatra de Chicago, considera como signos de riesgo potencial para la adicción al trabajo los siguientes: llevarse trabajo a casa al salir de la oficina; no olvidarse de las preocupaciones laborales al entrar en casa; experimentar cansancio e irritabilidad si no se trabaja durante los fines de semana; no tomar vacaciones cada año; ser acusado por sus familiares de que muestra más interés por su trabajo que por ellos; no ver los problemas que afectan a su familia; consumir excesivo alcohol y tabaco cuando no trabaja los fines de semana; experimentar que el tiempo pasa muy rápidamente cuando trabaja; ser competitivo en cualquier actividad, incluso cuando practica deportes en familia; y ser impaciente y mirar con mucha frecuencia el reloj.

Por su parte, Spruell (1987) considera como rasgos característicos de la adicción al trabajo los siguientes: llevarse trabajo a casa por la noche o durante los fines de semana; sentirse culpable cuando no está trabajando; quedarse a trabajar más tarde que sus compañeros; jugar con tanta competitividad como cuando se está trabajando; evitar delegar cualquier trabajo, porque nadie es capaz de hacerlo bien; experimentar dificultades o cansancio durante las vacaciones a causa de que no trabaja; limitar casi todas las lecturas a sólo los temas estrictamente profesionales; esperar de los demás que trabajen tantas horas como él; comunicarse mejor con los compañeros que con la familia o los amigos; tener dificultades para relajarse; tender a programar cada vez más actividades que hay que realizar en menos tiempo; trabajar habitualmente con tensión; experimentar un cierto éxito mientras realiza duras tareas; sentir una mayor dificultad para implicarse en las actividades de los otros que en las propias; encontrarse mejor en el trabajo que en cualquier otro lugar; escuchar comentarios a sus familiares y amigos acerca de lo mucho que trabaja; ser calificado por los que le conocen bien como perfeccionista; considerar que trabaja más duramente que las otras personas de su empresa; encontrarse trabajando cuando podría estar descansando; y experimentar

placer al contar a los demás el mucho tiempo que dedica y lo duro de su trabajo.

La adicción al trabajo, a pesar de los rasgos anteriores, no debiera considerarse en sí misma patológica. La psiquiatrización de este comportamiento más o menos adictivo podría suponer un flaco servicio al talante laboral de los profesionales más exitosos y eficaces, con lo que eso conlleva de desvertebración y desorganización de las instituciones y empresas. Por eso conviene diferenciar qué es o no patológico en estos comportamientos.

Para este fin, sería necesario establecer dos tipos de balance, a cuyo través contrapesar el mayor o menor énfasis que se atribuye al ejercicio de la profesión: el *balance trabajo/familia* y el *balance trabajo/ocio*. Nadie dudará que si resulta disarmónico el resultado de la actividad humana en los dos balances anteriores, habría que concluir que la supuesta adicción al trabajo es algo más que supuesta. En el fondo, la adicción al trabajo es un desorden que va contra la necesaria armonía exigida —y exigible— por cualquier actividad humana.

Por el contrario, si esos balances no son armoniosos, entonces es lógico que continúen prodigándose calificativos como el de trabajadores quemados (*worker burnout*), concepto cercano al de *workaholics* (para un análisis de las implicaciones y prevención de este problema, véase Homer, 1985).

En cualquier caso, ya se advierte que las dos variables a las que, en la década de los 70, mayor peso se les concedía como definidoras de este trastorno (tiempo dedicado y esfuerzo), comienzan a ser sustituidas en la actualidad por otras como ciertas actitudes laborales erróneas, el tipo de compromiso y satisfacción con el trabajo, y el carácter obsesivo-compulsivo de estos comportamientos.

Conviene hacer notar que si nos atenemos sólo a la variable tiempo (dedicación al trabajo), posiblemente muchos buenos profesionales serían hoy calificados de adictos. Y, sin embargo, tal calificativo sería injusto, puesto que hay muchos profesionales que estando muy motivados por su trabajo disfrutan con él y cumplen una importante función social, sin por ello renunciar al ocio o a la satisfacción de sus deberes familiares o sociales. En este punto es necesario no olvidar que la satisfacción que el trabajo produce no siempre es morbosa, como ya Marks (1977) nos advirtió. Después de una jornada agotadora, muchos buenos profesionales experimentan, junto al cansancio, el gozo y la satisfacción por los problemas que han resuelto y los servicios que han prestado, que sus vidas valen la pena (autorrealización personal). La sesgada percepción social de los adictos al trabajo y el desprestigio con que hoy se califica cualquier actividad competitiva que no sea la meramente deportiva, por algunos sectores de nuestra sociedad, son estereotipias y falsas atribuciones sociales que en el futuro habrán de ser modificadas. Otra cosa muy distinta es que la satisfacción profesional —por honesta que sea— jamás debiera entenderse como la única posible, como una satisfacción excluyente e incompatible con cualquier otra.

