

¿Amor o adicción al trabajo? entendiendo el workaholic

Carrillo-Rangel Lázaro Alexander ¹; Pereira-Torres Rosibel Cecilia ²DOI: [10.5281/zenodo.20084141](https://doi.org/10.5281/zenodo.20084141)

RESUMEN

1. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA). Profesor Ordinario de la Cátedra de Clínica Médica I adscrito al Departamento de Medicina Interna. Jefe del Departamento de Medicina Interna. Cursante del Posgrado de Medicina Ocupacional. Universidad de Margarita. ORCID: ID [0009-0006-6126-3746](https://orcid.org/0009-0006-6126-3746)

Correo: lazaro.carrillo@ucla.edu.ve
Contacto: +58 04145450115

2. Universidad del Zulia (LUZ). Médico Cirujano. Coordinadora del Servicio de Medicina Laboral de la Escuela Bella Vista. Diplomado en Medicina Legal, del Trabajo y Seguridad. Diplomado en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en la Universidad Rafael Belloso Chacín. Maracaibo. Maracaibo. Cursante del Posgrado de Medicina Ocupacional. Universidad de Margarita ORCID: ID [0009-0000-5644-0222](https://orcid.org/0009-0000-5644-0222)

Correo: rosibelpereira12@gmail.com
Contacto: Teléfono: +58 04246347735

La adicción al trabajo o Workaholics identifica a una persona que trabaja más de lo que prescribe su trabajo. Aunque no se tiene una definición médica concreta, se relaciona con algunas formas de estrés y desórdenes de personalidad obsesivo-compulsivos. Uno de los elementos clave en la adicción al trabajo, es la negación de la propia persona sobre lo que le está sucediendo, el adicto tiene un patrón de conducta tipo A por estar constantemente implicados en una lucha excesiva y crónica por conseguir un número ilimitado de logros en el menor tiempo posible, incluso en contra de la opinión de otras personas o de las circunstancias que los rodean llegando a crear las justificaciones a las que recurre ante las quejas de su familia o de sus compañeros de trabajo, sus esfuerzos son más de lo que es esperado por sus superiores descuidando su salud y vida extra laboral, generándose consecuencias negativas, pero a pesar de todo también existen consecuencias positivas expresadas en satisfacción por el trabajo y el respeto en el entorno laboral. Existen varias características básicas que determinan a las personas con esta adicción como son: trabajar de forma compulsiva, centrarse en su trabajo más que en el proceso, la incapacidad de relajarse luego de trabajar, presentar una necesidad de tener el control y de hacer las cosas a su manera dando mayor importancia al trabajo que a las relaciones con otros. Para realizar la medición del Workaholic existen diferentes cuestionarios de autoinforme como son: WO-5, WART y DUWAS, entre otros. En conclusión, la adicción al trabajo es un tema que urge seguir siendo estudiado por los expertos; se hace imperante que se reconozca la presencia de este trastorno en los trabajadores para poder establecer estrategias de prevención e intervención.

Palabras clave: workaholics, adicción, trabajo, organización

love of work or addiction? Understanding workaholics

ABSTRACT

Workaholism is defined as a person working more than their job requires. Although there is no specific medical definition, it is associated with some forms of stress and obsessive-compulsive personality disorders. One of the key elements in workaholism is the person's denial of what is happening to them. The addict has a type A behavior pattern by being constantly involved in an excessive and chronic struggle to achieve an unlimited number of goals in the shortest possible time, even against the opinion of other people or the circumstances that surround them, coming to believe the justifications they resort to when faced with complaints from their family or coworkers. Their efforts are more than what is expected by their superiors, neglecting their health and work-life balance, generating negative consequences. However, despite everything, there are also positive consequences expressed in job satisfaction and respect in the workplace. Several basic characteristics determine people with this addiction, such as working compulsively, focusing on their work more than the process, the inability to relax after work, presenting a need to be in control and to do things their way, and giving greater importance to work than to relationships with others. To measure workaholic status, there are various self-report questionnaires, such as the WO-5, WART, and DUWAS, among others. In conclusion, workaholism is a topic that urgently needs further study by experts. It is imperative to recognize the presence of this disorder in workers in order to establish prevention and intervention strategies.

