



TRABAJOS FINALES DE MAESTRÍA

MDTH-P-2015-A-2017

La Adicción al Trabajo y Su Relación con la Calidad de Vida: Una Revisión Teórica

Propuesta de artículo presentado como requisito parcial para optar al
título de:

Magister en Dirección del Talento Humano

Por la estudiante:

María Eugenia AGUIRRE-MENDIETA

Bajo la dirección de:

María de las Nieves MOYANO MUÑOZ PhD

Universidad Espíritu Santo
Facultad de Postgrados
Guayaquil - Ecuador
Junio de 2017

La Adicción al Trabajo y su Relación con la Calidad de Vida: Una Revisión Teórica

Work-addiction and its relationship with quality of life: a theoretical review

María Eugenia AGUIRRE-MENDIETA

Resumen

Se presenta una revisión teórica sobre la adicción al trabajo, con la finalidad de conocer las razones por las que se da esta conducta y su efecto sobre la calidad de vida. Además, se examinan estudios realizados a nivel mundial y en diferentes contextos y se describen las principales características de los sujetos adictos al trabajo, los diferentes instrumentos que se han utilizado para poder evaluarla y las acciones o estrategias que se han empleado para disminuir las consecuencias que tiene esta conducta y mejorar la calidad de vida.

Palabras clave:

Adicción al trabajo, efectos de la adicción al trabajo, calidad de vida

Abstract

A theoretical review about the workaholism is presented, in order to know the reasons why this disease is generated, and its effect on the quality of the life of the people. In addition, this same review is made on studies that were made worldwide in different industries or professions, the features of workaholics will be described, the different instruments that have been used to identify this situation and the measures to take or strategies that have been used to reduce disease and improve their quality of life.

Key words

Work Addiction, Workaholism, effects of workaholism, Quality of Life

Clasificación JEL
JEL Classification

M31

INTRODUCCIÓN

En términos generales, las adicciones son consideradas un aspecto negativo para la sociedad. Muchos son los estudios realizados sobre las adicciones a sustancias, bebidas, apuestas, por mencionar las más comunes. Sin embargo en la actualidad existe un fenómeno que ocasiona un desequilibrio entre la vida personal y laboral de un individuo, donde Martínez-Dueñas (2005) expone que hoy, al trabajo se lo asocia con el éxito profesional, entendiéndose este como el poder y la riqueza, más no como sinónimo de calidad de vida o como satisfacción de poder seguir creciendo profesionalmente; lo que ha traído como consecuencia la adicción al trabajo.

La adicción al trabajo hace referencia a un tipo de comportamiento compulsivo, que con el pasar del tiempo, llega un momento en el que no se puede controlar, afectando las relaciones interpersonales, las conductas con el medio social en el que se desenvuelven y, la salud física y mental (Robinson, 1996). Sin embargo, también se la considera como una conducta positiva, por el grado de implicación que tiene la persona hacia su trabajo o por su vinculación a las diferencias individuales que tiene una persona sobre otra en cuanto al perfeccionismo y la motivación a su trabajo (Stoeber, Davis, & Townley, 2013).

La etapa del reconocimiento es uno de los factores claves cuando se atraviesa esta enfermedad, sin embargo no todos los que la padecen pueden reconocer en sí mismo el problema por el que están pasando. Muchas veces se piensa que el exceso de tiempo en el trabajo es normal, cuando se trata de cumplir objetivos, ya sean personales, profesionales u organizacionales. Algunas personas de forma consciente o inconsciente, dejan de lado sus actividades sociales y familiares, por seguir en la oficina, llevarse trabajo a la casa y hasta hacer uso de su celular para responder a las tareas de la empresa.

Las empresas deben poner atención a sus prácticas laborales y a su personal, por lo que un empleado que padece esta enfermedad puede ser productivo hasta que las consecuencias a su salud o el entorno familiar y social en el que se desenvuelven se vean afectados.

Este trabajo ayudará a conocer más acerca de la adicción al trabajo, cómo identificar a las personas que lo padecen, mediante diferentes instrumentos que sean importantes para su medición, así como también diferentes estrategias que ayudarán a las personas a mejorar su calidad de vida, disminuyendo o eliminando esta adicción.

Dentro de los antecedentes más relevantes, se tiene que la presencia de ciertas conductas adictivas diferentes a las conocidas como el alcohol y las drogas, como los juegos de azar, el internet y el trabajo, están generalizadas. Un estudio realizado en España por Sánchez-Pardo, Navarro-Botella, & Valderrama-Zurián (2004) por un proyecto promovido por la Organización Mundial de la Salud [OMS], refleja que de las 1000 personas que participaron, el 24.6% de los encuestados, es decir, una de cada cuatro personas posee una de estas conductas según una autoevaluación en un periodo de 12 meses con anterioridad a su evaluación. La adicción al trabajo con un 11.3%, muy indiferente del género y edad, está dentro de las conductas adictivas más frecuentes, afectando directamente a su entorno social, familiar, académico y laboral.

Por otra parte, Pérez-Testor (2011) expone que la Organización Internacional del Trabajo [OIT] afirma que el 8% de la población activa española dedica más de 12 horas diarias a sus actividades laborales, poniendo de pretexto el querer huir de sus problemas personales, haciendo del trabajo su núcleo central de vida, sin darse cuenta que esto ha afectado su calidad de vida, entendiéndose por este último, la salud, las relaciones familiares, maritales y sociales.

Aunque el 80% de las empresas españolas premia los excesos laborales, éstas deben poner mucha atención en detectar las conductas que llevan a las personas a tener esta adicción, para de esta manera evitar el riesgo laboral. Una de las maneras de detectarla que sugieren los expertos, es la dedicación de más de 50 horas laborales en la semana. A su vez proponen que las empresas exijan un equilibrio entre la vida familiar y laboral, como parte de la calidad de vida de las personas dentro de una sociedad (Llavina-Rubio, 2010).

Con anterioridad, la adicción al trabajo era considerado un problema que se reflejaba

más en la población masculina, sin embargo, en los últimos años también se ve afectación en las mujeres, por su constante y progresiva incorporación al mundo laboral. Es por esta razón que se calcula que más del 20% de la población a nivel mundial que trabaja, presenta esta adicción (Mansilla-Izquierdo, 2010).

En México, según lo publicado por Vargas-Hernández (2013) existe entre el 5% y 8% de los empleados que son adictos al trabajo, asegurando que el problema comienza como una vía para escapar de situaciones o conflictos familiares y de pareja. Según un sondeo realizado por la firma de Recursos Humanos Randstad a 2500 personas, 7 de cada 10 presenta al menos un síntoma de esta enfermedad. Adicional a esto, el 50% de los entrevistados aseguraron sentir la necesidad de realizar varias tareas a la vez, el 38% afirmó vivir de forma acelerada, el 21% expresó que para ellos todo es urgente, que no hay opción de perder tiempo, el 4% se siente culpable por salir a la hora normal del final de la jornada o por tomar un descanso entre las horas laborables y, el 3% admite tener problemas para relajarse y divertirse.