Por todo ello parece conveniente que estudiemos en el siguiente epígrafe las diversas tipologías, hoy disponibles, respecto de la adicción al trabajo.



#### 7.4. ALGUNOS INTENTOS DE CLASIFICACIÓN DE LOS ADICTOS AL TRABAJO

Disponemos de varias tipologías para distinguir si hay o no adicción al trabajo. En algunas de ellas se ha hecho intervenir a la variable patológica de mayor alcance explicativo (las tendencias obsesivo-compulsivas); otras, por el contrario, están más vinculadas a la psicología industrial y, por consiguiente, dan un mayor énfasis a variables de tipo laboral y empresarial. A mi entender, el camino que se ha de seguir más acertado es el señalado por las primeras, puesto que las segundas aun con ser muy relevantes para la organización empresarial, no obstante, no posibilitan ni la prevención ni la formación de los profesionales respecto de estos trastornos y, sobre todo, son incapaces de acertar en la intervención que precisan.

Naughton (1987) distingue cuatro tipos de adictos al trabajo, en función de que sus comportamientos puntúen más o menos en las dos dimensiones siguientes: la dedicación al trabajo y las tendencias obsesivo-compulsivas. En cada tipo así individuado se describen, además, algunas de las peculiaridades que específicamente les caracterizan. Naughton distingue los cuatro tipos siguientes: el adicto al trabajo fuertemente comprometido con su profesión, el adicto al trabajo compulsivo, el compulsivo no adicto al trabajo y el no adicto al trabajo.

1. El *adicto al trabajo fuertemente comprometido con su profesión* (alta puntuación en dedicación al trabajo y baja puntuación en obsesión-compulsión) se caracteriza por dedicar muchas horas al trabajo, estar muy motivado por el logro que espera obtener y preferirlo a cualquier otra actividad alternativa. Son personas que tienen una gran capacidad para asumir los desafíos inherentes a su ejercicio profesional así como para demandar nuevos puestos de trabajo. Suelen estar muy satisfechos con su profesión y manifiestan un escaso interés por cualquier otra opción que no sea la laboral.

2. El *adicto al trabajo compulsivo* (alta puntuación en dedicación al trabajo y en obsesión-compulsión) se caracteriza por manifestar pensamientos y pautas de conductas muy ritualizadas. Su percepción del tiempo y del esfuerzo dedicados al trabajo resulta muchas veces sesgada y disfuncional. Suelen tener dificultades para relacionarse con sus compañeros y subordinados, quienes tienen que soportar además de sus agobiantes hábitos laborales, su impaciencia y rituales. Su ejecutoria profesional es potencialmente pobre y, en el más estricto sentido, su adicción al trabajo es un hecho real que requiere de la oportuna intervención del experto. Un problema que suele ser aquí frecuente se deriva de la disonancia establecida entre el nivel de exigencias, típicas del puesto profesional que ocupa, y la excesiva dedicación de tiempo a su trabajo. Este conflicto suele plantearse en el ámbito social y familiar o cuando entre sus compañeros, en el ámbito laboral, se le solicita una dedicación que ha de restar a lo que estrictamente es su trabajo. El atender a las necesidades de la familia y de las relaciones sociales lo experimenta con enojo, como actividades que fueran del todo incompatibles con los requeri-

mientos de su trabajo. De aquí, que se frustren cuando se les pide que atiendan a ellas.

3. El *compulsivo no adicto al trabajo* (baja puntuación en dedicación al trabajo y en obsesión-compulsión) considera el trabajo como algo necesario que hay que llevar a cabo, mientras que emplea compulsivamente su tiempo y su esfuerzo en otras actividades relacionadas con el ámbito no laboral, con las que se compromete de una forma obsesiva. Algunos coleccionistas, pintores, jugadores de tenis o *squash*, etc., manifiestan precisamente en esas actividades de ocio (en el ámbito de lo no laboral y privado) sus comportamientos obsesivos y rituales.