Keywords: workaholics, addiction, work, organization

Amor pelo trabalho ou vício?: compreender o workaholismo

RESUMO

O workaholismo é definido por uma pessoa que trabalha mais do que o seu trabalho exige. Embora não exista uma definição médica específica, está associado a algumas formas de stress e a perturbações de personalidade obsesivo-compulsivas. Um dos elementos-chave do workaholismo é a negação da pessoa em relação ao que lhe está a acontecer. O dependente apresenta um padrão de comportamento do tipo A, por estar constantemente envolvido numa luta excessiva e crónica para atingir um número ilimitado de objetivos no menor tempo possível, mesmo contra a opinião de outras pessoas ou as circunstâncias que o rodeiam, chegando a acreditar nas justificações a que recorre quando confrontado com queixas da sua família ou colegas de trabalho. Os seus esforços são maiores do que o esperado pelos seus superiores, descuidando a sua saúde e vida extraprofissional, gerando consequências negativas. No entanto, apesar de tudo, existem também consequências positivas expressas na satisfação e no respeito no trabalho. Existem várias características básicas que determinam as pessoas com este vício, tais como trabalhar compulsivamente, concentrar-se mais no trabalho do que no processo, incapacidade de relaxar após o trabalho, apresentar uma necessidade de estar no controlo e fazer as coisas à sua maneira, dar maior importância ao trabalho do que às relações com os outros. Para medir o estatuto de workaholic, existem vários questionários de autorrelato, como o WO-5, o WART e o DUWAS, entre outros. Em conclusão, o workaholismo é um tema que requer urgentemente mais estudos por parte de especialistas. É imperativo reconhecer a presença deste distúrbio nos trabalhadores para estabelecer estratégias de prevenção e intervenção.

Palavras-chave: workaholics, adição, trabalho, organização

Recibido: 18 septiembre 2025

Aceptado: 15 diciembre de 2025

Publicado 15 de enero 2026



ROR: <https://ror.org/03qgg3111>



INTRODUCCION

El trabajo es una de las principales obligaciones de la vida actual, es una actividad que otorga a la persona sentido de identidad, influye en su autoestima, y le da legitimación ante la familia y sociedad, esto permite que el ser humano desarrolle sus potenciales y se realiza a sí mismo, definido así, el trabajo es esencial para la vida, es un medio y un fin que proporciona bienestar para quienes lo poseen. Sin embargo, más allá de entenderse como una obligación, el desempeño de una actividad profesional resulta positivo y muy beneficioso para las personas ya que, en el caso de dedicarse de forma profesional a lo que realmente les gusta, entran a formar parte de un círculo de personas con intereses, gustos y metas en común que hace posible que se sientan realizados y valiosos dentro de la sociedad.

El profesional se desarrolla humanamente al dedicar gran parte de su tiempo al desempeño de una actividad que le resulta estimulante y además en ocasiones trabajar más de la cuenta, comprometerse con el cargo, estar cien por ciento entregado a la empresa puede generar admiración tanto de jefes como compañeros, sin embargo, pocos conocen las consecuencias negativas que estas situaciones causan, si se convierte en hábitos e incluso un estilo de vida, cuando se comienza a dedicar al trabajo una cantidad excesiva de energía, esfuerzo y recursos descuidando el resto de las esferas sociales e incluso poniendo el trabajo por encima de la salud.

La obsesión por el trabajo es un fenómeno cada vez más común en la sociedad moderna y se presenta cuando se desempeñan funciones de manera intensa y compulsiva sin un balance entre las actividades personales y laborales. Generalmente las organizaciones premian a aquellos empleados que pasan más tiempo del habitual en la oficina y a los que están dispuestos a dejar de lado sus compromisos familiares o individuales con tal de cumplir con sus responsabilidades de oficina. Esto genera que muchas personas busquen a toda costa superar las expectativas en una empresa y, así, se van convirtiendo en adictos al trabajo. Las adicciones en general pueden ser consideradas como un factor negativo en la vida de una persona, debido a que

representan la dependencia de un individuo de algo o de alguien.