Sin embargo, Martínez-Medina, (2014) expone que en México el porcentaje de personas que sufren de adicción al trabajo ha aumentado a un 20%, dato que coincide con el *Index Better Life* de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE], argumentando que este país es el que menos goza de vacaciones y el que tiene más horas de trabajo.

Según la publicación del diario online *20 Minutos* (2013) de un estudio realizado a más de 2200 personas para saber cuánto tiempo le dedican a diario al trabajo, las razones y consecuencias de esto, arroja resultados que determinaron que el 56% de los encuestados se considera adicto al trabajo. También dio como resultado que el 47% trabaja 10 horas, el 33% más de 10 horas, el 13% cumple con su jornada de 8 horas y un 7% trabaja horas. Las razones por las que trabajan más del tiempo normal diario se dio a conocer por los siguientes datos: el 67% porque asegura tener demasiado trabajo y el tiempo normal no es suficiente para el desarrollo de las actividades, el 20% porque sus jefes los obligan y el 13% por lo que representa en pago monetario las horas extras. También,

el 50% de los encuestados, respondió que lo hacen por alcanzar sus objetivos profesionales y por satisfacción personal, el 25% por ganar más dinero, el 19% por obtener un ascenso dentro de la empresa y el 6% para demostrar a la familia sus capacidades. Uno de los grandes errores que confirma el 39% de los encuestados es que no logran desconectarse del trabajo y cuando pueden hacerlo, prefieren ir a la oficina con un 43%, el 29% trabaja desde la computadora de la casa y un 28% trabaja desde su celular. Para concluir, el 27% admitió que esta adicción al trabajo se ve afectada en su calidad de vida, ya sea por las relaciones familiares o sociales, pero también por un punto muy importante que resaltaron, que fue la salud; un 23% dijo que sufría de estrés, el 15% de insomnio, dolor de espalda, hombros y cuello, el 8% de problemas gástricos, sobrepeso, tendinitis, dolor de cabeza y enfermedades visuales y un 7% de depresión.

Uno de los antecedentes más relevantes que se ha tenido como consecuencia a la adicción al trabajo, es la del caso del joven becario de Inglaterra, Moritz Erhardt, quien murió tras trabajar 72 horas ininterrumpidas, lo que lleva a la conclusión que el exceso de trabajo no medido, no solo afecta a la calidad de vida, sino también que afecta la salud mental y física (Universia España, 2013).

Según un estudio realizado por Ahmadi, Sohrabi, & Samani (2016) a especialistas médicos, se llega a la conclusión de que la adicción al trabajo se asocia negativamente con el bienestar familiar, creando conflictos no solo de pareja, sino también entre padres e hijos; por lo que sugieren poder hacer un equilibrio entre ambos factores para mejorar las relaciones con su círculo familiar.

Robinson (2001) explica que en un estudio realizado a los cónyuges de los adictos y los no adictos al trabajo, para conocer su perspectiva de vida y comparar cómo se desarrolla su ambiente familiar y su relación matrimonial, en una muestra de 326 participantes de la Asociación Americana de Consejería, se obtuvo como resultado que los cónyuges de los adictos al trabajo presentan un mayor distanciamiento conyugal y que hay menos afecto de pareja, contrario a lo que sucede con los cónyuges de los no adictos. Otro dato importante que se levantó en este estudio es la diferencia entre cantidad de

horas trabajadas por adictos y no adictos al trabajo. También, la relación que hay en este estudio con otros que permiten concluir que esta enfermedad sí puede causar separación matrimonial y relaciones sociales frágiles.

Otro caso es el que expone Gheorghita (2014) quien explica que una joven empezó a trabajar hace 8 años en una multinacional, aceptando que trabajaba 10 horas al día, más los fines de semana, requerimiento que no era exigido por los jefes o compañeros de trabajo, lo hacía por su deseo de adquirir más experiencia, aprender cosas nuevas y buscar crecimiento profesional dentro de la empresa. Sin embargo, se dio cuenta de que este exceso de trabajo pasó a convertirse en un problema para su vida, ya no se sentía feliz con lo que hacía, llegaba a casa solo para dormir, que su vida personal, familiar y social ya no existía, tanto así que hasta descuidó su parte femenina. Al final se dio cuenta que tenía una adicción al trabajo y que las razones que daba para explicarlo carecían de fundamento; por lo que empezó a tomar medidas para disminuir, eliminar y prevenir a futuro volver a caer en esta enfermedad, todo con la finalidad de mejorar su calidad de vida.

En Colombia, según explica Castillo & Gómez (2012) se asocia la adicción al trabajo con los cambios que se han producido a nivel mundial, como la intensificación del trabajo, reducción de empleados, flexibilidad en los procesos de reclutamiento, entre otros. Todo esto trae como resultado que las personas bajo esta situación, den un sobre esfuerzo para poder conservar sus empleos, sin pensar en los efectos que esto ocasiona a su salud y al entorno que lo rodea. Un estudio aplicado a 21 empleados, divididos en 2 grupos, trabajos administrativos/ejecutivos y puestos de trabajo operativos, para determinar en cuáles de ellos son más evidentes los elementos de la adicción al trabajo; se encontró diferencias entre los dos grupos en los componentes evaluados; 67% del grupo AE está por encima del promedio, mientras 33% de los miembros del grupo O está por debajo del mismo. Estos porcentajes indican que la combinación de los componentes de la adicción al trabajo son más evidentes en la población perteneciente a los órganos de administración o grupo de puestos ejecutivos, dando evidencia de que la

adicción al trabajo se presenta en mayor proporción en los cargos directivos.

Balducci, Cecchin, Fraccaroli, & Schaufeli (2012) exponen que la mayoría de las investigaciones sobre la adicción al trabajo se han centrado en elaborar la definición del constructo y a estudiar los problemas psicológicos que este ocasiona. Es por eso, que en un estudio realizado por los autores mencionados, se busca contribuir una mejor comprensión de las consecuencias interpersonales y de organización de la adicción al trabajo mediante la investigación de su relación con el comportamiento agresivo al lugar de trabajo. Sobre la base de los modelos bien establecidos de la agresión al lugar de trabajo, se elaboraron dos hipótesis; la primera, que la adicción al trabajo estaría relacionado con el comportamiento agresivo por encima de las condiciones de trabajo (por ejemplo, los conflictos interpersonales), que son ampliamente conocidos por su potencial de desencadenar un comportamiento agresivo. La segunda hipótesis, es que los estados afectivos relacionados con el trabajo (en concreto de alta excitación de los estados afectivos negativos) midan la relación entre el comportamiento agresivo-adicción al trabajo. Los resultados obtenidos en el estudio, estaban de acuerdo con las predicciones en ambas muestras, lo que sugiere que la adicción al trabajo es un factor importante en lo que se refiere a la agresión en el lugar de trabajo y que esta agresión que se deriva de la adicción al trabajo, puede ocasionar graves problemas dentro de la organización.

