

# ADICCIÓN AL TRABAJO: ASPECTOS QUE INFLUYEN EN SU DESARROLLO Y ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Santiago Muñoz Londoño

María José Marín Restrepo<sup>1</sup>

## Resumen

Este artículo tiene como objetivo abordar la adicción al trabajo desde sus diferentes definiciones, sintomatología, factores de personalidad asociados y posibles métodos para la intervención, promoción y prevención, delimitados desde los aspectos organizacional e individual.

**Palabras clave:** Adicción al trabajo, síndrome, personalidad, adicción, salud ocupacional.

## Abstract

The present article has as objective to present the “workaholism” parting from its different definitions, symptomatology, associated personality factors and possible methods for intervention, promotion and prevention, defined both from the organizational as from the individual aspect.

**Keywords:** Workaholism, syndrome, personality, addiction, occupational health.

---

<sup>1</sup> Estudiantes de pregrado en Psicología de la Universidad de Antioquia.

## **Introducción**

El trabajo es una de las actividades a través de la cual el ser humano desarrolla sus potencialidades y se realiza a sí mismo como tal. Esta actividad diaria puede llegar a ser percibida como gratificante o, por el contrario, presentarse como una tarea estresante debido a que emite estímulos frente a los cuales algunas personas, por las características de su personalidad y las insuficientes herramientas con que cuentan para afrontarlos, se encuentran en riesgo de desarrollar adicción al trabajo.

Desde el siglo pasado se ha producido una tendencia hacia la humanización de las condiciones laborales. Una muestra de ello es que diversos agentes han procurado el equilibrio entre las horas de trabajo, ocio y descanso como un factor que se traduce en calidad de vida. Sin embargo, el consumismo que enmarca el contexto actual, promueve el trabajo que haga aumentar las ganancias y a la vez el consumo, en detrimento del descanso, el tiempo libre y la vida familiar. (Quiceno & Vinaccia, 2007)

Otro factor que es importante actualmente en el desarrollo de la adicción al trabajo, es la cultura organizacional que promueven diversas compañías, las cuales demandan el compromiso total del empleado con los objetivos organizacionales. Además, la amenaza del desempleo, que atemoriza a la mayoría, facilita que los trabajadores se aferren a sus empleos como lo fundamental en su vida. Al respecto Marilyn Machlowitz plantea que:

Los frecuentes despidos son el caldo de cultivo para el sentimiento de alta inseguridad en su estabilidad laboral y poco reconocimiento de su desempeño positivo, entonces las personas buscan satisfacer a sus jefes a toda costa. Lo que lleva a buscar aumentar su carga laboral porque nunca hay satisfacción con los logros laborales. (El Colombiano, 2013)

Las medidas promovidas por la cultura organizacional actual, obedecen a las demandas de un mercado altamente competitivo, paralelo a esto los empleados que cuentan con características en su personalidad que los lleva a abstraerse totalmente en el trabajo, a interpretar la realidad irracionalmente, así como a desarrollar una conducta excesiva y compulsiva hacia las tareas laborales, se encuentran en riesgo de desarrollar adicción al trabajo o incluso de presentar el síndrome de *Burnout*.

El llamado síndrome de *Burnout* o síndrome del quemado/desgaste laboralmente, hace referencia, según Cruz, Austria, Herrera, Salas y Vega (2011), citados por Polo, Santiago, Moreno y Ali (2016), al estado de agotamiento tanto físico como mental que un empleado experimenta debido a un proceso multidimensional causado por diversos factores estresores. La aparición de este síndrome se ve propiciada por la excesiva dedicación al trabajo y como consecuencia del malestar producido al paciente, este cuadro clínico puede ocasionar incluso incapacidad laboral.

Ahora, como una medida previa a la intervención ante esta problemática de salud, se propone reunir en este artículo los principales conceptos con el fin de comprender la etimología, definición, historia y sintomatología de la adicción al trabajo, también se presentan los factores psicológicos que facilitan su desarrollo y persistencia y, finalmente, se señalan las consecuencias y estrategias de promoción y prevención del mismo.