La adicción al trabajo no debería ser la excepción a esta regla; sin embargo, se pueden encontrar diferentes autores que pueden considerarla como una adicción limpia, es decir, que no genera ningún daño o ningún efecto negativo en la salud. Dicho esto, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España define la adicción al trabajo o Workaholism como: “la adicción de una persona que trabaja muchísimo más de lo que las prescripciones de su trabajo le exigen, además se esfuerza más de lo esperado por sus superiores descuidando de esta forma su salud y su vida extra laboral” (1). De esta manera, el nombre Workaholic es un término que deriva del alcohólico, aunque se le atribuyen terminologías coloquiales como trabajador adicto, laborador adicto, erogómano y ergomaníaco.

El primer registro de su utilización data de 1968 cuando el profesor norteamericano de religión Wayne E. Oates empleó el término para referirse a su propia relación con el trabajo, comparándola con la adicción al alcohol, vinculación a la que llamó “workaholism”, luego lo conceptualizó en 1971 en su libro *Confessions of a workaholic* (libro no traducido al español, pero sería *Confesiones de un adicto al trabajo*). Este autor lo definió como: “la incontrolable necesidad de trabajar de forma constante que puede tener una persona, afectando sus relaciones sociales, su salud y felicidad” (2). Aunque no se tiene una definición médica concreta para tal condición, algunas formas de estrés y desórdenes de personalidad obsesivo-compulsivos pueden estar relacionados con el trabajo.

En los años 80 se inicia el estudio intensivo de la adicción al trabajo. Cherrington, D., la define como “un compromiso irracional con el trabajo excesivo. Los adictos son incapaces de tomarse un descanso en el trabajo o tener otros intereses ajenos al mismo” (3). Por otra parte, Salanova, M. en 1993, la define como un “daño psicosocial caracterizado por trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente, sin importar las restantes actividades sociales o familiares del individuo” (4).

Una de las conceptualizaciones que une mejor todos los aspectos relevantes de la adicción al trabajo es la de Schaufeli et al, en el año 2006 estos

autores afirman que: los adictos son personas que trabajan por encima de lo que las prescripciones de su trabajo requieren y que se esfuerzan más de lo que es esperado por la gente con quien o para quien trabajan lo que supone que descuiden otras áreas de su vida fuera de su trabajo. Trabajan tanto debido a una compulsión interna, necesidad o impulso, y no a causa de factores externos tales como recompensas económicas, perspectivas de carrera, matrimonio pobre o cultura organizacional (5).

Es importante resaltar que alrededor del mundo se considera que un adicto al trabajo o Workaholic tiene la necesidad excesiva e incontrolable de trabajar, es un deseo incesante, que no puede ser detenido y que poco a poco va afectando su salud, felicidad y sus relaciones interpersonales. No obstante, en varios países aún no está bien determinado si la adicción al trabajo pudiese ser un aspecto negativo o positivo.

PERFIL DE LA PERSONA ADICTA AL TRABAJO

Considerando que la adicción al trabajo tiene alto grado de somatización y cambia drásticamente el estilo de vida del individuo, los laboro-dependientes presentan conductas de dependencia de dispositivos electrónicos como celulares, agendas electrónicas y computadores portátiles. Sin embargo, mientras que la vocación, pasión, responsabilidad y productividad son cualidades beneficiosas tanto para el trabajador como para la propia empresa, la adicción al trabajo puede conllevar importantes riesgos psicológicos para el empleado que terminarán afectando a su rendimiento y desempeño profesional, por ende, perjudicando su salud mental y física afectando negativamente a la organización en la que trabaja, pues en vez de generar incremento de la productividad hace que esta se vea resentida y el rendimiento laboral sea menor. De esta manera el trabajo pasa de suponer un estímulo para el desarrollo personal a convertirse en una fuente de malestar y angustia.

