

Perspectivas actuales de la adicción al trabajo

Present perspectives of “workaholism”

Enrique Castañeda Aguilera y Javier E. García de Alba García¹

RESUMEN

Se presenta una revisión de la literatura publicada sobre la adicción al trabajo en términos de la descripción y análisis de esta patología psicosocial ocupacional que ocurre en las organizaciones como un nuevo tipo de problema de la salud laboral, así como de sus consecuencias individuales y organizacionales.

Palabras clave: Adicción al trabajo; Organización; Problemas psicosociales; Salud laboral.

ABSTRACT

A revision of the literature published on the addiction to work (workaholism) is presented in terms of a description and analysis of this occupational psycho-social pathology, as a new labor health problem in the organizations, as well as its individual and organizational consequences.

Key words: Addiction to the work; Organization; Psycho-social problems; Labor health.

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye la actividad más importante de la vida humana por el tiempo que se le dedica. A través del trabajo es como el hombre se perfecciona a sí mismo y se realiza como tal. Es por las actividades realizadas por lo que el ser humano pone en marcha hábitos de comportamiento que más tarde llegarán a ser los rasgos constitutivos de su talento personal. Por otra parte, las consecuencias generadas por esa labor contribuyen a configurar y moldear su propia personalidad (Polaino, 1998).

Existen algunas empresas y ejecutivos que se jactan de tener como norma trabajar siempre más allá de los horarios convencionales. Para estos empresarios, uno de los rasgos del éxito es no tener tiempo para la alimentación, el ocio o la vida familiar, y consideran el descanso y las vacaciones como momentos a los que sólo accederán una vez jubilados. Además, si tienen personal a su cargo, le exigen que esté disponible las 24 horas del día y de los 365 días del año, y considerarán como empleados sobresalientes a quienes cumplan con tales requerimientos y sigan su misma línea.

Por una parte, la actual cultura organizacional favorece este tipo de actitudes, pues el control de presupuestos provoca que haya gente que asume dos cargos o más; por otro lado, el desempleo atemoriza a la mayoría, de manera que los trabajadores tienden a aferrarse a su empleo como parte fundamental de su vida.

Las llamadas “organizaciones tóxicas” creen equivocadamente que el rendimiento excesivo de sus plantillas puede durar por siempre; no obstante está demostrado que las jornadas excesivamente largas no

¹ Unidad de Investigación Social, Epidemiológica y de Servicios de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social. Correspondencia: Enrique Castañeda Aguilera, Luis Manuel Rojas 611, Col. Jardines Alcalde, 44298 Guadalajara, Jal., México, tel. (33)38-24-24-62, correo electrónico: ecastaneda03@hotmail.com. Artículo recibido el 13 de octubre de 2009 y aceptado el 23 de febrero de 2010.

están directamente relacionadas con la mejora de la productividad, e incluso muchas desencadenan lo opuesto.

Hoy en día las empresas luchan por ser las mejores en su ámbito y necesitan trabajadores que se dediquen a ellas al máximo para que las hagan más competitivas, por lo que buscan obreros o empleados con perfiles determinados, con alto compromiso laboral, responsables y con gran dedicación, fomentando así una mayor prevalencia de la adicción al trabajo (*workaholism*) (Del Líbano, Renedo, Llorens y Salanova, 2005). En los últimos años, se ha podido comprobar cómo una cantidad cada vez mayor de personas padecen tal patología, quienes encuentran extremadamente complicado dejar de trabajar, aun cuando tengan la oportunidad de hacerlo.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

La adicción al trabajo es un concepto relativamente reciente. El escaso número de investigaciones realizadas es uno de los motivos por los que todavía no hay una única definición aceptada. Dicho concepto aparece en 1968, cuando el profesor norteamericano de religión W. E. Oates lo utiliza para referirse a su propia relación con el trabajo, comparándolo con otra adicción: el alcoholismo. Así, el término surge de la unión del término trabajo (*work*) y alcoholismo (*alcoholism*), y alude a una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, lo que afecta la salud, la felicidad y las relaciones de la persona (Oates, 1968). Más tarde, en 1971, lo conceptualizó en su libro *Confessions of a workaholic: The factors about work addiction*. La nueva síntesis conceptual responde así al intento de introducir los rasgos característicos del comportamiento alcohólico al ámbito laboral.