Con base en todos estos antecedentes, se realiza este trabajo desde una perspectiva teórica, con la finalidad de dar a conocer lo que es la adicción al trabajo y con base en estas teorías poder reconocer a las personas que lo podrían padecer. No son muchos los estudios realizados acerca de este tema, ya que se lo considera relativamente nuevo; sin embargo este tema ha sido recientemente investigado porque en los últimos años en la sociedad en la que las personas se desenvuelven, ejercen varias actividades como parte de su rutina diaria, dedicando al menos un tercio de su tiempo en el ámbito laboral y profesional, y en muchas ocasiones ya sea de forma consciente o inconsciente, se

presta más tiempo y atención al área laboral, descuidando otros factores como lo son la vida personal, familiar, social, incluso la salud que es un factor al que muchos no dan importancia.

Es por eso que se considera que es un tema con bastante relevancia, ya que a nivel organizacional, los altos mandos o los encargados de los departamentos de recursos humanos deben prestar más atención a este tipo de conductas de sus colaboradores, incluyendo el análisis de sus propias formas de organización de trabajo. El trabajo brinda experiencia y de cierta forma también otorga estabilidad laboral, pero más allá de una empresa, se tiene una vida y se debe hacer un balance perfecto entre el ámbito personal y profesional, para evitar caer en la adicción al trabajo y con esto evitar las consecuencias que trae tanto a nivel personal, como empresarial.

En la sociedad actual, sobre todo en el ámbito profesional y laboral, se está sobre valorando la dedicación al trabajo y esto sucede en muchas ocasiones de forma inconsciente, sin pensar en las consecuencias negativas que produce. Esta extenuante dedicación, se la conoce como adicción al trabajo, que se lo define como un daño psicosocial, dado por un trabajo excesivo, producto de factores internos, como la propia voluntad o necesidad de querer trabajar duro, y también por factores externos como la presión que se ejerce dentro de la empresa, por parte de los altos mandos (Del Líbano, Rodríguez, Llorens, Cifre, & Salanova, 2006).

Para empresarios de hoy en día, tener como norma trabajar más de los horarios establecidos, sin que las reglas de la empresa o las leyes del país a que corresponden lo estipulen, disminuyendo o eliminando el tiempo para salir a comer, para pasar con la familia o hacer vida social, lo consideran como una clara señal de éxito, aduciendo que las vacaciones y el tiempo de descanso vendrán después de la jubilación y que hasta ese punto un empleado debe ser fiel a la empresa teniendo disponibilidad las 24 horas del día, los 365 días del año, para que sea considerado como un empleado excelente.

Parte de la cultura organizacional actual, asume este tipo de comportamientos y

actitudes, debido al control de presupuesto de empresas que no quieren invertir más en su recurso humano, haciendo que una persona ocupe más de un cargo en la empresa para la que labora; por otro lado el miedo al desempleo hace que las personas se aferren a su trabajo, como algo fundamental en su vida, estando conscientes o no de todo el sacrificio que lleva consigo (Castañeda-Aguilera, 2010).

Sin embargo Monteferrante (2006) afirma que, algunas empresas occidentales con la finalidad de mejorar la productividad y promover la innovación, se han interesado en que sus colaboradores busquen un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, de esta manera lo que se busca es una gestión integral del equipo trabajo.

OBJETIVO

Como objetivo general de este trabajo, se desea identificar los efectos que genera la adicción al trabajo en la calidad de vida y, para lograr esto, se empezará esta investigación, haciendo una revisión del origen del término, sus definiciones y la evolución histórica, también se va a describir las características de una persona adicta al trabajo y las consecuencias que trae a nivel personal y organizacional, haciendo relación con la calidad de vida y finalmente se va a identificar las acciones o estrategias para prevenir la adicción al trabajo, buscando un equilibrio para mejorar la calidad de vida.

MARCO TEÓRICO

Los estudios de la adicción al trabajo son relativamente nuevos, aún no se tiene una conceptualización exacta o común de este tema. Sin embargo, Oates (1968) profesor norteamericano, aparece con una primera definición que hace relación a su propia vida laboral, comparándola con otra adicción, como lo es el alcoholismo, en donde une el término trabajo (*work*) y alcoholismo (*alcoholism*), y la describe como una necesidad de trabajar de forma excesiva e incontrolable, lo que causa un efecto en la salud, a la felicidad y a las relaciones personales.

Para entender un poco más acerca de la adicción al trabajo, se hace una retrospectiva de la jornada laboral, en donde Espuny-Tomás (2004) afirma que:

La determinación de la jornada laboral sufre históricamente oscilaciones

notables a partir de la caída del régimen gremial. Empresarios y trabajadores establecen, en aplicación del dogma de la autonomía de las partes, la duración de la jornada. La evidente desigualdad de las partes de la relación laboral crea una situación de desequilibrio que se convierte en una necesaria y forzosa sumisión del trabajador a las condiciones que le ofrece el empresario. De aquí nacen las jornadas de trabajo agotadoras que se imponen por igual al trabajador adulto que a las mujeres y niños (p. 116).

A medida que pasan los años, el constante aumento de las industrias a nivel mundial en el ámbito del mercado laboral, ha hecho que la competencia entre las empresas sea más notable y su prioridad por ganar más clientes y por no perder a los actuales, ha afectado la carga laboral de los empleados por aumentar la productividad en las actividades que realizan habitualmente. Barrio-López (2004) refiere que en Europa, debido a la creciente demanda, las empresas han tenido que cubrir el costo del personal con la flexibilidad de los horarios, repartiendo la jornada laboral de modo en que se tenga más personal accesible en las horas pico, sin tomar en cuenta que esto conlleva mayor dificultad en la planificación y control de horarios y que las condiciones de trabajo empeoran la calidad de vida de los trabajadores, porque se dificulta la planificación de la vida personal. Al no tener un control anticipado de los turnos de trabajo y al tener que parar cualquier actividad personal o familiar en la que se encuentre un empleado, se ve implicado indirectamente la adicción al trabajo.

Con esto se reafirma, que como consecuencia tardía de la revolución industrial, se tiene una sociedad capitalista que tiene como prioridad la competitividad y la posición social, es por eso que, Cavazos-Arroyo, Barahona-Torres, Carlos-Giuliani, Kassouf-Pizzinatto, & Kassouf-Pizzinatto (2014) afirman que debido a la era del trabajo postindustrial y al capitalismo, se tiene una sociedad de consumo y para satisfacer la demanda que se presenta, se aplican jornadas más largas de trabajo que traen como resultado insatisfacción con la vida, con la felicidad, con la salud tanto física, como mental.