En este sentido, el compromiso organizacional tiene un componente actitudinal importante, siendo definido en 1993 por Morrow, P quien formulaba 5 factores: a) Lazo afectivo con la organización, b) Un coste percibido por dejar la organización, c) Una

obligación de permanecer en la misma, d) El compromiso no se define en términos conductuales, sino que es afectivo por naturaleza, por tanto, no se manifiesta necesariamente en el tiempo empleado en actividades de trabajo, e) Es una reacción que varía en función del trabajador y otros factores situacionales (6).

Por ende, se puede delimitar el compromiso al trabajo de la adicción en el tiempo invertido en las actividades de trabajo, independientemente de los sentimientos que tenga hacia un trabajo u organización en particular. Existen varias caracterizaciones básicas para determinar a las personas adictas, las cuales se identifica como trabajadores de forma compulsiva, con una incapacidad de relajarse luego de trabajar, con una gran necesidad de tener el control y de hacer las cosas a su manera dándole una mayor importancia al trabajo que a las relaciones con otros, siendo incapaz de delegar funciones y resultándole difícil su autoevaluación, es una persona centrada en el trabajo más que en el proceso y de cómo estos resultados se han alcanzado, muchas veces el proceso se basa en un descontrol total de su vida no laboral.

Según Del Líbano, M. et al., la adicción al trabajo puede caracterizarse de la siguiente manera:

1. Características Clave: a) Trabajo excesivo, b) Trabajo compulsivo, c) Negación del problema, d) Necesidad de control, e) Alta importancia y significado del trabajo, f) Alta vitalidad, energía y competitividad, g) Problemas extra-laborales, h) Problemas de rendimiento a medio-largo plazo.

2. Características Importantes: a) Manipulación de la información, b) Realización de tareas innecesarias, c) Comunicación interpersonal deficiente, d) Problemas de salud, e) Autoeficacia (7).

INDICADORES COGNITIVOS Y FISIOLÓGICOS

El trabajo es una actividad que exige esfuerzo generador de satisfacción personal, aprobación social y remuneración económica. En consecuencia, la adicción al trabajo presenta una diferencia concreta: que no se relaciona con un objeto de gratificación directa e inmediata. El placer que lleva al ciclo adictivo es producido por el éxito y el poder

del desarrollo profesional. En este sentido, en toda adicción debe aceptar que las conductas y actitudes adoptadas hasta ese momento no son saludables o convenientes, debe posicionarse críticamente frente a sus acciones y debe encontrar el sentido de su comportamiento.

En Venezuela la adicción al trabajo no presenta ningún criterio médico legal para ser acreditada como enfermedad ocupacional, por ende, los especialistas en tema psicosocial lo tratan como un trastorno compulsivo, pero no como una adicción al trabajo directamente. Es por ello que, así como no existe diagnóstico directo por adicción al trabajo y/o adicciones comportamentales, los aspectos legales son muy limitados en nuestro país.

Castañeda, E et al.; plantean una serie de marcadores del adicto al trabajo en cuanto a: 1) los criterios del adicto al trabajo, 2) indicadores comportamentales que permitan identificar al adicto, 3) el perfil psicosocial y 4) los síntomas y somatizaciones, que coinciden y permiten identificar al adicto al trabajo (8). Es importante resaltar que el adicto al trabajo en ocasiones puede llegar a confundirse con tener pasión por el trabajo, un nivel elevado de compromiso e incluso con ser muy productivo y esto es debido a cuatro motivos fundamentales según Garrido Piosa: a) La no aceptación del problema por parte del laboro-dependiente, b) Las personas muy trabajadoras son alabadas dentro de la sociedad, c) La falta de información hacia la población para la conciencia de la adicción a trabajo como enfermedad, d) La no contemplación de la adicción al trabajo dentro de los manuales de criterios diagnósticos (CIE-11 y DSM-V).

