

LA ADICCIÓN AL TRABAJO "WORKAHOLISM"

Japcy Margarita Quiceno
y Stefano Vinaccia Alpi*

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo desarrollar una revisión del concepto de adicción al trabajo. Se revisan los principales modelos teóricos, los síntomas asociados, los factores organizacionales y personales que intervienen en la adicción al trabajo, instrumentos psicométricos para medirlo y resultados encontrados en investigaciones desarrolladas con diferentes muestras poblacionales. Por último se plantean las limitaciones y posibles alternativas de estudios sobre el tema.

Palabras clave: adicción al trabajo, modelos teóricos, sintomatología clínica, instrumentos de medición.

Key words: workaholism, theoretical models, clinical symptomatology, instruments of measurement.

Introducción

En el último siglo se ha producido una rehumanización progresiva de las condiciones laborales. Se han disminuido las horas de trabajo en favor del incremento de las de ocio y descanso dando un salto cualitativo en la calidad de vida. El equilibrio entre las horas de trabajo, ocio y descanso resulta determinante para el bienestar personal. Pero sin embargo, la sociedad actual de "consumo", fomenta y estimula el trabajo que haga aumentar las ganancias y a la vez el mismo consumo, a cambio del descanso, el tiempo libre y la vida familiar. Es en este contexto donde se ha comenzado a estudiar un "nuevo" trastorno psicológico que se caracteriza por la pérdida de control en la actividad laboral: la adicción al trabajo (Killinger, 1993).

La adicción al trabajo es un concepto relativamente reciente. De hecho, su aparición data de 1968, cuando un profesor americano de religión lo utilizó para referirse en broma a su propia relación con el

trabajo y lo comparó con otra adicción: el alcoholismo. Más tarde, en 1971, Oates (médico y psicólogo) conceptualizó el término en un tono más serio en el primer libro sobre workaholism, definiéndolo como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona. El workaholism, surge entonces de la unión de dos términos: work (trabajo) y alcoholism (alcoholismo) (Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova, 2006; Douglas y Morris, 2006).

La adicción al trabajo recién comenzó a estudiarse más exhaustivamente a fines de la década del 80, cuando los profesionales de la salud se dieron cuenta que era causal de otras enfermedades cardio y cerebrovasculares, trastornos psicosomáticos, digestivos y osteomusculares, además de problemas afectivos y familiares. Un antecedente de esta enfermedad es el síndrome de Karoshi (o síndrome de Fatiga Crónica). Definido así en Japón por la muerte repentina que sobreviene como consecuencia de una hemorragia cerebral o insuficiencia cardíaca o respiratoria debido al exceso de fatiga.

A este concepto desde sus comienzos se lo ha denominado de diferentes formas como "adicto al trabajo", "alcoholista del trabajo", "trabajadores incansables", "trabajadictos" y "laboradictos". A pesar de la falta de consenso en las definiciones, la adicción al trabajo es un "síndrome" como lo define Aziz y Zickar (2006) que hace que la persona adicta carez-

*Japcy Margarita Quiceno: Universidad Autónoma de Madrid, España

E-mail: japcy@hotmail.com

Stefano Vinaccia Alpi: Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia

REVISTA ARGENTINA DE CLINICA PSICOLOGICA XVI .p.p. 135-142

© 2007 Fundación AIGLE.

ca de interés por todo lo que no pertenezca a su mundo profesional. Sus pensamientos siempre están girando en torno al trabajo y no saben disfrutar de actividades de recreación y descanso (Douglas y Morris, 2006).

Snir y Zohar (2000) definen la adicción al trabajo como la dedicación permanente no solo a nivel laboral sino también mental dejando de lado todo lo demás. Esta definición, comparada a otras en la literatura científica, tiene varias ventajas. En primer lugar, el adicto al trabajo centra todas sus funciones cognitivas y conductuales en el trabajo sin definir si esto puede generar efectos positivos, negativos o mixtos en la vida familiar y laboral. En segundo lugar, esta inversión sustancial conductual y cognoscitiva con el trabajo tiene que ser estable. A saber, esto no debería ser resultado de una carga de trabajo temporal. Además, esta definición también considera las cosas necesarias externas que podrían promover la adicción al trabajo (Harpaz y Snir, 2003).