Es así que también se tiene una relación entre trabajo y consumo, donde se asumen a éstos como parte fundamental de la vida,

poniendo a las personas en dos grupos diferentes, uno en el que las personas disfrutan el trabajo que hacen y ponen toda su energía para realizarlo y otros que lo hacen solamente por necesidad, por compensación económica o por ganar experiencia para tener triunfos en la carrera profesional (Schaufeli & Bakker, 2014).

Sin embargo, para estos dos grupos de personas y de acuerdo a como se vive en pleno siglo XXI, donde la comunicación, la información y las actividades no paran, García-Cué & Santizo-Rincón (2010) sugieren que es necesario realizar una adecuada planificación para todas las actividades diarias, sean estas el trabajo, el estudio, el hogar, el descanso y la vida social, para de esta manera poder tener mejor organización del tiempo, ya que esto ayudará a que las personas puedan tener mejor salud, tanto física y mental, además de un desarrollo pleno en su crecimiento profesional.

En la sociedad actual, se habla mucho de la persona de éxito, haciendo referencia que ésta es aquella que invierte y gasta todo su tiempo en el trabajo; parte de esta manera de pensar, es responsabilidad de las empresas ya que ponen presión a sus colaboradores para lograr el beneficio máximo. Es por esta razón que los términos fuerza y adicción al trabajo son confundidos fácilmente, pero sus efectos a nivel de empresas son diferentes, en términos de productividad (De la Poza, Del Líbano, García, Jódar, & Merello, 2014).

El término adicción al trabajo se lo empezó a describir como “la compulsión o la necesidad incontrolable de trabajar incesantemente” (Rezvani, Bouju, Keriven-Dessomme, & More, 2014, p. 410). Esto haciendo referencia con la dependencia del alcohol. Por otra parte para Andreassen, y otros (2014) argumentaron que “la adicción al trabajo comprende altos niveles de participación, altos niveles de unidad de trabajo y bajos niveles de satisfacción en el trabajo” (p. 1). En cambio Merino-Tejedor, Boada-Grau, & Prizmic-Kuzmica (2014) proponen esta definición “los adictos al trabajo son aquellas personas que disfrutan del hecho de trabajar, están obsesionadas con el trabajo, y dedican largas horas y tiempo personal al trabajo” (p. 478). Otros autores como Shifron & Reysen (2011) lo definen como “un compulsivo y progresivo trastorno potencialmente fatal,

caracterizada por exigencias autoimpuestas y compulsivas sobre trabajo, la incapacidad para regular los hábitos de trabajo y de las principales actividades de la vida" (p. 137). Por último Brady, Vodanovich, & Rotunda (2008) describe la adicción al trabajo como "la cantidad de tiempo discrecional gastado en actividades de trabajo, pensar en el trabajo cuando no está trabajando, y trabajando más allá de los requisitos de organización" (p. 242).

Al conocer un poco más de la adicción al trabajo, Moreno-Jiménez, Gálvez-Herrer, Garrosa-Hernández, & Rodríguez-Carvajal (2005) dicen que mientras unos consideran este tema como una conducta positiva, por los beneficios que le trae a la organización y a su crecimiento profesional; otros lo consideran como una conducta negativa por estar implícitamente relacionada a cualquier otra adicción que hace que la persona tenga efectos negativos, como por ejemplo la pérdida de control y la afectación a su salud, a su vida personal, familiar y social.

Sin embargo existe una disyuntiva entre la adicción al trabajo y la motivación al trabajo, mientras que a la adicción al trabajo se la asocia con malestar, ya sea este psicológico y físico, escasa satisfacción laboral y familiar, así como también con disminución del rendimiento y productividad laboral, a la motivación laboral se la asocia negativamente con la salud, pero positivamente con el bienestar, la satisfacción de vida y el desempeño laboral, lo que conlleva a que estos dos constructos tienen diferentes conceptos, pero están relacionados por los indicadores de bienestar (Shimazu & Schaufeli, 2009). Para Wojdylo, Baumann, Fischbach, & Engeser (2014) el *engagement* se lo define como algo positivo, relacionado al vigor, energía, la dedicación, inspiración, entusiasmo y desafío que permanece a largo plazo en el trabajo; mientras que el *workaholism* tiene como característica fundamental la ansiedad al trabajo y el abandono a su vida cotidiana. Por otro lado, Mäkikangasa, Schaufeli, Tolvanen, & Feldt (2013) afirman que tanto la motivación, como la adicción al trabajo, presentan similitudes referentes al involucramiento y ganas de trabajar de forma más dedicada y con sentido de urgencia.

De la misma manera Clark, Michel, Stevens, Howell, & Scruggs (2013) hacen una relación entre el *workaholism* a un conflicto mayor entre trabajo-familia, mientras que el *engagement* facilita el enriquecimiento del trabajo y el hogar.

Para fines de esta investigación, de poder ver los efectos que causa la adicción al trabajo en la calidad de vida, es necesario poder exponer lo que significa calidad de vida. Para aterrizar un poco este concepto, se sabe que es algo que se ha venido explicando desde el siglo pasado y que con el pasar del tiempo ha venido evolucionando a través de la literatura. Sin embargo, la calidad de vida es una definición imprecisa y la mayoría de investigadores que han tratado de poderle dar significado a este constructo, indican que no hay una teoría que lo pueda definir o lo pueda explicar. Es por esta razón, que Salas & Garzón (2013) afirman que la calidad de vida es la "percepción por parte de los individuos o grupos de que se satisfacen sus necesidades y no se les niegan oportunidades para alcanzar un estado de felicidad y realización personal" (p. 40).

A pesar de que no se tiene un concepto exacto de calidad de vida, Ardila (2003) propone la siguiente definición integrando todos los aspectos que él considera relevantes:

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (p. 163).

En cambio para Cardona & Agudelo (2005) el concepto ha evolucionado relacionándolo al tener, amar y ser, definiéndolo de la siguiente manera:

El tener hace referencia a las condiciones materiales necesarias para sobrevivir y evitar la miseria, como son los recursos económicos, vivienda, empleo, condiciones de trabajo, salud y educación; el amar se refiere a la necesidad de relacionarse con otras personas y de formar identidades

sociales, como son el contacto con la comunidad, familia y parientes, patrones activos de amistad, compañeros de trabajo y compañeros de organizaciones; y el ser, alude a la necesidad del ser humano de integrarse a la sociedad y de vivir en armonía con la naturaleza, como en las actividades políticas, la participación en decisiones, las actividades recreativas, la vida significativa en el trabajo y la oportunidad de disfrutar de la naturaleza (p. 83).

En general la calidad de vida hace que la vida de una persona sea mejor, considerando el bienestar mental y espiritual, la calidad de relaciones con la familia, la sociedad en general, con el trabajo y la naturaleza, pudiendo encontrar un equilibrio entre todos estos ámbitos que permita que un individuo se sienta completo e integral (Lugo, García, & Gómez, 2002).