Los criterios del adicto al trabajo: a) Una especial actitud laboral, b) Excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo, c) Un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando (criterios inclusivos), d) Desinterés general por cualquier otra actividad (ocio, deportes, familia, amistades, etc.) que no sea la estrictamente laboral (criterio exclusivo).

Indicadores comportamentales: Los rasgos que permiten identificar al adicto al trabajo son: a) Trabaja más de 45 horas cada semana, seis o siete días a la semana, b) Trabaja hasta altas horas de la noche y descansa unas pocas horas diarias, c) Trabaja aun estando enfermo, d) El hogar es una

oficina más porque se lleva trabajo a casa, e) A menudo come en el auto, en su escritorio de trabajo, o de paso entre distintos lugares de trabajo (pluriempleo), f) Nunca rechaza nuevos proyectos, clientes o responsabilidades en el trabajo. Simplemente no tiene el poder de decir "No" a más trabajo, g) Necesita que le digan que es un "trabajador dedicado", "el más eficiente", "el mejor empleado". Basa en ello su autoestima, h) Cuando le llama un amigo o familiar, busca colgar el teléfono para ponerse a trabajar o dejar la línea disponible para llamadas relacionadas con su trabajo. Siempre que tiene que esperar se impacienta, i) El tema principal de conversación es el trabajo.

En cuanto al Perfil Psicosocial, se detalla que los adictos al trabajo presentan: a) Negación de la situación, b) Manipulación de la información, c) Comunicación interpersonal deficiente, d) Alta necesidad de control, e) Alto compromiso con la organización, f) Trabajo extra (se lleva trabajo a casa, trabaja los fines de semana, trabaja durante sus vacaciones, trabaja estando enfermo), g) Sus hábitos laborales exceden siempre lo prescrito, h) Bajo rendimiento laboral a medio/largo plazo, i) Desarrollo de tareas innecesarias para justificar su exceso de trabajo, j) Problemas de salud, k) Problemas extralaborales (baja calidad relaciones extralaborales e insatisfacción fuera del trabajo).

Desde el punto de vista de la salud, hay un conjunto de síntomas y somatizaciones que se asocian a esta adicción: a) Cansancio extremo, b) Mala nutrición, c) Hipertensión, d) Trastornos vasculares y cardíacos, ataques cardíacos, embolias, e) Trastornos del sueño, insomnio, f) Hipercolesterolemia, g) Gastritis y úlceras, h) Pérdida del cabello, i) Contracturas musculares y dolores óseos, j) Propensión a infecciones (9).

Por otro lado, es importante diferenciar un concepto que podría confundir con el Workaholism porque coinciden en algunos elementos porque coinciden en algunos elementos porque coinciden en algunos elementos. El engagement definido por Schaufeli, P., et al. como: "un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción" (10). Sin embargo, los trabajadores "engaged" son activos, toman iniciativas personales en su trabajo y generan su propia retroalimentación sobre su desempeño,

continuamente están en la búsqueda de nuevos retos en su trabajo y si llegan a sentir falta de reto profesional, prefieren cambiarlo o reestructurar sus puestos, siempre están comprometidos con conseguir la excelencia. Bajo esta perspectiva ambos constructos tienen bases muy diferentes.

De igual manera, la adicción al trabajo se encuentra estrechamente relacionada con el concepto de “fluir” o “flow”. Esta disposición a fluir se relaciona con el estado en que una persona se encuentra totalmente abstraída en una actividad y lo hace por su propio placer y disfrute (11).