Spence y Robbins (1992) definen la adicción al trabajo sobre la base de la tríada «workaholic triad». Esta compuesta por tres categorías: Implicación en el trabajo, Impulsividad, y Satisfacción en el trabajo. Más es de aclarar que esta tríada surge de la identificación que hicieron los autores de seis subtipos de adictos y no adictos al trabajo como: trabajador adicto, adictos al trabajo entusiastas, entusiastas al trabajo, trabajadores desencantados, trabajadores relajados y trabajadores no comprometidos. Ahora bien, los adictos al trabajo presentan puntajes más altos de implicación en el trabajo en comparación con las categorías de impulsividad y satisfacción en el trabajo. Por el contrario los entusiastas al trabajo tienen puntuaciones altas a nivel de implicación en el trabajo y satisfacción en el trabajo y bajas en la categoría impulsividad. Los adictos al trabajo entusiastas tienden a tener puntajes altos en las tres categorías. En sus investigaciones encontraron que los adictos al

trabajo tenían puntajes más altos que los entusiastas al trabajo a nivel de perfeccionismo, no delegación de responsabilidades y estrés laboral. Además tenían puntajes altos a nivel de quejas en salud (Harpaz y Snir, 2003).

Esta tríada está ahora arraigada en la literatura académica y en las propiedades psicométricas, y la estructura factorial de medida ha sido empíricamente probada en varios países y sectores de la industria (Spence y Robbins, 1992; Kanai, Wakabayashi y Fling, 1996; Burke, 2001a; McMillan, Brady, O'Driscoll y Marsh, 2002; Buelens y Poelmans, 2004; Burke, Richardson y Martinussen, 2004). La adicción al trabajo también ha sido definida en dos dimensiones, de impulsividad por trabajar y disfrute por el trabajo (Kanai y col., 1996; McMillan y col., 2002). Buelens y Poelmans (2004) enriquecieron la tipología de los seis subtipos de adictos al trabajo de Spence y Robbins e identificaron otros dos subtipos: "el trabajador muy resistente poco dispuesto" y los "profesionales alienados". En la Tabla 1 se presentan las 8 categorías.

Otros investigadores como Scott, Moore y Miceli (1997) identifican tres tipos de patrones de adicción al trabajo: compulsivo dependiente, perfeccionista y el orientado al logro. Sugieren que el compulsivo dependiente esta totalmente relacionado con los niveles de ansiedad, estrés, problemas físicos y psicológicos, y está negativamente relacionado con los resultados del trabajo, el trabajo y la satisfacción de la vida. El adicto al trabajo perfeccionista (ante situaciones inadecuadas aprovecha para tener el control) está relacionado con los niveles de estrés, los problemas físicos y psicológicos, la hostilidad en las relaciones interpersonales, como ser constantemente sustituido o reemplazado y al ausentismo. Está también relacionado negativamente con la satisfacción laboral y los resultados (cuando el trabajo requiere visión general y perspectiva). Y respecto al orienta-

Tabla 1. Categorías de los trabajadores adictos al trabajo (Spence y Robbins, 1992; Buelens y Poelmans, 2004)

Categorías	Tipos de trabajadores	Implicación en el trabajo	Impulsividad	Satisfacción en el trabajo
1	Adictos al trabajo entusiastas	Alto	Alto	Alto
2	Trabajador adicto	Alto	Alto	Bajo
3	Entusiastas al trabajo	Alto	Bajo	Alto
4	Trabajador muy resistente poco dispuesto	Alto	Bajo	Bajo
5	Profesionales alienados	Bajo	Alto	Alto
6	Trabajadores desencantados	Bajo	Alto	Bajo
7	Trabajadores relajados	Bajo	Bajo	Alto
8	Trabajadores no comprometidos	Bajo	Bajo	Bajo

do al logro, el adicto al trabajo está positivamente relacionado con el trabajo y la satisfacción de la vida (cuando hay recompensas de la organización por el logro y las demandas personales son bajas), la salud física y psicológica, los resultados en el trabajo y un comportamiento profesional pro social. Lo anterior está relacionado negativamente con el estrés ya que estas personas no tienen que ser continuamente reemplazadas (cuando hay recompensas organizativas para el logro).

Ahora bien, es importante considerar que la adicción según el diccionario etimológico de Oxford está asociada a la palabra "entregado o devoto a algo" (sustancia, persona o cosa). Esta definición se volvió más específica a principios del siglo XX cuando empezó a utilizarse para los consumidores de morfina. Según el término cualquier sustancia o conducta normal placentera sería susceptible de convertirse en un comportamiento o sustancia adictiva (Brugal, Rodríguez y Villobi, 2006).