Machlowitz (1980) define este tipo de adicto como un individuo que siempre se dedica a su trabajo más tiempo de lo que le exige el mismo. Deutsch (1979) señala que el adicto al trabajo es el que hace de éste el punto central de su vida, hasta el extremo de no poner atención alguna a otras actividades. Cantarow (1979) lo centra en la actitud de la persona hacia el trabajo. Cherrington

(1980), a su vez, considera que el elemento principal de esta patología es el compromiso irracional que establece el trabajador con el trabajo excesivo. Overbeck (1980) define la adicción al trabajo como una involuntaria incapacidad para romper con la compulsión de trabajar, en tanto que Mosier (1983) indica que habrá adicción cuando se igualen o superen las cincuenta horas semanales de trabajo. Spencer y Robins (1992) refieren que los adictos se sienten impulsados a trabajar más por las presiones internas que por el disfrute en el trabajo, y Killinger (1993) los describe como personas que gradualmente van perdiendo estabilidad emocional y se convierten en partidarias del control y el poder. Robinson (1997) considera que el trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y termina por excluir otras actividades e intereses, en tanto que Scott, Moore y Miceli (1997) lo caracterizan por la dedicación de una gran parte de su tiempo a las actividades laborales, con consecuencias negativas en la interacción familiar y social y los momentos de ocio al pensar en forma frecuente y persistente en el trabajo cuando no está laborando y por emplearse más allá de lo razonable para cumplir con los requerimientos de su ocupación. Snir y Zohar (2000) indican que el origen de la adicción al trabajo radica en la propia persona o se deriva de las necesidades económicas que obligan a luchar por la subsistencia. Schaufeli, Taris y Van Rhenen (2005) sugieren que tales adictos trabajan compulsivamente debido a un impulso o necesidad interna y no debido a factores externos, como recompensas económicas, perspectivas profesionales o cultura organizacional. Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Nogareda (en prensa) definen a esa condición como un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente.

Las definiciones anteriores son, de alguna manera, clínicas y descriptivas. Algunos autores utilizan como criterio de esta conducta el mayor énfasis puesto en la energía y el tiempo dedicado al trabajo, mientras que otros acentúan una actitud especial respecto de su profesión o el desinterés general por todo lo que no sea su labor profesional.

A pesar de la falta de consenso en las definiciones de adicción al trabajo revisadas, parece

claro que un adicto se caracteriza por trabajar más duro y más horas de las que su trabajo requiere y por esforzarse más allá de lo que es esperado, descuidando de esta forma su vida fuera del contexto laboral (Spencer y Robins, 1992).

El estudio de la adicción al trabajo se ha caracterizado por una amplia variedad de opiniones respecto de cómo considerarla: si como una conducta positiva, favorable a las organizaciones, del mismo tipo que la llamada “implicación en el trabajo” (Del Líbano, Rodríguez, Llorens, Cifre y Salanova, 2006; Korn, Pratt y Lambrou, 1987; Machlowitz, 1980; Sprake y Ebel, 1987), o como un comportamiento negativo (Killinger, 1993; Oates, 1968; Porter, 1996; Schaefer y Fassel, 1988). Por último, Spencer y Robins (1992), mencionan que esta adicción puede tener consecuencias positivas y negativas en función de determinadas características de la personalidad o del nivel de compromiso con la organización.

CARACTERÍSTICAS DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO

Se dispone de cuatro criterios para definir al adicto: tener una actitud laboral especial, dedicar tiempo y esfuerzo excesivos al trabajo, sufrir un trastorno compulsivo e involuntario por continuar trabajando (criterios inclusivos) y mostrar desinterés general por cualquier otra actividad (ocio, deportes, familia, amistades, etc.) que no sea la estrictamente laboral (criterio exclusivo).