## **1. Definiciones y sintomatología**

La adicción puede entenderse según sus raíces etimológicas como “entregado o devoto a algo”; es por esto que cualquier sustancia o conducta que normalmente es placentera puede llegar a convertirse en adictiva. La adicción al trabajo es un concepto relativamente reciente debido a que su aparición fue en 1968 cuando un profesor empleó el término para referirse a su propia relación con el trabajo, comparándola con la adicción al alcohol, vinculación a la que llamó “*workaholism*”. Más tarde Oates conceptualizó el fenómeno en la primera publicación sobre el tema, definiéndolo como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar que afecta a la salud, la felicidad y las relaciones interpersonales. Debido a las implicaciones presentadas por el contexto

organizacional actual sobre la salud de los empleados, se ha hecho imprescindible estudiar la adicción al trabajo, fenómeno que comenzó a estudiarse exhaustivamente a partir de la década de 1980 cuando los profesionales de la salud se dieron cuenta que esta situación era causante de enfermedades cardio y cerebrovasculares, trastornos psicosomáticos, digestivos y osteomusculares, además de problemas afectivos y familiares. (Castañeda, 2010)

Además de lo hasta ahora explicado sobre el origen del término *workaholism* y siguiendo lo dicho por Castañeda (2010) sobre la definición aportada por Killinger (1993) se aprecia que lo concibe como un nuevo trastorno psicológico que provoca la pérdida de control en la actividad laboral. Otros autores como Aziz y Zickar (2006) definen la adicción al trabajo como un Síndrome que hace que la persona pierda el interés por todo lo que no pertenezca a su mundo laboral. Esto se debe a que el adicto al trabajo concentra todas sus capacidades cognitivas y sus conductas en dirección a su trabajo, sin otorgarle mayor importancia a las consecuencias positivas o negativas que pueda traer esto a su vida familiar y laboral.

La adicción al trabajo también se ha señalado como un tipo de desorden que comparte sintomatología con el Patrón de Conducta tipo A (PCTA) y otros autores lo han asociado con un desorden obsesivo compulsivo que genera incapacidad para regular hábitos laborales y apropiarse de él de una forma excesiva y demandante (Robinson, 2000)

Quiceno y Vinaccia (2007) afirman que cuanto más adicción hay, mayor será el grado de interferencia en las relaciones, es por esto que para la comprensión de la adicción laboral también hay que sumar el estudio de los rasgos de personalidad de los trabajadores, así como la demostración de las variables laborales específicas de cada entorno para poder apreciar su dominio y relación con la adicción.

Siguiendo lo expuesto por Salanova citado en Castañeda (2010) podemos sintetizar las siguientes particularidades del adicto al trabajo:

1. Una especial actitud laboral
2. Excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo.
3. Un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando (criterios inclusivos)
4. Desinterés general por cualquier otra actividad (ocio, deportes, familia, amistades, etc.) que no sea la estrictamente laboral (criterio exclusivo)

A todo lo anterior y para una mejor comprensión del fenómeno de la adicción al trabajo, conviene conceder gran importancia a la personalidad como uno de los principales aspectos que pueden facilitar su aparición, intensidad y persistencia.

## **2. Factores psicológicos de la adicción al trabajo: Personalidad**

Los rasgos de personalidad, según Costa y McCrae (2003), hacen referencia a las dimensiones incluidas dentro de las diferencias individuales que generan unos patrones consistentes de conductas, pensamientos y sentimientos. Por su parte, Allport citado por Aponte y Millán (2013) plantea que la personalidad es una organización interactiva de los sistemas psicofísicos que generan patrones de conducta, pensamientos y sentimientos que no son únicos, sino que están entrelazados con otras combinaciones de rasgos de personalidad.

También sobre la Personalidad, Aponte y Millán (2013) realizaron un estudio en el cual determinaron que existe una combinación entre tres de los factores de personalidad, que serían la causa de la disposición a fluir en el trabajo, estos factores pertenecen al grupo de los cinco factores propuestos por Costa y McCrae (2008), entre ellos extraversión, responsabilidad y apertura; mientras que en otro estudio realizado por Ghumman y Shoaib (2013) se encontró una relación entre el nivel de neuroticismo y algunos esquemas mal adaptativos (pertenecientes a las ideas irracionales) del ambiente laboral.

En la dinámica entre la personalidad y el trabajo, se ponen en juego las creencias que tiene la persona para interpretar su mundo, aquellas ideas irracionales que caracterizan al trabajador adicto son: las demandas exageradas de desempeño, la desmedida necesidad de aprobación de los compañeros de trabajo, el temor a equivocarse y la necesidad excesiva de control (Castillo & Gómez, 2012) Esto se relaciona con lo planteado por Porter citado en Castañeda (2010) cuando menciona que una persona es adicta a su trabajo cuando no es capaz de flexibilizarse en sus ideas, es decir, su pensamiento es generalmente rígido y perfeccionista.