Los trastornos adictivos (químicos y psicológicos) cuentan con dos componentes fundamentales: falta de control y dependencia. Existen hábitos de conducta en apariencia inofensivos que se convierten en adictivos. Ciertas conductas problemáticas pueden considerarse psicopatologías similares a las que sufren los farmacodependientes. Es decir, los síntomas de adicción psicológica son similares a los de las adicciones químicas. El ser humano necesita una satisfacción global repartida en diversas actividades. Si es incapaz de repartir su tiempo en diversas actividades, puede centrarse en una sola. Cualquier conducta, ya sea normal o placentera, es susceptible de adicción. Las conductas adictivas están controladas en un principio por reforzadores positivos, pero después terminan por ser controladas por reforzadores negativos. La adicción está determinada en función del grado de interferencia de relaciones. Seguido a esto, las adicciones psicológicas como por ejemplo el juego patológico, las compras, el sexo y el trabajo son entonces, conductas repetitivas que resultan placenteras y que generan una pérdida de control en el sujeto (Alonso, 1996).

En relación a la adicción al trabajo la sintomatología se puede dar en todos los niveles. En el fisiológico, hay estrés y cansancio crónico, trastornos sexuales, insomnio y trastornos psicósomáticos, como las molestias gastrointestinales o la hipertensión arterial (Scott, Moore y Micelli, 1997). En el nivel cognitivo-emocional, puede manifestarse con ansiedad, depresión, problemas y necesidad de control, carencia o pérdida del sentido del humor, rigidez de pensamiento, miedo al fracaso, perfeccionismo, intolerancia, impaciencia e irritabilidad, pérdidas parciales de memoria, baja autoestima, necesidad de logro. A nivel comportamental, la adicción al trabajo

se refleja principalmente en disminución del rendimiento laboral, debido al cansancio tanto físico como emocional, desarrollo de otras conductas adictivas, ya sea al alcohol, el sexo, el consumo de fármacos y otras drogas. Se puede manifestar también con conductas como prisa constante y obsesión por hacer, urgencia de tiempo, necesidad de hacer varias tareas simultáneamente, dificultad para delegar tareas, dificultad para relajarse, mayor incapacidad para solucionar problemas de forma efectiva, desinterés por las relaciones interpersonales consideradas por el sujeto como "no productivas", aislamiento social y deterioro del núcleo familiar (Del Líbano, y col., 2006).

En relación a qué factores hacen o no a una persona adicta al trabajo se consideran las variables laborales y de personalidad como las más significativas. Respecto a lo primero, se produce con mayor frecuencia en entornos laborales fuertemente competitivos y en los que, además se ofrecen incentivos por una mayor productividad (Douglas y Morris, 2006). Algunos investigadores argumentan, que las diferentes clases de organizaciones atraen, seleccionan y conservan distintas clases de personas, esto aplica a todo el sector del empleo y no solamente a una organización específica. Existen personas con alta necesidad de controlar el tiempo invertido en su trabajo (tienen urgencia de salir rápido del trabajo) como madres trabajadoras quienes son atraídas por el sector público debido a la estabilidad y las horas invertidas en este tipo de trabajos a diferencia del sector privado. Por ejemplo, el 60% de los empleados públicos en Israel son mujeres. Por otro lado, los adictos al trabajo son atraídos por empresas que les ofrecen empleos que implican retos y riesgos y por ende mayor implicación laboral que un empleo normal (Harpaz y Snir, 2003). Pero también existe un perfil personal que favorece la adicción al trabajo. Se trata de personas con un excesivo nivel de autoexigencia y competitividad, con actitudes y comportamientos cercanos al patrón de conducta tipo A. Son personas ambiciosas, con un fuerte deseo de ocupar posiciones de control, poder, éxito y prestigio, suelen trabajar solos y les cuesta delegar, con sensación de urgencia e inmediatez en la consecución de sus logros, son propensos a padecer ataques cardíacos y estrés (Del Líbano, y col., 2006; Padilla, Peña y Arriaga, 2006; Ballesteros, Mestre, Pechoberto, Puigdoménech y Ramos, 2004). Por otro lado, Robinson (2000) define la adicción al trabajo como "un desorden obsesivo compulsivo que se manifiesta por la autoexigencia o autoimposición a las demandas, una incapacidad para regular los hábitos de trabajo, y ocuparse de él en una forma excesiva excluyendo las demás actividades de la vida".