Trabajos adictivos y ambiente laboral

Aunque la adicción al trabajo está principalmente relacionada con las características personales, existen algunos estresores o demandas laborales que pueden llegar a convertirse en potenciadores de la misma. Así, cuando personas potencialmente adictas perciben la presencia de determinadas demandas laborales, específicas de sus puestos de trabajo, podrían multiplicar la posibilidad de desarrollar la adicción al trabajo. De igual manera, existen determinadas demandas denominadas “retadoras” (*challenge stressors*) que, contrariamente a las llamadas “demandas obstáculo” (*hindrance stressors*), pueden tener efectos positivos sobre el

desempeño y la motivación laboral (Lepine, Podsakoff y Lepine, 2005).

Las demandas retadoras pueden incrementar la motivación si se asocian de forma positiva con diversos aspectos laborales, como el esfuerzo que se realiza al momento de afrontar los objetivos que se pretenden alcanzar, la dedicación para acabar una tarea en un tiempo límite, o la mayor probabilidad de que, una vez conseguido el objetivo, se obtengan determinadas recompensas (reconocimiento social, satisfacción personal). Sin embargo, lo anterior tiene una aplicación directa a la adicción al trabajo, puesto que la presencia de dichos aspectos en el lugar de trabajo también podrían hacer del mismo un ambiente favorable de posibles adictos. Así, estas demandas retadoras podrían convertirse en demandas potenciales que generen ambientes adictivos (sobrecarga de trabajo y presión temporal).

Hay efectos recíprocos entre las demandas retadoras y la adicción al trabajo. En sus intentos por continuar trabajando, los adictos pueden ir tan lejos como para crear activamente más tareas para ellos mismos, realizar sus proyectos de la forma más complicada posible, desarrollar tareas innecesarias o incluso crear errores que retrasen su ejecución para posteriormente solucionarlos (Machlowitz, 1980). Si bien hay puestos de trabajo adictivos, debe puntualizarse que los adictos al trabajo tienen una mayor facilidad para percibir las demandas como retadoras, lo que a su vez repercute en un aumento progresivo de su adicción (Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova, 2006).

Perfil psicosocial del adicto al trabajo

El perfil psicosocial del adicto al trabajo incluye los siguientes rasgos: negación de la situación, manipulación de la información, comunicación interpersonal deficiente, elevada necesidad de control, gran compromiso con la organización, disposición para el trabajo extra (se lleva trabajo a casa, trabaja los fines de semana y vacaciones, o bien estando enfermo, etc.), hábitos laborales que siempre exceden lo prescrito, bajo rendimiento laboral a mediano o largo plazo, desarrollo de tareas innecesarias para justificar el exceso de trabajo, problemas de salud y problemas extralaborales (baja calidad de las relaciones extralaborales e insatis-

facción en actividades ajenas al trabajo). Uno de los elementos clave de la adicción al trabajo es la negación de la propia persona sobre lo que le está sucediendo. El adicto llega a creer las justificaciones a las que recurre ante las quejas de su familia o de sus compañeros de trabajo (Porter, 1996), y siempre encuentra una explicación para el exceso de trabajo que tiene.

Adicción al trabajo y su vinculación psicológica con el trabajo

La adicción al trabajo es un impulso interno irresistible por trabajar muy duro; es decir, los adictos trabajan excesiva y compulsivamente. Un estudio reciente demostró que la adicción al trabajo (*workaholism*) y la vinculación psicológica con dicha labor (*work engagement*) están estrechamente relacionados, con excepción de la absorción, que se relaciona positivamente con la escala de la adicción que evalúa el exceso de trabajo (Schaufeli y cols., 2005). Por otro lado, el vigor y la dedicación están

negativamente relacionados, aunque débilmente, con la segunda característica que define al adicto: la compulsión. Así, aunque ambos parecen compartir el elemento de absorción, la motivación subyacente para estar completamente absortos por el trabajo es diferente: los empleados vinculados lo están porque su trabajo los motiva intrínsecamente, mientras que los adictos al trabajo están absortos debido a un estímulo interno que no pueden resistir. Dicha interpretación está de acuerdo con las observaciones realizadas en un estudio de intervención temprana (Schaufeli y Bakker, 2001). Schaufeli y cols. (2005) demostraron también la relación de diferentes variables de la vinculación psicológica con el trabajo y la adicción al trabajo: ambos tipos de empleados trabajan duro y son fieles a la organización para la que laboran, pero los adictos tienen un mayor gasto de la salud mental y no disfrutan de las relaciones sociales fuera del ambiente laboral, considerando que los empleados vinculados se sienten bastante bien, tanto mental como socialmente (Tabla 1).