4. Por último el *no adicto al trabajo* (escasa dedicación al trabajo y baja puntuación en obsesión-compulsión) manifiesta establemente su preferencia por otras opciones de la vida no vinculadas al mundo laboral, en lugar de buscar su logro personal a través del trabajo. En consecuencia, considera el trabajo sencillamente como una obligación que apenas contribuye a su realización personal y de la que cada día se desentiende, apenas acaba su horario. El balance entre el tiempo dedicado al trabajo y su fuerte compromiso con otros intereses dónde encontrar los valores que le realizan está, lógicamente, a favor del segundo. Como su satisfacción la encuentra fuera de su trabajo, cualquier exigencia laboral se experimenta como una terrible frustración, puesto que se vive como incompatible con aquellas actividades que precisamente le satisfacen y realizan.

En esta tipología poco se dice acerca de la génesis de estos comportamientos. Algunos han tratado de atribuirlos a un tipo de personalidad (Tipo A) aparentemente vinculada a la personalidad compulsiva (Garamoni y Schwartz, 1986). Sin embargo, esta hipótesis ha sido sólo parcialmente confirmada. De otra parte, es conocido que la personalidad Tipo A, a la que se le atribuyó tiempo atrás tantos riesgos en el mundo del trabajo, hoy está en discusión y como tal está siendo contestado por numerosos autores.

Por el momento, ignoramos si los rasgos anteriormente definidos por esta tipología son estables o no y si varían o no a lo largo de la vida profesional y en función del contexto laboral. Algunos autores han tratado de explicar la génesis de esta conducta adictiva apelando a un modelo de condicionamiento operante, en el que la obtención del logro deseado constituiría un poderoso refuerzo capaz de explicar la implantación, habituación y moldeamiento de esos comportamientos. Otros, en cambio, apelan a las experiencias infantiles tempranas para explicar el origen de la conducta adictiva, atribuyendo un papel predominante a los factores de socialización y a la educación de los padres respecto del trabajo (Cherrington, 1980; Machlowitz, 1980).

La discusión, no obstante, prosigue, ya que ninguno de los modelos explicativos anteriores han logrado confirmar o refutar sus hipótesis. Por último, Pollak (1979) atribuyó a la personalidad obsesiva un importante peso explicativo en la etiología de estos comportamientos, sin que hasta este momento haya podido ser totalmente verificado. Esta última hipótesis, por contra, sí se ha confirmado en lo relativo a los adictos al trabajo compulsivos y a los compulsivos no adictos al trabajo, lo que pudiera interpretarse en el sentido de

que la hipótesis obsesivo-compulsiva explicaría sólo el componente obsesivo-compulsivo de estas conductas, sin tener en cuenta ningún otro.

Por el momento, muy poco sabemos acerca del impacto de la adicción al trabajo sobre la persona, en función del tiempo. Es muy posible que entre los jóvenes trabajadores la presión laboral a la que están sometidos y el acentuado deseo de logro haga de ellos virtuales adictos al trabajo. En cambio, en los trabajadores de más edad o durante los últimos años de la vida profesional es posible que su adicción al trabajo disminuya, contribuyendo así a un ajuste fino, sea por aumentar sus intereses en el ámbito no laboral, o sea, porque una vez satisfecho su deseo de logro dejan de estar motivados por el trabajo, o acaso por desilusión y desencanto con la profesión o por el mero cansancio de la vida. Sea como fuere, tipologías como la propuesta por Naughton pueden, en el futuro, contribuir a delimitar mejor el comportamiento adictivo al trabajo, sea éste patológico o no.

Otras tipologías han sido diseñadas en función de variables estrictamente laborales. Éste es el caso de la de Donald (1991), quien ha establecido cinco perfiles diferentes de adictos al trabajo, en función de las tres variables siguientes: compromiso con el trabajo (CT), impulso o activación (A), y satisfacción con el trabajo (ST). En función de ellas se establecen los cinco tipos siguientes: adictos al trabajo, entusiastas con el trabajo, adictos al trabajo entusiasta, trabajadores relajados y trabajadores no comprometidos. Los tres primeros tipos manifiestan una alta dedicación de tiempo y un fuerte compromiso con el trabajo. Observemos ahora sus peculiaridades y características tipológicas:

1. *Adictos al trabajo* (alta puntuación en CT y A, y baja puntuación en ST). Son personas con un alto nivel de perfeccionismo, que experimentan mucho estrés en su trabajo y que no suelen delegar sus responsabilidades. No suelen quejarse, por lo general, de la salud ni aún en los casos de contraer una grave enfermedad. Con frecuencia, tiene un alto nivel en su orientación laboral y no saben decir que no, cuando se les pide algún trabajo extra.