Por otra parte, la adicción al trabajo se encuentra estrechamente relacionada con el concepto de “fluir” o “*flow*”. La disposición a fluir, hace relación al estado en que una persona se encuentra totalmente abstraída en una actividad y lo hace por su propio placer y disfrute. En este tiempo las acciones, movimientos y pensamientos de la persona suceden ampliamente y sin pausa. (Csikszentmihalyi citado por Aponte & Millán 2013). En toda la literatura encontrada, la disposición a fluir se ha relacionado de manera tanto positiva como negativa con la adicción al trabajo. De hecho, la calidad de la relación entre la disposición a fluir y la adicción al trabajo, estará condicionada por el rasgo del neuroticismo. Lo que indica que altos niveles de neuroticismo, esto es alta inestabilidad e inseguridad emocional, son indicadores de riesgo para el desarrollo de la adicción laboral.

Al lado de las ideas planteadas hasta ahora, algunos autores como Calvete y Villa (1999) y Bermejo y Prieto (2005), son más enfáticos al plantear que el surgimiento del *Burnout* está relacionado con las características propias de la personalidad de cada trabajador, las cuales darán cuenta de las estrategias de afrontamiento utilizadas ante situaciones de tensión y dificultad laboral.

En esta misma línea Spencer y Robins (1992) aseguran que los individuos se sienten impulsados a trabajar, más que por el disfrute al trabajo, por sus presiones internas; lo que quiere decir que este exceso de dedicación al trabajo no estaría relacionado con una necesidad objetiva sino con una necesidad de orden psicológico. Siguiendo este orden de ideas, (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2004, citados por del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova (2006) coinciden en que estos empleados adictos al trabajo poseen una especie de “compulsión involuntaria” (Castañeda & García, 2011), que es lo que

posibilita su comportamiento destructivo sin que existan necesariamente recompensas, sean influenciados por la cultura o por su perspectiva profesional.

Entendido así el fenómeno de la adicción, es preciso considerar algunas estrategias de promoción y prevención del mismo.

### **3. Estrategias de promoción y prevención**

Cuando la relación hombre-trabajo traspasa los límites laborales se convierte en una problemática dentro de las organizaciones y por tanto para la sociedad, dado que se relaciona directamente con la salud mental y el bienestar de los individuos (Hakanen & Schaufeli, 2012).

En ambientes laborales estresantes, donde se estimule la presión laboral, (Kanai & Wakabayashi, 2004; Buelens & Poelmans, 2004), la intensidad del trabajo, deficiencias en los procesos de reclutamiento, prácticas y otras estructuras de la organización (Carrillo y Gómez, 2012) podrían inducir fuertemente a la aparición de adicción al trabajo y a su presencia en las organizaciones, debido a que, aunque la adicción al trabajo se ha tomado en la mayoría de estudios como una característica subyacente a la personalidad, también se ha demostrado que existen demandas laborales estresoras que pueden potenciar su aparición.

Fassel (1990) citado por Castañeda (2010) indica que la adicción al trabajo, por ser una conducta disfuncional, requiere planes de intervención y tratamiento adecuados. Estos tratamientos pueden darse a nivel individual, organizacional y extra organizacional (Llorens, Del Líbano, Schaufeli & Salanova 2006). Dado que el lugar donde se desarrolla la adicción al trabajo son las organizaciones, estas están llamadas a mejorar la calidad de vida organizacional, promoviendo acciones que demuestren su compromiso con los empleados y mantener el bienestar de su personal como prioridad.

De esta manera, un acercamiento a las realidades individuales de los trabajadores permitiría a las organizaciones asegurarse de la relación que el individuo está manteniendo con su trabajo. Así mismo, Balducci, Ceccin, Fraccaroli y Schaufeli (2012) y Barling, Dupré y Kelloway (2009), postulan que los riesgos de la adicción al trabajo pueden disminuirse cuando hay supervisores entrenados para estar pendientes de

los hábitos de trabajo y cuando hay quienes promueven estrategias de motivación hacia un estilo de vida saludable.

Diversos autores plantean que la adicción al trabajo puede verse permeada por las ideas irracionales que el individuo tiene con respecto a su rol dentro de las organizaciones, es por esto que una posible intervención se propone desde la perspectiva cognitiva en psicología: el uso de la Terapia Racional Emotiva (TRE). Igualmente, tanto Calvete y Villa (1999) como Sporrle, Strobel y Tumasjan (2010) Polo, Santiago, Navarro y Alí (2016) concuerdan en que el uso de la TRE es de utilidad para promover en los empleados el desarrollo de la aceptación de la realidad y mejorar sus estrategias de afrontamiento ante las dificultades.