Tabla 1. Relación entre la adicción al trabajo (*workaholism*), síndrome de desgaste profesional (*burnout*) y la vinculación psicológica con el trabajo (*work engagement*)

Efecto	Adicción al trabajo (<i>workaholism</i>)	Síndrome de desgaste profesional (<i>burnout</i>)	Vinculación psicológica con el trabajo (<i>work engagement</i>)
Exceso en el trabajo	++	0	+
Funcionamiento social	—	—	+
Demandas laborales	++	++	+
Recursos laborales	—	—	+
Salud mental	—	—	+
Satisfacción laboral	—	—	+
Compromiso organizacional	+	—	+

Fuente: Pospsych Conference, Verbania, 2004.

INTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Actualmente hay diferentes formas o instrumentos para evaluar la adicción al trabajo. Machlowitz (1980) elaboró una lista de diez características; si las respuestas son positivas a ocho o más, la persona sería adicta al trabajo. Killinger (1993), en su listado de treinta preguntas, propone que las respuestas positivas a más de veinte indicarán adicción.

Existen diferentes cuestionarios, cuya mayoría son de autoinforme, así como pruebas que mi-

den los daños psicosociales. Enseguida se describen algunos.

1. *Work Addiction Risk Test* (WART). Creado por Bryan Robinson en 1999, es un cuestionario que intenta diferenciar a los trabajadores en tres grupos: no adictos, pseudo-adictos y adictos. Linley, Brady, O'Driscoll y Marsch (2002) consideran que el WART evalúa los elementos de la personalidad tipo A. Existe una adaptación al castellano del WART (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998).

2. *Workaholism Battery* (WORKBAT). Elaborado por Spencer y Robbins (1992), 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.
3. *Workaholic Adjective Checklist* (WAC). Construido por Haymon (1993), indaga las actitudes y conductas relacionadas con el trabajo mediante un sistema que incluye las obsesivo-compulsivas, maníacas, intolerantes e inciertas.
4. *Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism Scale* (SNAP-Work). Desarrollado por Clark en 1993, asume un grado de solapamiento con el trastorno obsesivo-compulsivo de la personalidad.
5. *The Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS). Elaborado por Taris, Schaufeli y Verhoeven en 2005 y basado en la escala WART de Robinson (1999), incluye dos componentes: trabajo excesivo y compulsión por trabajar.
6. *Workaholism 5* (WO-5). Creado por el equipo de investigación WONT (Work & Organi-

zation Network) en 2004, 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.

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

La adicción al trabajo se asocia con una serie de consecuencias negativas para los trabajadores y para la propia organización. Fassel (1990) apunta que es una conducta disfuncional en todos los casos, por lo que es necesario establecer planes de tratamiento y prevención adecuados. De acuerdo a Llorens, Del Líbano, Schaufeli y Salanova (2006), las acciones preventivas se clasifican en tres categorías: acciones individuales, acciones organizacionales y acciones extraorganizacionales

Además, en función de su objetivo, se distinguen cuatro tipos de estrategias de prevención: identificación de los riesgos psicosociales de la adicción, prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria (Tabla 2).

Tabla 2. Estrategias de prevención para la adicción al trabajo.

Estrategias basadas en:	El individuo	La organización
Objetivo	Acciones individuales	Accciones 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.	Mejoría 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 cooperativo. Comunicación y toma de decisiones. Desarrollo organizacional.
Prevención terciaria	Asesoramiento y psicoterapia. Cambios en la personalidad.	Institucionalización de los servicios de seguridad y salud ocupacional. Programas de asistencia a los empleados (EAP).

Fuente: Llorens y cols. (2006).

Acciones individuales

Las acciones individuales resultan las más habituales en la mayoría de los casos y se centran en mejorar los recursos personales de los adictos al trabajo.