Características

Para Del Líbano, Llorens, Schaufeli, & Salanova (2006) existen una serie de características que pueden definir a las personas que son adictas al trabajo, entre esas están las que consideran el trabajo como lo más importante para sus vidas, también las personas que son enérgicas, intensas y las que son muy competitivas; las que a pesar de tener tiempo libre o de haber concluido su jornada laboral, su necesidad de trabajar más que las de descansar sobresale, llevándose trabajo a casa o realizando las mismas actividades aun estando enfermos. A esto también se le suma, las personas que producto de esta laborodependencia experimentan emociones fuertes y cambiantes, son desconfiadas y escépticas, tienen baja autoestima y en algunas ocasiones tienen comportamientos agresivos con los demás.

Matsudaira et al. (2013) han encontrado que las variables que más son analizadas como parte de la adicción al trabajo, son las horas que una persona dedica o invierte en la semana, la necesidad de encontrar más trabajo para realizar, ya sea apoyando a otras personas a cumplir o cubrir tareas que no les han sido asignadas. Otras características son las que Tziner & Tanami (2013) señalan:

Trabajar con el grado de hacer caso omiso de cualquier otra actividad, pensamientos obsesivos y sentimientos sobre el trabajo, y haciendo más y más

allá de los requisitos de trabajo debido a factores internos. Las personas se vuelven adictos al trabajo debido a que estos comportamientos se refuerzan constantemente (p. 67).

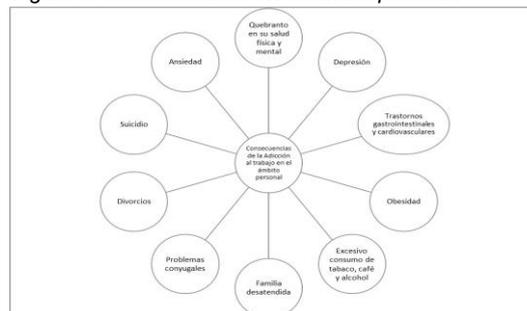
Szpitalak (2014) explica un comportamiento común en los adictos al trabajo, expresando que la persona que lo padece, muestra una excesiva implicación a lo laboral, sin necesidad de que sea la empresa que lo requiera, sino que lo hacen como parte de una aprobación social, es decir que les gusta ser reconocidos tanto por jefes, como compañeros de trabajo, lo que hace difícil el proceso de reconocimiento de esta conducta.

En conclusión, se puede observar que algunos autores coinciden que la manera en la que se puede identificar a un adicto al trabajo es en la cantidad de horas que invierten en el trabajo, su obsesión por preocuparse más por su profesión y sus actividades laborales, que por algún otro tema o actividad relacionada con su vida personal. (Ver Anexo 1).

Consecuencias

Dentro de las consecuencias que sufre una persona que es adicta al trabajo, Arroyave-Restrepo (2011) hace referencia que su quebranto de salud, tanto física como mental, es frecuente, sufren de estrés crónico, lo que los hace depresivos, a tal punto de llegar al suicidio, porque no están acostumbrados a aceptar el fracaso; otra consecuencia son los trastornos gastrointestinales y cardiovasculares; la obesidad, al no tener una vida activa con alimentación saludable y con horas de descanso recomendadas, su constante rutina los lleva al sedentarismo y al excesivo consumo de tabaco, alcohol y café.

Figura 1: Consecuencias en el ámbito personal



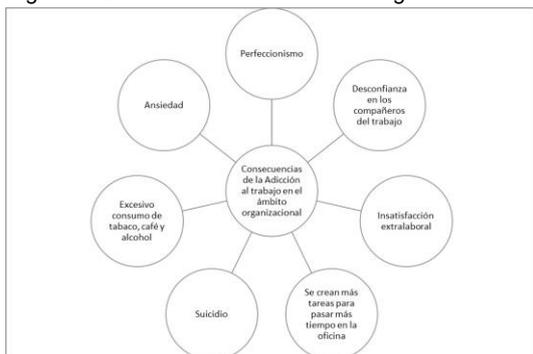
Fuente: la autora con fundamento en Arroyave-Restrepo (2011)

Según estudios realizados, otra de las consecuencias que trae la adicción al trabajo es que “se producen resultados negativos relacionados con la cognición, como la mala salud mental, el perfeccionismo y la desconfianza de los compañeros de trabajo” (Choi, 2013, p. 1658).

A estas consecuencias, también se suman los efectos que le trae a una persona a nivel personal y organizacional, es por esta razón que Del Líbano, Llorens, Schaufeli, & Salanova (2006) afirman que una persona que presenta esta adicción, lleva todos los problemas laborales a la casa, viéndose afectada la familia, porque descargan toda la frustración con cada uno de los miembros del hogar, lo que conlleva a que se produzcan conflictos familiares, conyugales, desatención, llegando incluso hasta el divorcio; y, para evitar este tipo de situaciones, se crean más trabajo, para pasar más tiempo en la oficina y llegar a casa estrictamente a tratar de descansar.

Así también Hauk & Chodkiewicz (2013) afirman que según entrevistas realizadas a las esposas de los adictos al trabajo, dicen que ellas se sienten abandonadas e ignoradas en el matrimonio, también sienten que son manipuladas por sus maridos, lo que causa un efecto negativo en la vida familiar. Mientras que Colapietro-Seybold & Salomone (1994) expresan que “los adictos al trabajo no poseen mucha motivación para cambiar sus estilos de vida, ya que están satisfechos con sus circunstancias” (p. 7).

Figura 2: Consecuencias en el ámbito organizacional



Fuente: la autora con fundamento en Arroyave-Restrepo (2011)

Instrumentos de medición

Actualmente existen algunas formas o instrumentos para evaluar la adicción al trabajo. Snir & Harpaz (2009) dicen que hay diferentes cuestionarios, unos que

sirven de autoinforme y otros que miden daños psicosociales, entre esos se mencionan los siguientes: *Work Addiction Risk Test [WART]* que trata de diferenciar a los trabajadores en tres grupos, los no adictos, los pseudo-adictos y los adictos; *Workaholism Battery [WORKBAT]* que permite distinguir seis tipos de adicción al trabajo: adictos al trabajo, entusiastas del trabajo, adictos al trabajo entusiasta, trabajadores no comprometidos, trabajadores relajados y trabajadores desencantados.

Castañeda-Aguilera & García de Alba-García (2011) también hacen referencia a los siguientes cuestionarios: *Workaholic Adjective Checklist [WAC]* que permite indagar las actitudes y conductas relacionadas con el trabajo, mediante un sistema que incluye las obsesivo-compulsivas, maníacas, intolerantes e inciertas; *Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism Scale [SNAP-Work]* que asume un grado de solapamiento con el trastorno obsesivo-compulsivo de la personalidad.; *The Dutch Work Addiction Scale [DUWAS]* basado en la escala de *WART* incluye dos componentes trabajo excesivo y compulsión por trabajar; *Workaholic 5 [WO-5]* que mide la adicción al trabajo, sus antecedentes laborales y personales, así como también las consecuencias que produce.