En concordancia con lo anterior, para generar acciones efectivas de promoción y prevención, deben tenerse en cuenta las variables mencionadas anteriormente y tales acciones no solo deben enfocarse en diagnosticar, sino en generar espacios que posibiliten al trabajador adquirir y potenciar sus habilidades y recursos personales con el fin de evitar otras patologías y no apuntar simplemente a la reducción de las adicciones. Adicional a esto, se puede proponer el cumplimiento de expectativas por parte del trabajador y la oferta de oportunidades que posibiliten su desarrollo personal y profesional (Colombo & Cifre Gallego, 2012; Durán, 2010).

Con miras a desarrollar acciones preventivas, Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova (2006) citados por Garrido (2014), proponen tres niveles de acciones preventivas que abarcan variables tanto psicológicas como organizacionales. Estos se componen así: En un nivel primario, se establecerían talleres sobre competencias emocionales, manejo del estrés y estrategias de afrontamiento y solución de problemas; de igual manera plantean que se pueden eliminar jornadas de trabajo excesivamente largas, una correcta delimitación de los puestos y cargos, establecer pausas activas dentro del ámbito laboral y controlar el horario de los empleados sin premiar a quienes trabajan más de lo necesario.

Un nivel secundario propone grupos de apoyo entre compañeros, reflexiones sobre el rol personal dentro de la organización y de las motivaciones para implicarse en el trabajo; también allí se piensa en procesos de socialización que promuevan una imagen



realista del trabajo y las necesidades que este exige y además, un trabajo que sea cooperativo en el que el empleado pueda ser partícipe en la toma de decisiones.

Por último, el tercer nivel implicaría buscar un asesoramiento profesional sobre las consecuencias de la adicción al trabajo, psicoterapia que pueda enfocarse en problemas afectivos y una flexibilización de los rasgos de personalidad; además de concederle una mayor importancia a la institucionalización de servicios de seguridad y salud ocupacional e implementación de programas de asistencia a empleados.

### **Conclusiones**

Mientras que en la actualidad se niega en algunas organizaciones lo patológico de la adicción al trabajo, se promueve en su cultura organizacional y procesos de selección, personal con alto compromiso laboral y sentido de responsabilidad, lo que a su vez facilita la adicción al trabajo. Debido al crecimiento de este síndrome y a sus consecuencias sobre la salud, esta problemática se ha investigado y está claramente descrita.

La sintomatología de la adicción al trabajo es diversa y se puede manifestar de varias maneras por ejemplo a nivel fisiológico hay problemas psicosomáticos, trastornos sexuales, incapacidad para dormir bien; en lo cognitivo-emocional se manifiestan niveles de depresión, ansiedad, necesidad de control, intolerancia a la frustración, rigidez de pensamiento, pérdida de memoria, impaciencia e irritabilidad.

A nivel comportamental, puede llegar a ser desencadenante de muchas otras conductas en un grado nocivo como lo son comportamientos sexuales de riesgo y el consumo de SPA; por otra parte se nota una gran disminución del rendimiento laboral, cansancio físico y emocional derivado de la tensión constante por la prisa, la obsesión por el tiempo, realizar tareas de manera simultánea, incapacidad para delegar o repartir deberes, desvalorización de las relaciones interpersonales por considerarlas una pérdida de tiempo y poco productivas (Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova (2006).

Las recientes investigaciones demuestran que existen conductas y factores de personalidad que son predictivos para la adicción laboral, tales como: altos niveles de neuroticismo, engagement, autoeficacia, ICO (the obsessive-compulsive component), la baja satisfacción por la vida y el estilo de vida poco saludable. Así como las siguientes ideas irracionales: las demandas exageradas de desempeño, la necesidad desmedida de aprobación de los compañeros de trabajo, el temor a equivocarse y la necesidad excesiva de control.

Por lo tanto, para generar acciones efectivas de promoción y prevención, estas deben realizarse teniendo en cuenta las variables mencionadas anteriormente. Dichas acciones no solo deben enfocarse en diagnosticar, sino en generar espacios que posibiliten al trabajador adquirir y potenciar sus habilidades y recursos personales.

### **Recomendaciones**

Un estudio realizado a nivel mundial por la firma Regus, arrojó en sus resultados que en Colombia había un 60% de adictos al trabajo que laboraban entre 50 y 65 horas a la semana. Esto se convierte en un problema de salud, ya que “Los colombianos encuestados, "el 49 % admitió haber tenido estrés, el 16 % ha sufrido desgaste físico y psicológico, un mismo porcentaje ha tenido pérdida de apetito, un 11 % depresión y un 8 % irritabilidad" (El Espectador, 2012)

Estos indicadores muestran que la adicción al trabajo no es propia de un territorio ni de los países más industrializados, incluso Colombia no es ajena a esta situación. En un estudio realizado por Castillo y Gómez (2012) se evidencia que los cargos administrativos son donde más se presenta adicción al trabajo, entonces son los más vulnerables y hacia estos especialmente deben orientarse actividades de promoción y prevención de la salud.