Primeramente, se debe hacer una identificación del problema, para lo cual es necesario realizar un adecuado autodiagnóstico. Si el adicto no asume lo que le sucede, cualquier intervención será ineficaz.

La prevención primaria implica la asistencia a cursos específicos de formación y constituye una de las estrategias de prevención por excelencia. Actualmente, un tipo de formación es lo que se conoce como *workshops* o talleres específicos de competencias emocionales; otro implica el entrenamiento en la reducción de la presión y el ritmo de trabajo a que están expuestos, y uno más consiste en fomentar los niveles de autoeficacia; es decir, potenciar la creencia en la propia competencia para realizar bien conductas futuras, para lo que deben impartirse actividades de formación para incrementarla.

En la prevención secundaria destacan tres grandes estrategias: generar un grupo de apoyo de compañeros donde se movilice el apoyo social cuando el adicto lo necesite, destacar el *coaching* y la consulta, que se refieren a situaciones en las que los expertos ayudan a los adictos al trabajo y planificar la carrera, que incluye dos componentes fundamentales: un autoanálisis respecto a las propias fortalezas, debilidades, intereses y habilidades, así como una valoración de los niveles de adicción en ese momento, y un análisis que permite identificar el rango de los roles organizacionales disponibles.

En la prevención terciaria destacan el asesoramiento y la psicoterapia. Ambas pretenden, mediante un acercamiento cognitivo-conductual, fomentar cambios una vez que la adicción se ha manifestado. En varios países existen asociaciones en las que se reúnen los adictos al trabajo, al estilo de alcohólicos anónimos, donde los adictos comparten sus problemas y unos a otros tratan de ayudarse a superarlos a través de sus experiencias personales.

Desde la nueva perspectiva de la psicología organizacional positiva, se ofrecen también ciertas directrices de intervención, generando lo que se conoce como *personalidad resistente* (Kobassa, Maddi y Kahn, 1982), que actúa de forma positiva ante situaciones de estrés y que resulta una fuente de resistencia al mismo. Los empleados con esta personalidad muestran altos niveles de compromiso o capacidad para creer en la verdad, en la importancia y en el valor de lo que uno es y está haciendo.

Acciones organizacionales

Se dividen en distintos niveles (véase Tabla 2). Es importante que se produzcan cambios en el clima y la cultura organizacional, para lo cual la organización debe realizar una identificación del problema. Se trata de detectar si éste existe en la empresa o en alguna de sus áreas, unidades o puestos específicos y quiénes de sus trabajadores lo padecen. Normalmente, se realiza mediante una auditoría de la adicción y con ella se reconoce que la adicción al trabajo es un problema legítimo.

La prevención primaria implica la mejora del contenido del puesto de trabajo, que consiste en un rediseño de los puestos que tendría como finalidad generarlos para que sean sanos. Debe cuidarse la distribución del tiempo de trabajo eliminando jornadas de trabajo excesivamente largas, garantizando la flexibilidad en los horarios, aumentar la posibilidad de hacer pausas, disponer de un lugar adecuado para ello y otros. Las pausas deben permitir “desconectarse” de los temas de trabajo a fin de que la persona pueda apartarse físicamente de su lugar de trabajo. Otra actividad organizacional importante implica el diseño y gestión de programas corporativos en los que los trabajadores puedan realizar algún tipo de ejercicio físico, como el *fitness* o ciertos programas de salud. Con este tipo de iniciativas se logran disminuir costos, se mejora la salud de los empleados y se incrementa la productividad y las relaciones en el trabajo.

En la prevención secundaria es necesario intervenir en el clima y cultura organizacional para garantizar procesos de socialización anticipatoria adecuados, donde se promueva una imagen realista del puesto de trabajo y una exposición gradual del trabajador a las demandas del mismo, generando políticas antiadictivas desde el comienzo de la vida laboral del nuevo empleado (Porter, 1996). Otra estrategia consiste en el desarrollo organizacional, que implica un programa de intervención planificado que tiene como objetivo mejorar las operaciones internas de la empresa.