Estos instrumentos han sido utilizados para realizar diferentes estudios a nivel mundial, en diferentes profesiones, así como también de manera individual, a nivel familiar y a nivel organizacional. Muchos han utilizado diferentes variables de acuerdo al fin en que se lo utilizará. Por lo general estos cuestionarios con sus respectivas variables, son medidos en escalas de Likert, lo que permite obtener resultados más apegados a la realidad, porque es lo que siente la persona en ese momento o lo que ha venido sintiendo en un periodo determinado de tiempo antes de que se realicen los estudios. Todo esto permite, con los resultados obtenidos, tener una visión más clara de lo que sucede en todos los entornos y poder tomar medidas correctivas que ayuden a la persona o grupo, a identificar, pedir ayuda, disminuir y erradicar la adicción al trabajo con la finalidad de mejorar su calidad de vida. (Ver Anexo 2).

Acciones preventivas

Pero como toda adicción, existen acciones preventivas que pueden ayudar a la persona que la padece a reconocer su mal y crear nuevas estrategias que favorezcan su comportamiento o conducta en sus acciones individuales, como en sus acciones organizacionales (Salanova, Del Líbano, Llorens, & Schaufeli, 2007).

Es por esta razón que Llorens, Del Líbano, Schaufeli, & Salanova (2006) propone tres tipos de acciones preventivas en el ámbito individual, organizacional y extra organizacional; todas estas en función de su objetivo propone cuatro estrategias: la identificación de los riesgos psicosociales de la adicción, la prevención primaria, secundaria y terciaria.

Dentro de las acciones de prevención individual, se debe hacer una autoevaluación para poder identificar que la persona padece de esta adicción, debe poder empezar a adaptarse a los cambios, empezar a formar más habilidades sociales, poder gestionar mejor el tiempo, para empezar a tener un equilibrio en todos los aspectos o entornos en los que la persona se desenvuelve. También asistir a grupos de apoyo y hacer una planificación de carrera; por último, pero no menos importante asistir a reuniones con psicólogos o psicoterapeutas que ayuden a fomentar cambios, después del reconocimiento de la enfermedad.

Dentro de las acciones preventivas organizacionales, la identificación es clave, para esto se debe evaluar las áreas, departamentos, puestos específicos de la empresa para conocer si alguno de los empleados la padece. Una vez identificado, se debe hacer un rediseño del puesto, distribuir las funciones o tareas, manejar pausas que permitan que la persona pueda levantarse de su puesto y desconectarse por un momento de la carga laboral. De la misma manera la empresa debe crear campañas corporativas en beneficio de la salud e integración del personal. Otra estrategia es establecer planes de salud y seguridad ocupacional, lo que permitirá la evaluación constante del personal, evitando que se genere alguna consecuencia fatal que imposibilite el desarrollo de la persona. (Ver Anexo 3).

Dentro de las acciones preventivas extra organizacionales, refiriéndose a éstas

como el impacto que presenta la adicción al trabajo en la familia, se recomienda hacer terapias familiares, ya que los hijos de padres con esta adicción, pueden presentar problemas psicológicos, depresión y ansiedad. También realizar campañas sociales que expliquen las consecuencias que trae la adicción al trabajo en ámbito personal, grupal y social.

METODOLOGÍA

Se realiza una revisión bibliográfica desde noviembre de 2015, de la literatura científica, libros, informes y publicaciones durante el periodo de 1990 hasta la actualidad, en español y en inglés, utilizando varias bases bibliográficas a las que se pudo tener acceso, tanto públicas y privadas, como: Google Scholar, Scielo, Ebsco, Science Direct, Scopus. Se completó la búsqueda en internet, en diarios, revistas y libros online.

Para esta investigación se incluyeron y excluyeron los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión

- Estudios de revisiones teóricas, como de investigaciones aplicadas
- Estudios a hombres y mujeres, familias, organizaciones
- Se utilizaron 52 artículos, con búsqueda por título, resumen y palabras claves como adicción al trabajo, *workaholism*, efectos de la adicción al trabajo, características de la adicción al trabajo, calidad de vida
- Artículos considerados en español e inglés, sin restricción de países, industrias y profesiones
- Artículos e investigaciones con antecedentes de la afectación del exceso de trabajo en la calidad de vida

Criterios de exclusión

- Se excluyeron 32 artículos, estudios, informes con información repetida con base a las palabras claves utilizadas, ya sea en español o inglés, así como también, estudios que a pesar de contener las palabras claves, no hacían referencia alguna a lo que se necesitaba encontrar para este artículo

DISCUSIÓN

Según lo revisado en este trabajo, es claro el fundamento de algunos autores como Rezvani, Bouju, Keriven-Dessomme, & More (2014), Shifron & Reysen (2011), Brady, Vodanovich, & Rotunda (2008), Moreno-Jiménez, Gálvez-Herrer, Garrosa-Hernández, & Rodríguez-Carvajal (2005) quienes coinciden en que la adicción al trabajo es un aspecto negativo, vinculado a una enfermedad que puede ocasionar trastornos en la salud física y mental, así como la afectación en la vida personal y profesional, englobando todos estos aspectos en una sola variable que es la calidad de vida. Pero así como hay autores que lo analizan desde una perspectiva negativa, también existen autores como Merino-Tejedor, Boada-Grau, & Prizmic-Kuzmica (2014), Shimazu & Schaufeli (2009), Wojdylo, Baumann, Fischbach, & Engeser (2014), Mäkikangasa, Schaufeli, Tolvanen, & Feldt (2013), Clark, Michel, Stevens, Howell, & Scruggs (2013) que tienen una perspectiva diferente a este constructo, ya que lo vinculan a la motivación, a la energía, a la predisposición que tiene una persona en poder compenetrarse con su profesión o actividad laboral, donde también hacen parte de esto o involucran a la familia, generando una visión positiva de beneficios a la vida personal, social y profesional, creando satisfacción plena en su calidad de vida.

Esta forma de analizar a la adicción al trabajo, se la conoce como *engagement*, sin embargo para Andreassen, & otros (2014) este término no se lo debe asociar a la adicción como tal, porque considera que es una confusión para los lectores hablar de ambos términos como constructos similares.