Para evaluar la adicción al trabajo se han diseñado diferentes instrumentos que buscan medir los

daños psicosociales a nivel del ambiente de trabajo, entre los cuales se encuentran: Workaholic Adjective Check List, desarrollado por Haymon (1993). Tiene cinco dimensiones: ansiedad, conducta obsesivo compulsiva, manía, intolerancia e incertidumbre. Work Addiction Risk Test (WART), creado por Robinson (1989), está compuesto por cinco dimensiones: tendencias compulsivas, control, autoabsorción, incapacidad para delegar y autovaloración. El Workaholism Battery (WORKBAT) creado por Spence y Robbins (1992), tiene tres dimensiones: impulsividad (D), satisfacción en el trabajo (E), implicación en el trabajo (WI). Schedule for Nonadaptative and Adaptative Personality Workaholism Scale (SNAP-Work) desarrollado por Clark (1993), es un instrumento de medida compuesto por 18 ítems de verdadero o falso y asume un grado de solapamiento con el trastorno de personalidad obsesivo-compulsivo.

En los últimos treinta años se han desarrollado estudios empíricos para tratar de entender las variables relacionadas con este "síndrome" en diferentes partes del mundo utilizando varios de los instrumentos anteriormente mencionados. Algunas investigaciones no sólo se han centrado en los datos psicométricos de los diferentes cuestionarios sino también sobre las manifestaciones de la adicción al trabajo en el desempeño profesional y psicosocial en diferentes profesiones, véase gerentes de diferentes cargos y responsabilidades laborales, psicólogos y enfermeras, entre otros.

Robinson y Phillips (1995) en Estados Unidos al aplicar un instrumento para medir adicción al trabajo a 20 psicoterapeutas encontraron indicadores de adicción al trabajo en la mayoría de los ítems (25 de 35). Burke, Burguess y Oberklaid (2003) no encontraron diferencias entre los psicólogos australianos casados y divorciados al medir la adicción al trabajo.

Burke, Richardsen y Martinussen (2002) realizaron un estudio con 87 gerentes Noruegos a quienes les aplicaron el cuestionario WORKBAT. Encontraron en test retest con un intervalo de 6 meses entre una aplicación y otra, que la prueba era psicométricamente sólida en sus tres dimensiones. Burke (2001a) desarrolló un estudio en Canadá con una muestra de 67 gerentes con temprana experiencia (early-career managers) a quienes se les aplicó el cuestionario WORKBAT. Encontraron una buena consistencia interna de la prueba a nivel de test retest en un periodo de doce semanas. Burke y Koksál (2002) llevaron a cabo un estudio en Estambul (Turkía), con 60 gerentes y profesionales a quienes se les aplicó la versión turca del cuestionario WORKBAT. Encontraron una buena validez interna en la prueba, pero dos de las tres dimensiones que conforman el cuestionario no la tuvieron. Por otro lado no se encontró los mismos resultados que en los Estados Unidos con relación a las caracte-

rísticas de la prueba original. Burke (2004) en Canadá realizó un estudio con 69 hombres y 86 mujeres estudiantes de negocios a quienes se les aplicó el cuestionario WORKBAT para identificar los tres tipos de adicción al trabajo: adictos al trabajo, entusiastas al trabajo y adictos-entusiastas. Los adictos al trabajo presentaron niveles más bajos de autoestima que los entusiastas al trabajo y los adictos entusiastas. Los tres tipos de adicción al trabajo presentaron diferencias significativas con respecto al valor del dinero en sus vidas.

Burke (2003) desarrolló en Canadá un estudio exploratorio cuyo objetivo era comparar las dimensiones del cuestionario WORKBAT en dos muestras conformadas por psicólogos Australianos y directores Canadienses y profesionales con titulación de Master Canadienses. Encontraron que quienes trabajan medio tiempo tuvieron puntajes promedio en las dimensiones de Impulsividad (D), Satisfacción en el trabajo (E) e Implicación en el trabajo (WI) y quienes trabajaban tiempo completo tuvieron puntajes altos en la dimensión de Impulsividad (D). Los resultados deben de ser considerados con cuidado por las diferencias de cargas y responsabilidades compartidas.