2. *Entusiastas con el trabajo* (alta puntuación en CT y ST, y baja puntuación en A). Suelen tener un alto nivel en su orientación laboral. Las personas de este grupo, de ordinario, tienen el más alto nivel de conocimientos profesionales. Los datos empíricos de que parte su autor manifiestan que las personas de este grupo se autoperciben como exitosas en los logros obtenidos y se sienten muy satisfechas con su trabajo y con su vida. Con frecuencia, tiene un alto nivel en su orientación laboral y no saben decir no cuando se les pide algún trabajo extra. Suelen percibirse a sí mismos como críticos, enérgicos, y capaces de tener el más alto rendimiento profesional. Sus subordinados confían mucho en ellos.

3. *Adictos al trabajo entusiasta* (alta puntuación en CT, A y ST). Son personas con un alto nivel de perfeccionismo, que experimentan mucho estrés en su trabajo y que no suelen delegar sus responsabilidades. Por lo general, no suelen quejarse de la salud. Tienen también un alto nivel en su orientación laboral y en sus conocimientos profesionales. Se experimentan como personas con éxito por los logros obtenidos y se sienten muy satisfechas con su tra-

bajo y con su vida. Suelen percibirse a sí mismos como críticos, enérgicos y capaces de un alto rendimiento profesional.

4. *Trabajadores relajados* (alta puntuación en ST y baja puntuación en CT y A). Los datos empíricos obtenidos manifiestan que las personas de este grupo se sienten muy satisfechas con su trabajo y contentas con el éxito obtenido. Suelen autopercebirse como críticas, enérgicas y capaces de obtener el más alto rendimiento profesional. Sus subordinados confían mucho en ellos.

5. *Trabajadores no comprometidos* (baja puntuación en CT, A y ST). Las personas de este grupo se sienten muy poco motivadas por el trabajo que realizan y, en consecuencia, se comprometen muy poco con él y buscan otras fuentes de satisfacción ajenas al trabajo. Por lo general, no suelen ocupar los puestos más altos en la empresa, ni disponen de suficientes conocimientos. Sus subordinados, no obstante, confían mucho en ellos.

Naturalmente, la anterior tipología muy difícilmente puede servir de ayuda a la clínica. Sin embargo, su contribución al *management* y a la organización y dirección de las empresas resulta obvia. Es posible, no obstante, que a través de los rasgos descritos líneas atrás puede inferirse algún indicador de riesgo en psicopatología laboral. De confirmarse tal supuesto, la aportación de la información así obtenida respecto de la patología podría ser útil para la prevención e intervención psicológicas.

Con los datos obtenidos en la investigación de Donald no se llega a ninguna conclusión respecto de las consecuencias que generan en las personas la adicción al trabajo, ni tampoco en función de la jerarquía del puesto laboral desempeñado. Por contra, sí que se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, en lo que respecta a la competitividad, siendo más competitivos los varones que las mujeres.

#### 7.5. EL «WORKAHOLISM» COMO NEUROSIS DE AUTORREALIZACIÓN EN EL TRABAJO

Más allá de estas tipologías, lo que acontece en la adicción al trabajo podría entenderse como una consecuencia del cambio social que se ha experimentado en la forma de valorar el trabajo y en sus consecuencias psicopatológicas y sociales. Si exceptuamos a aquellas personas adictas al trabajo con una alta puntuación en la dimensión obsesiva-compulsiva, que precisan de consulta al psiquiatra, la generalizada conducta compulsiva a seguir trabajando de forma adictiva hunde sus raíces no sólo en un determinado estilo profesional o en unas concretas actitudes laborales, sino en algo que está mucho más allá de ellas.