CONCLUSIÓN

Durante este trabajo se ha cumplido con el objetivo de poder identificar los efectos que trae consigo la adicción al trabajo frente a la calidad de vida de una persona, ya que a pesar de que para algunos sea positiva y para otros sea negativa, estos efectos producen un desequilibrio en la forma de

actuar, de relacionarse, pero más que nada en la forma de poder organizar su vida personal con la laboral. Como lo indican Ardila (2003), Salas & Garzón (2013), Lugo, García, & Gómez (2002), la calidad de vida es un estado de satisfacción general, que te permite encontrar un equilibrio entre todos los ámbitos en los que una persona pueda tener, como el trabajo, la familia, las actividades sociales, incluso el bienestar mental y espiritual. Si no hay satisfacción en alguno de estos ámbitos, es probable que la persona padezca de esta adicción, pero no la reconoce o no quiere aceptarla porque ve como éxito una parte de su vida que no quiere cambiar.

Una de las principales limitaciones que se tuvieron en este trabajo, fue que no hay muchos estudios realizados sobre este tema, ya que es relativamente nuevo y las investigaciones consultadas se fundamentan más en las definiciones, en las consecuencias que tiene, pero de forma puntualizada, más no analizándola desde el punto de vista global, que es ahí donde se aprovecha y se tiene el aporte de este estudio, ya que los ámbitos de salud, de familia, de trabajo, de estudio, de ocio y lo social, encierran todo el constructo de calidad vida.

Se recomienda que para futuras investigaciones del tema, se realicen estudios a nivel de Latinoamérica o de Sudamérica, ya que las políticas y la economía son similares en estos países, lo que puede traer resultados más apropiados en la identificación de las personas adictas al trabajo y su repercusión en su entorno familiar, social y organizacional, así como también en los efectos a su salud física y mental.

BIBLIOGRAFÍA

- 20 Minutos. (7 de Noviembre de 2013). *Cerca del 5% de los españoles se declaran adictos al trabajo*.
Obtenido de 20minutos.es:
<http://www.20minutos.es/noticia/1969858/0/a-dictos-trabajo/empleo-trabajadores/5-por-ciento-espanoles/>
- Ahmadi, F., Sohrabi, N., & Samani, S. (2016). Adjustment in Medical Specialist Workaholics. *Procedia - Social*

- and Behavioral Sciences, 217, 1142-1145. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.02.129
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The Prevalence of Workaholism: A Survey Study in a Nationally Representative Sample of Norwegian Employees. *PLOS ONE*, 9(8), 1-11. doi:10.1371/journal.pone.0102446
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164.
- Arroyave-Restrepo, J. (2011). Adicción al trabajo. *IV Congreso Internacional de Adicciones "De las drogas a las dependencias no químicas"*, (págs. 1-9).
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion. *Personality and Individual Differences*, 53, 629-634. doi:10.1016/j.paid.2012.05.004
- Barrio-López, J. (2004). *UPCommons. Portal del coneixement obert de la UPC*. Obtenido de La flexibilidad en la jornada laboral en las empresas españolas. La anualización de la jornada.: <http://hdl.handle.net/2099.1/3668>
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11, 241-263. doi:10.1080/10887150802371781
- Cardona, D., & Agudelo, H. B. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(1), 79-90.
- Castañeda-Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los trabajadores*, 18(1), 57-66.
- Castañeda-Aguilera, E., & García de Alba-García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139.
- Castillo, J. A., & Gómez, M. C. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. A pilot study through application of DUWAS test. *Revista de Ciencias de la Salud*, 10(3), 307-322.
- Cavazos-Arroyo, J., Barahona-Torres, I., Carlos-Giuliani, A., Kassouf-Pizzinatto, N., & Kassouf-Pizzinatto, A. (2014). Análisis de la asociación de éxito y trabajo compulsivo en función de factores demográficos. *INVENIO*, 17(33), 21-35.
- Choi, Y. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes: an integrative model. *Social behavior and personality* *SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY*, 41(10), 1655-1666. doi:10.2224/sbp.2013.41.10.1655
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2013). Workaholism, Work Engagement and Work-Home Outcomes: Exploring the Mediating Role of Positive and Negative Emotions. *Stress Health*, 30, 287-300. doi:10.1002/smi.2511
- Colapietro-Seybold, K., & Salomone, P. R. (1994). Understanding Workaholism: a review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73, 4-9.
- De la Poza, E., Del Líbano, M., García, I., Jódar, L., & Merello, P. (2014). Predicting workaholism in Spain: a discrete mathematical model. *International Journal of Computer Mathematics*, 91(2), 233-240. doi:10.1080/00207160.2013.783205
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*(27), 23-30.
- Del Líbano, M., Rodríguez, A., Llorens, S., Cifre, E., & Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo y flow: una relación conflictiva. *Riesgo Laboral*(14), 34-37.
- Espuny-Tomás, M. J. (2004). La jornada laboral: Perspectiva histórica y Valoración jurídica. *Universidad de Huelva*, 13, 115-144.
- García-Cué, J. L., & Santizo-Rincón, J. A. (2010). Análisis de la relación entre la gestión del tiempo libre, el ocio y los estilos de aprendizaje. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 3(5), 2-25.
- Gheorghita, N. (2014). Workaholism: A New Challenge For Organisation Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 295-300. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.460
- Hauk, M., & Chodkiewicz, J. (2013). The role of general and occupational stress in the relationship between workaholism and work-family/family-work conflicts. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 26(3), 383-393. doi:10.2478/s13382-013-0087-1
- Llavina-Rubio, N. (14 de Abril de 2010). *Adicción al trabajo, nuevas formas de medir este trastorno*. Obtenido de Eroski Consumer: http://www.consumer.es/web/es/salud/problemas_de_salud/2010/04/05/192083.php
- Llorens, S., Del Líbano, M., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: acciones preventivas (II). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*(28), 18-24.
- Lugo, L. H., García, H. I., & Gómez, C. (2002). Calidad de vida y calidad de vida relacionada con la atención en salud. *Iatreia*, 15(2), 96-102.
- Mäkikangasa, A., Schaufeli, W., Tolvanen, A., & Feldt, T. (2013). Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal person-centered

- analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 135-143. doi:10.5093/tr2013a19
- Mansilla-Izquierdo, F. (2010). Otros riesgos psicosociales en el trabajo. En F. Mansilla-Izquierdo, *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Valencia: Psicología Online. Recuperado el 15 de mayo de 2016, de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_1.shtml
- Martínez-Dueñas, M. S. (2005). Una alternativa educativa para prevenir la adicción al trabajo. *Revista Panamericana de Pedagogía*, 137-174.
- Martínez-Medina, M. (24 de Diciembre de 2014). *Los mexicanos tienen un horario de trabajo largo: OCDE*. Obtenido de Negocios: http://www.milenio.com/negocios/adictos_al_trabajo-horas_trabajo_mexico-index_better_life_0_433156792.html
- Matsudaira, K., Shimazu, A., Fujii, T., Kubota, K., Sawada, T., Kikuchi, N., & Takahashi, M. (2013). Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. *PLOS ONE*, 8(9), 1-9. doi:10.1371/journal.pone.0075140
- Merino-Tejedor, E., Boada-Grau, J., & Prizmic-Kuzmica, A. (2014). La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. *Universitas Psychologica*, 13(2), 477-489. doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-2.rila
- Monteferrante, P. (2006). ¿Vivir para trabajar o trabajar para vivir? *Debates Iesa*, XI(3), 50-54.
- Moreno-Jiménez, B., Gálvez-Herrer, M., Garrosa-Hernández, E., & Rodríguez-Carvajal, R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, 13(3), 417-428.
- Oates, W. (1968). On being a "workaholic" (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19(8), 16-20.
- Pérez-Testor, C. (2011). Aportaciones psicológicas a la difícil conciliación entre vida familiar y laboral. *Familia*, 43, 39-50.
- Rezvani, A., Bouju, G., Keriven-Dessomme, B., & More, L. (2014). Workaholism: are physicians at risk? *Occupational Medicine*, 64, 410-416. doi:10.1093/occmed/kqu081
- Robinson, B. E. (1996). The Psychosocial and familial dimensions of Work Addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling & Development*, 74, 447-452.
- Robinson, B. E. (2001). Workaholism and Family Functioning: a profile of familial relationships, psychological outcomes, and research considerations. *Contemporary Family Therapy*, 23(1), 123-135.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. (2007). Adicción al trabajo. *Notas Técnicas de Prevención*, 759, 1-6.
- Salas, C., & Garzón, M. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. *CES Salud Pública*, 4, 36-46.
- Sánchez-Pardo, L., Navarro-Botella, J., & Valderrama-Zurián, J. C. (2004). *Estudio internacional sobre género, alcohol y cultura "Proyecto GENACIS"*. Sociedad Española de Toxicomanías.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2014). Job demand and job resources and their relationship with burnout and engagement: a multiple - sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. doi:10.1002/job.248
- Shifron, R., & Reysen, R. R. (2011). Workaholism: Addiction to work. *The Journal of Individual Psychology*, 67(2), 136-147.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2009). Workaholism From a Cross-Cultural Perspective. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 303-308.
- Stoeber, J., Davis, C. R., & Townley, J. (2013). Perfectionism and Workaholism in Employees: The Role of Work Motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 1-16. doi:10.1016/j.paid.2013.06.001
- Szpitalak, M. (2014). Behavioral approach to workaholism. *Postepy Psychiatrii i Neurologii*, 23, 82-89. doi:10.1016/j.pin.2014.04.003
- Tziner, A., & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 65-74. doi:10.5093/tr2013a10
- Universia España. (2 de Septiembre de 2013). *La adicción al trabajo afecta la salud mental y física*. Obtenido de Universia España: <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2013/09/02/1046036/adiccione-trabajo-afecta-salud-mental-fisica.html>
- Vargas-Hernández, I. (16 de julio de 2013). *Los adictos al trabajo se multiplican*. Obtenido de Expansión en alianza con CNN: <http://expansion.mx/mi-carrera/2013/07/15/ser-workaholic-es-un-problema>
- Wojdylo, K., Baumann, N., Fischbach, L., & Engeser, S. (2014). Live to work or love to work: work craving and work engagement. *PLOS ONE*, 9(10), 1-8. doi:10.1371/journal.pone.0106379

ANEXOS

Anexo 1: Características de la adicción al trabajo

Características de la Adicción del Trabajo	
Descripción	Autores
Son competitivas, enérgicas, consideran más importante su trabajo que su vida personal, prefieren no tener tiempo libre, trabajan aun estando enfermos, son desconfiadas y escépticas, tienen baja autoestima y a veces son agresivos	Del Líbano, Llorens, Schaufeli, & Salanova (2006)
Cantidad de horas invertidas en el trabajo	Matsudaira, K., Shimazu, A., Fujii, T., Kubota, K., Sawada, T., Kikuchi, N., & Takahashi, M. (2013)
Trabajan haciendo caso omiso a otra actividad, hacen más de las cosas solicitadas y tienen pensamientos obsesivos del trabajo	Tziner & Tanami (2013)
Aprobación social, medio de trabajo en el que está inmerso, actividades profesionales	Szpitalak (2014)

Fuente: la autora

Anexo 2: Instrumentos de Medición

Instrumento	Funcionalidad	Creadores
Work Addiction Risk Test (WART)	Cuestionario que intenta de diferenciar a los trabajadores en tres grupos, los no adictos, los pseudo-adictos y los adictos	Bryan Robinson en 1999
Workaholism Battery (WorkBAT)	Permite distinguir entre seis tipos de adicción al trabajo: adictos al trabajo, entusiastas del trabajo, adictos al trabajo entusiasta, trabajadores no comprometidos, trabajadores relajados y trabajadores desencantados.	Janet Spencer y Ann Robbins en 1992
Workaholic Adjective Checklist (WAC)	Permite indagar las actitudes y conductas relacionadas con el trabajo, mediante un sistema que incluye las obsesivo-compulsivas, maníacas, intolerantes e inciertas	Sandra Haymon en 1993
Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism Scale (SNAP-Work)	Asume un grado de solapamiento con el trastorno obsesivo-compulsivo de la personalidad	Lee Clark en 1993
The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)	Basado en la escala de WART incluye dos componentes trabajo excesivo y compulsión por trabajar	Toon Taris, Wilmar Schaufeli y Lotus Verhoeven en 2005
Workaholic 5 (WO-5)	Mide la adicción al trabajo y permite distinguir entre adictos al trabajo y no adictos, así como conocer los antecedentes laborales (demandas y recursos), personales (recursos personales) y consecuencias de tal adicción.	El equipo de investigación WONT (Work & Organization Network) en 2014

Fuente: la autora con fundamento en Snir & Harpaz (2009) y Castañeda-Aguilera & García de Alba-García (2011)

Anexo 3: Estrategias de prevención para la adicción al trabajo

Estrategias basadas en:	El Individuo	La Organización
Objetivo	Acciones individuales	Acciones organizacionales
Identificación de los riesgos psicosociales	Autoevaluación	Auditoría de la adicción
Prevención primaria	Flexibilidad, adaptación a los cambios. Formación en habilidades sociales. Gestión del tiempo. Equilibrio trabajo - vida privada. Fomentar los niveles de autoeficacia.	Mejora del contenido del puesto. Horarios de trabajo y pausas. Programas corporativos.
Prevención secundaria	Grupo de apoyo de compañeros. Coaching y consulta. Planificación de carrera.	Socialización anticipatoria. Trabajo cooperativa. Comunicaciones y toma de decisiones. Desarrollo organizacional.
Prevención terciaria	Asesoramiento y psicoterapia. Cambios en la personalidad.	Institucionalización de los Servicios de Seguridad y Salud Ocupacional. Programa de Asistencia al Empleado (PAE).

Fuente: Llorens, Del Líbano, Schaufeli, & Salanova (2006)