Burke (2000) en Canadá comparó las dimensiones de workaholism y los comportamientos del adicto al trabajo en 530 gerentes de ambos géneros con el estado civil recién divorciado o casado. Los resultados indicaron similar workaholism y comportamientos de adicción al trabajo en ambos estados civiles (44 divorciados y 415 gerentes casados).

Aziz y Zickar (2006) en Carolina del Norte USA desarrollaron un estudio con empleados de organizaciones y aplicaron el cuestionario WORKBAT. Identificaron que quienes presentaron niveles altos de adicción al trabajo eran reconocidos por los demás como adictos, tenían una satisfacción más baja de la vida y alto desequilibrio entre vida y trabajo. Los autores concluyen importante considerar la adicción al trabajo como un "síndrome".

Robinson (1999) en Carolina del Norte USA elaboró y analizó las características psicométricas de un tentativo autoinforme de medida de adicción al trabajo (The Work Addiction Risk Test) en una muestra de 363 estudiantes de colegio. La consistencia interna de la prueba fue de .88. También estos puntajes fueron comparados con otras pruebas como el Type A Self-rating Scale y la Jenkins Activity Survey y la State-Trait Anxiety Inventory. Los puntajes de estas pruebas con relación al Work Addiction Risk Test eran confiables y mostraron que la validez simultánea apoya la utilidad psicométrica para la investigación y la práctica clínica.

Burke, Matthiesen y Pallesen (2006), desarrollaron un estudio en 496 empleados noruegos de aten-

ción sanitaria (principalmente enfermeras) cuyo objetivo fue buscar la relación entre los factores de personalidad medidos a través de instrumentos derivados de la teoría de personalidad del Big Five y los tres componentes de adicción al trabajo identificados por Spence y Robbins (1992). Los factores de personalidad considerados fueron neuroticismo, extraversión, autoconciencia, hedonismo, apertura a nuevas experiencias y autoeficacia. Los resultados evidenciaron que los factores de personalidad estaban significativamente relacionados con los tres componentes de adicción al trabajo (Impulsividad, Satisfacción en el trabajo, Implicación en el trabajo). La autoeficacia estaba absolutamente relacionada con los tres componentes de Spence y Robbins (1992). Mientras que el neuroticismo estaba relacionado positivamente con impulsividad hacia el trabajo.

Ballesteros, y col., (2004), realizaron un estudio en España con 51 profesores e investigadores de la Universidad Jaume I de Castellón, de los que 20 eran mujeres y 31 hombres. El objetivo fue examinar las relaciones entre la adicción al trabajo (Workaholism) y las dimensiones de personalidad Energía (E), Estabilidad Emocional (EE), Tesón (T), Afabilidad (A) y Apertura Mental (AM). Los resultados mostraron que sí existen características típicas de los adictos al trabajo: los adictos presentan una baja estabilidad emocional, alta escrupulosidad, alta apertura mental, en especial apertura a la cultura, y baja amabilidad.

Del Líbano, García, Llorens y Salanova (2004), desarrollaron una investigación en España con una muestra de 211 trabajadores de distintas profesiones (119 hombres y 92 mujeres) con el objetivo de estudiar la relación existente entre la adicción al trabajo y la satisfacción general (laboral y extra-laboral) y la adicción al trabajo en función de distintas variables sociodemográficas (edad, género y tipo de estudios cursados) y laborales (tipo de empresa en la que trabajan las personas). La adicción al trabajo fue medida por el "Work Addiction Risk Test", WART. Y para evaluar la satisfacción que experimentaban los trabajadores en los distintos ámbitos de sus vidas se utilizó la escala de Satisfacción laboral y Satisfacción extralaboral. Los resultados evidenciaron que la mayoría eran adictos al trabajo (79%). Los análisis estadísticos confirmaron que existen diferencias significativas entre la adicción al trabajo y la satisfacción extra-laboral principalmente, obteniéndose que entre ambas existe una relación negativa, esto es, que los adictos al trabajo son los menos satisfechos fuera de su vida laboral. Además, se han obtenido diferencias significativas en función del género (las mujeres son más adictas que los hombres) y en función del tipo de estudios cursados (las personas con estudios elementales son las que puntúan más alto en adicción) y se han corroborado los correlatos de la

adicción, demostrándose que son aspectos definitivos del adicto al trabajo. Y atendiendo a los resultados obtenidos consideran el siguiente perfil del adicto al trabajo: mayoritariamente mujeres, nivel de estudios básico, se llevan trabajo a casa, trabajan los fines de semana, trabajan estando enfermos y están menos satisfechos en su vida extra-laboral.