Me refiero, claro está, a los valores que al trabajo se le atribuyen. Unos valores que en tanto que el propio yo del trabajador está fuertemente implicado en ellos (egoimplicación) y resulta modificado por su adquisición, realiza una inferencia inconsciente —*unbewusster Schluss*— que justificaría el hecho de encontrar mayor satisfacción en los resultados obtenidos en el ámbito laboral que en cualquier otro contexto sociocultural. De aquí, que el

El «workaholism» como neurosis de autorrealización...

adicto al trabajo diseñe su trayectoria biográfica de forma tan sesgada y reduccionista.

Jugarse toda la vida a una sola carta —el rendimiento y/o los logros obtenidos en el trabajo— es algo que excede con mucho al propio trabajo. El error está, pues, en la atribución axiológica que del trabajo se hace o, para decirlo más claramente, en las consecuencias que esos resultados laborales generan en quienes los obtienen.

De ordinario, las consecuencias de esos más o menos brillantes resultados suelen identificarse en nuestra actual cultura con el éxito, la popularidad, el prestigio, el elevado estatus socioeconómico, la *beautiful people* y el poder. En el actual contexto sociocultural todas esas consecuencias son valoradas a su vez como el marco diferencial desde el cual emergen los criterios que definen y califican a la persona como autorrealizada o no.

Esto quiere decir, que el énfasis —sospechosamente exagerado que algunos potenciales adictos al trabajo ponen en la labor que realizan—, no consiste tanto en que el trabajo les satisfaga plenamente —y por eso se entregan a él—, o que ellos se autoperfeccionen tanto a través de ese trabajo, ni tan siquiera que los resultados que a su través obtienen les compense de tan alto sacrificio como tienen que hacer sino, simplemente, que a su través y por esas consecuencias la persona trata de ajustarse y satisfacer el criterio socialmente vigente, en ese instante, para sentirse autorrealizada.

Pero si la vida se organiza sólo con arreglo a este parámetro, el proyecto biográfico que resulta así configurado no se diseñará desde dentro, desde lo personal e íntimo, sino que resultará elaborado y estará a merced de lo que los imperativos de la moda dicten coyunturalmente en cada circunstancia. Pero realizar la propia vida a tenor de lo que las modas vayan señalando no es sino una impostura o farsa, porque entonces uno no realiza su vida en función de sus propios valores y de lo que su libertad elige, sino que la vida se hace y escribe, entonces, al dictado de lo que las circunstancias y la moda le imponen.

Una vida así trazada de seguro que no puede acertar a dar en el blanco de un destino personalizado. La vida no puede vivirse desde la imposición ajena, sencillamente porque cada vida ha de concebirse personalmente de manera que realizando en sí los valores por los que uno opta ésta tenga o no sentido, independientemente de que valga la pena o no los esfuerzos que su realización conlleva.

Qué duda cabe que a través del trabajo es como el hombre se enriquece y hace valioso. En este punto, la actual sociedad tiene una percepción visual un tanto escotomizada. De un lado, se sobrestiman las consecuencias públicas y *ad extra* del trabajo (éxito, popularidad, etc.), pero de otro, se infraestiman las consecuencias privadas, *ad intra* del trabajo (los hábitos y el desarrollo de las funciones superiores como la inteligencia, la memoria, la prudencia, la constancia, etc.), que son las que realmente, en tanto que valores, hacen valiosa a la persona que los encarna.

Optar por la adicción al trabajo —cuando el punto de mira exclusivo y excluyente se pone únicamente en las consecuencias externas que éste gene-

ra— supone optar por un encaminamiento conducente al comportamiento neurótico. De hecho, la felicidad no se consigue sólo porque la opinión pública nos considere exitosos. De la misma forma que la eficacia del trabajo bien hecho no coincide casi nunca con el mero éxito social. Y es que la felicidad es algo personal que el hombre tiene que conquistar a solas y por sí mismo, independientemente de cuál sea el juicio con que la opinión pública en un determinado momento sociocultural pueda calificar su comportamiento.

La adicción al trabajo la entiende el autor de estas líneas como un comportamiento neurótico más, tal y como se manifiesta en la clínica y en el trato con muchas personas, que habiendo realizado en sí los valores que constituyen y satisfacen el criterio impuesto por nuestra sociedad, no obstante, se sienten desgraciadas e infelices. No, ni siquiera la vida profesional puede hacerse al dictado de las modas, como tampoco la felicidad personal es función de que los demás nos la atribuyan de forma infundada.