En la prevención terciaria se puede diferenciar dos estrategias fundamentales:

- 1) La institucionalización de los servicios de seguridad y salud ocupacional, los que pueden reducir el estrés en general y la adicción al trabajo

mediante cinco estrategias fundamentales: la monitorización, realizando auditorías y evaluaciones personales que les permitirán desarrollar programas preventivos; la coordinación de esfuerzos de expertos provenientes de distintos campos, así como la integración de niveles de análisis y aproximaciones distintas; el otorgamiento de servicios de asesoramiento dirigidos a aquellos trabajadores con problemas (en este caso, los adictos al trabajo); la derivación del trabajador adicto a servicios de salud mental especializados, y el desempeño del rol de rehabilitadores de los trabajadores en proceso de recuperación de la adicción al trabajo.

2) El diseño de programas de asistencia al empleado (EAP). Originalmente, estos programas fueron desarrollados para trabajadores alcohólicos, pero actualmente se aplican a problemas de estrés laboral en general, y de adicción al trabajo en particular. Estas actividades de asistencia implican la prevención, identificación y tratamiento de problemas personales que afectan negativamente el desempeño laboral.

Acciones extraorganizacionales

La adicción al trabajo debería considerarse como un problema familiar ya que surge de dinámicas insanas y es mantenido por ellas (Hayes, 1991). Además, tiene un impacto sobre la familia. Robinson y Kelley (1998) señalan que los padres adictos al trabajo crean un ambiente familiar que incrementa la probabilidad de generar problemas psicológicos en sus hijos, como una mayor ansiedad y depresión. Además, sus parejas se sienten ignoradas, solas, relegadas a las demandas de aquellos, controladas y necesitadas de atención; consideran que su relación es demasiado seria y se sienten culpables e inseguras respecto de su propia salud mental (Robinson, 2000). En este sentido, es aconsejable la realización de terapias familiares en las que se explique a las personas más cercanas al adicto al trabajo en qué consiste su condición y se les ofrezca una serie de pautas a seguir para ayudarles a superar tal adicción. En el ámbito social, sería muy importante que se realizaran campañas en las que se advirtiera a la población de la existencia de esta patología, de su creciente frecuencia en las organizaciones y, después, de las consecuencias negativas que implica individual, grupal y socialmente.

CONCLUSIÓN

Son escasos los estudios centrados en el problema adictivo, por lo que es necesaria la implantación de estrategias integradas en la promoción de la salud en el seno de las organizaciones, cuyo objetivo sea dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y, por tanto, de las propias organizaciones.

Una de las ambigüedades en el estudio de la adicción al trabajo es la delimitación que puede hacerse entre la dedicación sana y productiva y la patológica. Como alternativa complementaria de análisis se halla la promoción de la psicología positiva, que plantea cuestiones relativas a la salud y a las fortalezas individuales, organizacionales y de las sociedades como punto de partida para el afrontamiento de situaciones que tradicionalmente se han estudiado desde una perspectiva patogénica. Este nuevo paradigma asume que los estresores, la adversidad y las dificultades son inherentes a la condición humana, y, a la vez, que las personas disponen de recursos y fortalezas que permiten manejar esa condición e incluso superarla, de forma que las dificultades físicas, emocionales y sociales pueden ser utilizadas para el crecimiento personal, el descubrimiento de capacidades y el desarrollo de competencias y recursos.

Desde esta perspectiva, existen diferentes variables individuales que pueden aportar una nueva perspectiva de estudio e intervención de la adicción al trabajo. Un concepto a considerar es el "fluir" (*flow*) desarrollado por Csikszentmihalyi (1990), quien describe cómo la persona puede llegar a disfrutar de su trabajo, experimentar emociones positivas, desarrollar destrezas y habilidades y llevar a cabo una búsqueda activa de las tareas por sí mismas y no sólo de sus efectos. Opuestamente, el adicto al trabajo busca la felicidad en el acontecimiento laboral externo y en sus probables consecuencias. El concepto se ha aplicado al ámbito laboral y puede plantear nuevas líneas de intervención para el desarrollo de hábitos saludables de trabajo en las personas con adicción a éste, así como líneas de prevención en las organizaciones.