Schaufeli, Taris y van Rhenen, (en prensa, 2007), desarrollaron una investigación en Holanda con el objetivo de evaluar si la adicción al trabajo, el burnout, y el compromiso con el trabajo -el antípodo supuesto del burnout- pueden ser distinguidos empíricamente en una muestra de 587 directores de telecomunicaciones. En conclusión, los análisis indican de manera convergente que la adicción en el trabajo, el burnout y el compromiso con el trabajo son tres formas diferentes de bienestar de los empleados más bien que tres facetas del bienestar.

Ahora bien, como lo señala una lista en permanente actualización que elabora la Universidad de Groningen, Holanda, y que constituye un escalafón de 47 países, Colombia está entre los 10 países del mundo en los que más se trabaja y con mayor intensidad horaria porque hay un rechazo cultural al que se va temprano del trabajo y porque con la tecnología, muchos han resuelto llevarse el trabajo para su hogar (El Tiempo, 2007).

Es curioso que como plantearon Moreno, Gálvez, Garrosa y Rodríguez (2005), "las adicciones suelen estar mal consideradas, y sin embargo la adicción al trabajo suele tener no pocos refuerzos sociales y personales y es socialmente ambigua con sus propias luces y sombras. No es extraño entonces que haya sido considerada como una "adicción limpia". No en vano en nuestra sociedad actual de producción y consumo una parte importante de nuestra identidad proviene de nuestra profesión y trabajo, y una gran parte de nuestro tiempo se dedica y se consume en el trabajo". (p. 418).

DISCUSIÓN

El workaholism o la adicción al trabajo se estudió ampliamente desde los años 70s. Luego de la aparición de su concepto, se encuentra un gran vacío a nivel de la literatura científica y sólo en los últimos años viene a tomar relevancia en el campo de la investigación, fundamentalmente por R. Burke en Canadá, Bryan E. Robinson en Estados Unidos y W. B. Schaufeli en Holanda.

La adicción al trabajo se ha estudiado ampliamente en países desarrollados como Norteamérica, Europa y Japón especialmente con muestras de ejecutivos y mucho menos en trabajadores de la salud, de la educación y de las ciencias humanas (Burke, Ri-

chardsen y Martinussen, 2002; Burke, 2001a; Burke y Koksal, 2002; Burke, 2004; Burke, 2003; Burke, 2000; Schaufeli, Taris y van Rhenen, en prensa, 2007; Robinson y Phillips, 1995; Burke, Burgess y Oberklaid, 2003; Burke, Matthiesen y Pallesen, 2006; Ballesteros, y col., 2004). Consideramos que son pocos los estudios desarrollados de adicción al trabajo en personal asistencial en parte porque este síndrome nace en el ámbito administrativo-empresarial. Por otro lado, se desconoce la dimensión que pudiera haber de este fenómeno en países en vía de desarrollo como los latinoamericanos. Hay evidencia empírica de que la adicción al trabajo desencadena trastornos físicos y psicológicos (Douglas y Morris, 2006; Scott, Moore y Micelli, 1997; Del Líbano, y col., 2006; Aziz y Zickar, 2006). Lo anterior ha sido corroborado ampliamente en estudios relacionados con adicción al trabajo y estrés (Aziz y Zickar, 2006).

Por todo lo anterior, se hace entonces apremiante seguir desarrollando estudios epidemiológicos de adicción al trabajo en diferentes muestras poblacionales y culturas para poder determinar la prevalencia y el impacto en la salud física y mental y hasta que punto ese impacto podría estar asociado con otros trastornos disruptivos o comportamientos que en el pasado hayan sido relacionados con enfermedades crónicas (por ejemplo, enfermedades cardiovasculares). Hasta el momento los estudios sobre adicción al trabajo han sido muy limitados con respecto al muestreo ya que se ha trabajado con poblaciones disponibles de muestras poblacionales, por lo general ejecutivos que podrían no ser representativas de la población general. Se hace entonces necesario también crear y validar instrumentos psicométricamente sólidos que contengan dimensiones operacionalizadas con criterios afines sobre el fenómeno de adicción al trabajo, ya que los cuestionarios que están en uso tienen dimensiones diferentes los unos de los otros.