El hombre es, pero no está hecho. El trabajo es uno de los factores más fuertemente implicados en ese hacerse en que consiste la vida del hombre. Pero para que ese trabajo sea plenamente autorrealizador el hombre ha de sentirse libre para elegir su contenido, su dedicación y los valores que a su través ha de obtener, con independencia de lo que establezca en cada momento el «pensamiento dominante».

Nada de particular tiene que muchas personas de indiscutible éxito profesional y aparentemente plenamente autorrealizadas —según los criterios vigentes en ese determinado momento sociocultural—, sean o no adictas al trabajo, en el fondo de su corazón se sientan frustradas. Es lástima que en muchos casos ese sentimiento de frustración —un indicador de haber errado en el juego de la vida profesional—, se descubra demasiado tarde, cuando en el ocaso de la vida se inicia el descenso de la trayectoria profesional y apenas si se dispone ya de tiempo para el cambio. Equivocarse en esta grave elección, elegir la adicción al trabajo, puede contribuir, sin duda alguna, a la neurotización de la persona. El adicto al trabajo deviene en esas circunstancias en un neurótico y la anhelada autorrealización en una neurosis.

En este contexto el hacerse del hombre a través de la adicción al trabajo es un proceso que le deshace, que no le realiza sino que le frustra. La psicoterapia, cuando se llega a tiempo, puede contribuir a enderezar esa trayectoria biográfica posibilitando el que el hombre deshecho por una equivocada trayectoria profesional se rehaga a sí mismo. Este proceso es siempre doloroso y exige pagar un alto precio. Pero si se supera, si el hombre se rehace, todavía puede llegar a alcanzar su destino: autorrealizarse y realizar libremente su vida en plenitud a través del trabajo.

#### BIBLIOGRAFÍA

- BRADLEY, N. (1977), *Are You a Work Addict?*, Across the Board, 30.  
 CANTAROW, E. (1979), *Woman Workaholics*, MotherJones, 6, 56.  
 CHERRINGTON, D. J. (1980), *The work ethic*, Nueva York, AMACOM, American Management Association.

El «workaholism» como neurosis de autorrealización...

- DEUTSCH, C. (1979), «The workaholic spouse», en *The Parent's Magazine*, 54, 36.
- DONALD, E. (1991), *An empirical investigation of Workaholism in the bussiness setting*, The University of Texas at Austin.
- DUBIN, R. y Champoux, J. E. (1975), «Workers central life intersts and personality characteristics», en *Journal of Vocational Behavior*, 165-174.
- GARAMONI, G. L. y SCHWARTZ, R. M. (1986), «Type A behavior pattern and compulsive personality: toward a psychodynamic-behavioral integration», en *Clinical Psychology Review*, 6, 311-336.
- HOMER, J. B. (1985), «Worker burnout: a dynamic model with implications for prevention and control», en *System Dinamic Review*, verano, 1, 1, 41-62.
- MACHLOWITZ, M. (1980), *Workaholics: Living with them. Working with them*, Addison-Wesley Publishing Company.
- MARKS, S. R. (1977), «Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment», en *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- MOISER, S. K. (1984), «Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities», en *Marriage and Divorce Today*, 4, 4.
- NAUGHTON, T. J. (1987), «A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research», en *The Career Development Quarterly*, marzo, 180-187.
- NIEVA, V. F. y GUTER, B. A. (1981), *Women and Work: A psychological perspective*, Nueva York, Prager.
- OATES, W. E. (1978), *Workaholics. Make laziness work for you*, Doubleday y Company, INC., Garden city, Nueva York.
- OVERBECK, T. J. (1980), «The Worhaholic», en *Psychology*, University of Santa Clara.
- POLLAK, J. M. (1979), «Obsessive-compulsive personality: a review», en *Psychological Bulletin*, 86, 225-241.
- PRICE, M. (1980), «Workaholism: Fears a job can't solve», en *Industry Week*, marzo, págs. 5,56-59,62.
- SCHWARTZ, H. S. (1982), «Job involvement as obsession-compulsion», en *Academy of Management Review*, 7,429-432.
- SPRUELL, G. (1987), «Work Fever», en *Training and Development Journal*, enero, 41-45.
- VIERRA, A. y YOGEV, S. (1982), *Childlessness and workloads of university faculty women*, University of Santa Clara.