La investigación propone un reto aún mayor en el futuro y enfatiza unos aspectos psicológicos importantes de la adicción al trabajo: la separación psicológica entre la actividad laboral y el hogar, y la manera en cómo la misma puede afectar o be-

neficiar al empleado. La literatura señala resultados diversos y contradictorios que no sólo demuestran la necesidad de mayores estudios, sino que adelantan que la adicción al trabajo será uno de los mayores retos a los que se enfrenten los encargados de la salud en el trabajo. En la actuali-

dad este problema laboral está creciendo constantemente, y emergerá de su parcial aislamiento en los países industrializados para formar parte de la globalización mundial, con amplias repercusiones individuales, organizacionales y sociales.

REFERENCIAS

- Cantarow, E. (1979). Woman workaholic. *Mother Jones*, 6, 56.
- Cherrington, D. (1980). *The work ethic*. New York: AMACOM American Management Association.
- Clark, L. (1993). *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality*. Minneapolis, MIN: University of Minnesota Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper and Row.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-30.
- Del Líbano, M., Renedo, M., Llorens, S. y Salanova, M. (2005). *¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?* Barcelona: Publicacions Universitat Jaume I.
- Del Líbano, M., Rodríguez, A., Llorens, S., Cifre, E. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo y *Flow*: una relación conflictiva. *Riesgo Laboral*, 14, 34-37.
- Deutsch, C. (1979). The workaholic spouse. *The Parent's Magazine*, 54, 36.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism. The rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.
- Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 3, 103-120.
- Hayes, H. (1991). Are-introduction to family therapy?: Clarification of three schools. *Australia and New Zeland Journal of Family Therapy*, 12(1), 27-45.
- Haymon, S. (1993). The relationship of work addiction and depression, anxiety and anger in college males. *Dissertations Abstracts International*, 53, 5401-B.
- Killinger, B. (1993). *La adicción al trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Kobassa, S., Maddi, S. y Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality & Social Psychology*, 42(1), 168-177.
- Korn, E., Pratt, G. y Lambrou, P. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. Strategy for releasing your business potential*. New York: John Wiley.
- Lepine, J., Podsakoff, N. y Lepine, M. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764-775.
- Linley, H., Brady, E., O'Driscoll, M. y Marsch, N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 75, 357-368.
- Llorens, S., Del Líbano, M., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Acciones preventivas de la adicción al trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 28, 18-24.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them. Working with them*. New York: Addison-Wesley Publishing Co.
- Mosier, S. (1983). *Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities*. Thesis Master. Austin, TX: Texas University.
- Oates, W. (1968). On being a "workaholic" (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The factors about work addiction*. New York: World Publishing.
- Overbeck, T. (1980). The workaholic. *Psychology*. Bol. 13(3). University of Santa Clara Jesuit Community.
- Polaina, L. (1998). El "workaholism" como neurosis de autorrealización en el trabajo. En J. Buendía (Ed.): *Estrés laboral y salud* (pp. 159-171). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism. Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Robinson, B. (1997). Work addiction: implications for EAP counseling and research. *Employee Assistance Quarterly*, 12, 1-13.
- Robinson, B. (1999). Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.

- Robinson, B. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31-47.
- Robinson, B. y Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *The American Journal of Family Therapy*, 26, 223-238.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Nogareda, C. (En prensa). *Nota técnica de prevención: La adicción al trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo.
- Schaef, A. y Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. San Francisco, CA: Basic Books.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie [Work and well-being: Towards a positive approach in Occupational Health Psychology]. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W., Taris, T. y Van Rhenen, W. (2005). Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kind of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Scott, K., Moore, K. y Miceli, M. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Snir, R. y Zohar, D. (2000). *Workaholism: work-addiction or workphilia?* International Conference on Psychology. Psychology after the year 2000. Haifa: University of Haifa.
- Spencer, J. y Robins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Sprake, J. y Ebel, H. (1987). *The workaholics syndrome*. New York: Walker.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. y Verhoeven, L.C. (2005). Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: Implications for jobs and non-work conflict. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 54, 37-60.