Ahora bien, para poder hablar de procesos de prevención e intervención sobre el tema en consideración a los planteamientos previamente mencionados se hace necesario hacer más estudios que relacionen la adicción al trabajo con variables sociodemográficas como género, edad, ocupación, estado civil, hijos, nivel de ingresos, estrato socioeconómico, sector de empleo y cargos (Burke, 2001b; Aziz y Zickar, 2006; Harpaz y Snir, 2003). Aunque hay que destacar que Bryan E. Robinson ha estudiado más sobre el tema con la familia y estado marital (Robinson, 2001; Robinson, Carroll y Flowers, 2001, 2004; Robinson, Flowers y Kok-Mun, 2006).

Por otro lado, a nivel de hipótesis como ejemplo, el fenómeno de adicción al trabajo parecería estar asociado a una categoría sociodemográfica que antes era muy difícil de vislumbrar y vista mal social-

mente, el "single". Actualmente más del 25% de las personas habitantes de los Estados Unidos sean hombres o mujeres viven solos, mientras en Francia un adulto sobre tres vive este mismo fenómeno que se está extendiendo paulatinamente a todo el mundo (Minardi, 2007). Lo anterior posiblemente está generando cambios a nivel del concepto de familia y pareja. Cabe entonces preguntarnos si este fenómeno ha sido impulsado en parte por la adicción al trabajo ya que los solteros e independientes son personas que pueden perfectamente mantenerse adictas al trabajo sin que haya consecuencias en su entorno sociofamiliar evidentes.

En los Estados Unidos existen instituciones como Workaholics Anonymus (WA), que se encargan de reunir, rehabilitar y dar apoyo emocional a los adictos al trabajo siguiendo patrones de terapia similares a los de alcohólicos anónimos, es decir el famoso modelo de los 12 pasos que no es un modelo propiamente psicológico pero que ha tenido éxito hace varios decenios en la terapia de los alcohólicos (Workaholics World Service Organization, 2005). En casi todos los estados de la unión americana hay centros de este tipo que dictan talleres, cursos, hacen reuniones sistemáticas e informan a la población general sobre los riesgos de ser adicto al trabajo para ellos mismos, la familia y la empresa donde trabajan.

La adicción al trabajo es un tema interesante y que urge seguir siendo estudiado a nivel científico por los expertos en el tema. Se hace imperante entonces que los directivos de las diferentes organizaciones y empresas públicas y privadas de cualquier ámbito reconozcan la presencia de este síndrome en sus empleados para poder puntualizar más concretamente estrategias de prevención e intervención.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso, F. (1996). *Las otras drogas: alimento, sexo, televisión, compras, juego y trabajo*. Madrid: Santillana.
- Aziz, S. y Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal Occupational Health Psychology, 11*, 52-62.
- Ballesteros, A., Mestre, H., Pechobierto, N., Puigdoménech, A. y Ramos, M. C. (2004). Influencia de las variables de personalidad en la adicción al trabajo en un estudio con profesores universitarios. *Jornades de Foment de la Investigació: Castellón Universitat Jaume-I*.