A pesar del estudio realizado por Castillo y Gómez (2012) hace falta investigar sobre la adicción al trabajo en nuestro país (Colombia), debido a que se encuentra en vía de desarrollo y posee un terreno propicio que augura el aumento de esta problemática. Es

necesario lograr evidenciarla y promover cambios significativos en pro del bienestar y la salud de los trabajadores, favoreciendo en paralelo la productividad de las empresas.

Por lo tanto, en la medida en que las organizaciones comprendan su responsabilidad ante la promoción del bienestar en sus empleados, se podrán implementar modelos de intervención, los cuales se ajustan a las particularidades de los individuos y potencian las capacidades individuales que contribuyen al buen desarrollo de la cultura organizacional.

### **Referencias bibliográficas**

- Arango, R. (24 de junio de 2013). Fragilidad y adicción al trabajo. *El colombiano*. Recuperado de: [www.elcolombiano.com](http://www.elcolombiano.com)
- Aponte, E. B.; Millán, A. C. (2013). Personalidad y disposición a fluir en el trabajo: ¿un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo? *Anales de la Universidad Metropolitana* 2. (13). p.p. 191-21
- Balducci, C., Ceccin, M., Fraccaroli, F. & Schaufeli, W. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behavior: The role of job-related emotion. *Personality and individual differences*, 53(5), 629-63.
- Barling, J., Dupré, K. E. & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. *Annual Review of Psychology*, 60. 71-692
- Bermejo, L. & Prieto, M. (2005). Creencias irracionales en profesores y su relación con el malestar docente. *Clínica y Salud*, 16(1). 45-64.
- Buelens, M. & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17(5). 440-458.
- Calvete, E. & Villa, A. (1999). Estrés y burnout docente: Influencia de variables cognitivas. *Revista de Educación*, 3(19). 201-303.

- Castañeda, E. & García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1). 131-139.
- Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). *Patología psicosocial del siglo XXI. Salud trab. (Maracay)*. p.p. 57-66.
- Castillo, J. & Gómez, M. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. Pilot study through application of DUWAS test. *Revista Ciencias de la Salud*, 10(3). 307-321.
- Colombo, V. & Cifre Gallego, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo*, 33(2).129-137.
- Costa, P.T. y McCrae, R.R. (2003). *Personality in Adulthood. A Five-Factor Theory Perspective*. New York, EEUU: Guilford Press.
- Costa, P.T. y McCrae, R.R. (2008). *Inventario de Personalidad NEO revisado (NEO PI-R)*. Madrid, España: TEA Ediciones.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad (6ª ed.)*. Barcelona, España: Kairós.

- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: conceptos y evaluación. *Riesgos Laborales* (27). 23-30.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1). 71-84.
- Garrido, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global* (33). 362-368.
- Ghumman, A. & Shoaib, M. (2013). Personality traits linked with irrational beliefs: A case of adults, Gujrat-Pakistan. *Journal of Scientific Research*, 16 (4). 496-501.
- Hakanen, J. & Schaufeli, W. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141. 415-424.
- Kanai, A. & Wakabayashi, M. (2004). Effects of economic environmental changes on job demands and workaholism in Japan. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5). 537-552.
- Llorens, S., Del Líbano, M., Schaufeli, W. & Salanova, M. (2006). Acciones preventivas de la adicción al trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (28) 18-24.
- Los colombianos, adictos al trabajo. (2012). *El espectador*. Recuperado de [www.elespectador.com](http://www.elespectador.com).
- Polo, J. D., Santiago, V., Navarro, M. C. y Alí, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35). 148-160.
- Quiceno, J. M.; Vinaccia, S. (2007). Adicción al trabajo “Workaholism”. *Revista argentina de clínica psicológica* XVI. 135-142.
- Robinson, B. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31-47.

- Schaufeli, W., Taris, T. & Van Rhenen, W. (2005). Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of a Kind or three different kind of employee well-being? *Applied Psychology*, 57 (2). 173-203.
- Serrano-Fernández, Maria José; Boada-Grau, Joan; Gil-Ripoll, Carme; Vigil-Collet, Andreu. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema* , 28, 401-406.
- Snir, R. & Zohar, D. (2000). Workaholism: work-addiction or workphilia? International Conference on Psychology. Psychology after the year 2000. University of Haifa.
- Spencer, J. & Robins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-78.