- Brugal, M., Rodríguez, A. y Villobi, J. (2006). Nuevas y viejas adicciones. Implicaciones para la salud pública. *Gaceta Sanitaria*, 20, 55-62.
- Buelens, M. y Poelmans, S. A. (2004). Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 440-458.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism and divorce. *Psychological Reports*, 86, 219-220.
- Burke, R. J. (2001a). Spence and Robbins' measures of workaholism components: test-retest stability. *Psychological Reports*, 88, 882- 888.
- Burke, R. J. (2001b). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personnel Review*, 30, 637-645.
- Burke, R. J. (2003). Workaholism components among employees working full- and part-time. *Psychological Reports*, 93, 84-86.
- Burke, R. J. (2004). Workaholism, self-esteem, and motives for money. *Psychological Reports*, 94, 457-463.
- Burke, R. J. y Koksall, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: an exploratory study. *Psychological Reports*, 91, 60-68.
- Burke, R. J., Richardsen, A. M. y Martinussen, M. (2002). Psychometric properties of Spence and Robbins' measures of workaholism components. *Psychological Reports*, 91, 1098-1104.
- Burke, R. J., Burgess, Z. y Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologists. *Psychological Reports*, 93, 91-92.
- Burke, R. J., Richardsen, A. M. y Martinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian Senior Managers: New Research Directions. *International Journal of Management*, 21, 415-426.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B y Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences* 40, 1223-1233.
- Clark, L. A. (1993). *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Del Libano, M., García, M., Llorens, S. y Salanova, M. (2004). ¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?. *Fòrum de Recerca*. <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jf19/psi/12.pdf> Servei de Publicacions. Universitat Jaume I.
- Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: conceptos y evaluación. *Riesgos Laborales*, 27, 23-30.
- Douglas, E. J. y Morris, R. J. (2006). The Antecedents of Workaholism and other Work Behaviors. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Organizational Behavior track, Atlanta, GA, August 2006.
- El Tiempo (2007). *Colombia está entre los 10 países del mundo en los que más se trabaja*. En Economía. Extraído el 23 de Marzo, 2007 del sitio Web Noticias El Tiempo: <http://www.eltiempo.com> y http://www.eltiempo.com/economia/2007-01-29/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR-3417392.html
- Harpaz, I. y Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56, 292-320.
- Haymon, S. (1993). The relationship of work addiction and depression, anxiety and anger in collage males. Doctoral Dissertation, Florida State University. *Dissertations Abstracts International*, 53, 5401-B.
- Kanai, A., Wakabayashi, M. y Fling, S. (1996). Workaholism among Employees in Japanese Corporations: An Examination Based on the Japanese Version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192-203.
- Killinger, B. (1993). *Adicción al trabajo*. Barcelona : Paidós
- McMillan, L. H., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P. y Marsh, N. V. (2002). A Multifaceted Study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- Minardi, S. (2007). *Status single*. En Societa. Extraído el 17 Abril, 2007 del sitio Web L'espresso: <http://espresso.repubblica.it/dettaglio-archivio/531022>.
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E. y Rodríguez, R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, 13, 417-428.
- Padilla, V. M., Peña, J. A. y Arriaga, A. I. (2006). Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos. *Psicología y Salud*, 16, 79-85.
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction: Hidden legacies of adult children*. Deerfiel Beach, FL: Healt Communications.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: development of a tentative measure of workaholism. *Perception Most Skills*, 88, 199-210.
- Robinson, B. E. (2000). A Typology of Workaholics with Implications for Counselors. *Journal of Addiction & Offender Counseling*, 21, 34-48.

- Robinson, B. E. (2001). Workaholism and Family Functioning: A Profile of Familial Relationships, Psychological Outcomes, and Research Considerations. *Contemporary Family Therapy*, 23, 123-135.
- Robinson, B. E. y Phillips, B. (1995). Measuring workaholism: content validity of the Work Addiction Risk Test. *Psychological Reports*, 77, 657-658.
- Robinson, B. E., Carroll, J. J. y Flowers, C. (2001). Marital Estrangement, Positive Affect, and Locus of Control Among Spouses of Workaholics and Spouses of Nonworkaholics: A National Study. *The American Journal of Family Therapy*, 29, 397-410.
- Robinson, B. E., Flowers, C. y Carroll, J. J. (2004). Work Stress and Marriage: A Theoretical Model Examining the Relationship Between Workaholism and Marital Cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 165-175.
- Robinson, B. E., Flowers, C. y Kok-Mun, Ng. (2006). The Relationship Between Workaholism and Marital Dissatisfaction: Husbands' Perspective. *The Family Journal*, 14, 213-220.
- Scott, K. S., Moore, K. S. y Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. y van Rhenen, W. (en prensa, 2007). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?. *Applied Psychology*, 56.
- Snir, R. y Zohar, D. (2000). *Workaholism: Work-addiction or Workphilia?* Paper presented at the International Conference on Psychology - Psychology after the year 2000, University of Haifa, Haifa, Israel.
- Spence, J. T. y Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Workaholics World Service Organization. (2005). *The Twelve Steps*. En Workaholism. Extraído el 17 Abril, 2007 del sitio Web Workaholics Anonymous: <http://www.workaholics-anonymous.org/> y http://www.workaholics-anonymous.org/about_workaholism.html

Abstract: The present investigation has as aim develop a review to the concept of "Workaholism". The main theoretical models, the associated symptoms, the organizational and personal factors are reviewed that take part in workaholism, psicométricos instruments to measure it and results found in investigations developed with different population samples. Finally the limitations and possible alternatives of studies consider on the subject.