CRITERIOS PSICOLÓGICOS EVALUABLES EN UN WORKAHOLIC

a. Perfil del Adicto al Trabajo:

Uno de los elementos clave en la adicción al trabajo (workaholism) planteado en 1974 por Friedman y Rosenman es que los adictos al trabajo tienen un patrón de conducta tipo A. Caracterizados por estar constantemente implicados en una lucha excesiva y relativamente crónica por conseguir un número ilimitado de logros en el menor tiempo posible, incluso en contra de la opinión de otras personas o de las circunstancias que los rodean, son personas que tienden a ser hostiles ante situaciones que escapan de su control con autorreferencias constantes enfatizando la propia imagen, llegando incluso a la arrogancia, sobreimplicación y sobrecompromiso con la organización. Es muy frecuente que el trabajador sienta desesperación, impaciencia cuando tiene que esperar o las cosas no se hacen a su manera y escapan de su control, de ahí que sea incapaz de delegar tareas entre los subordinados y trabajar en equipo.

Según Porter, G., el adicto al trabajo llega a creer las justificaciones a las que recurre ante las quejas de su familia o de sus compañeros de trabajo y siempre encuentra una explicación a su exceso de trabajo (12). Esta necesidad de control hace que para asegurarse poder y trabajar siempre que lo desee frecuentemente manipule situaciones o a sus compañeros. Este sujeto le da una alta importancia y significado al trabajo, el cual es el centro de su vida, siendo habitual que trabaje los fines de semana. Trabaja más de 45 horas cada semana, seis o siete días a la semana hasta altas horas de la noche

y descansa unas pocas horas diarias, en periodo vacacional e incluso cuando no se encuentra en buenas condiciones debido a alguna enfermedad, acude a su trabajo.

Otra característica es su alta vitalidad, energía y competitividad. La persona adicta al trabajo es muy enérgica, con altas dosis de vitalidad y motivada frecuentemente por la competitividad y la comparación social con los demás, ya sean compañeros de trabajo, amigos o familiares. Ese esfuerzo social no hace sino incrementar la compulsión del adicto o adicta por trabajar más y más. De igual manera, su comunicación interpersonal es deficiente porque es más importante lo que hace que las relaciones con los demás. Generalmente tiene un desinterés por cualquier otra actividad (ocio, deportes, familia, amistades, etc.). Es de resaltar la necesidad de reconocimiento social de su trabajo, debido a la baja autoestima.

a. Test para evaluar el workaholism:

En la Nota Técnica sobre Adicción al trabajo publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo existen diferentes medidas de la adicción al trabajo, aunque la mayoría son cuestionarios de autoinforme. A continuación, se describe cada una de las medidas de adicción al trabajo más relevantes hasta el momento:

Work Addiction Risk Test (WART), creado por Robinson (1999):

Es un cuestionario de autoinforme compuesto por 25 ítems puntuables en una escala Likert que oscila entre 1 y 5 puntos. Este test intenta diferenciar a los trabajadores en grupos:

0: **No adictos:** 25 y 56 puntos

1: **Pseudo-adictos:** entre 57 y 66. Puntos.

2: **Adictos:** entre 67 y 125. Puntos

El cuestionario para medir la adicción al trabajo está compuesto por cinco subescalas o dimensiones: Tendencias compulsivas, Control, Autoabsorción, Incapacidad para delegar y Autovaloración.

Workaholism Battery (WORKBAT), elaborado por Spencer & Robbins, en 1992. Es un cuestionario compuesto por 25 ítems puntuables en una escala Likert de 5 puntos. Comprende tres subescalas:

a. Impulsividad (D).

b. Satisfacción en el trabajo (E).

c. Implicación en el trabajo (WI).

El cuestionario permite distinguir entre el adicto al trabajo, el trabajador entusiasta y otros tipos de perfiles relacionados con el trabajo.

Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism Scale (SNAP-Work) desarrollado por Clark en 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.

Workaholic Adjective Checklist (WAC) diseñado por Haymon en 1993 es un instrumento que indaga las actitudes y conductas relacionadas con el trabajo como manifestaciones obsesivo-compulsivas, manía, intolerancia e incertidumbre.

The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) elaborado por Schaufeli y Taris, en 2004. Consta de 20 ítems que se saturan en dos componentes de la adicción al trabajo, trabajo excesivo (9 ítems) y compulsión por trabajar (7 ítems). Está basada en la escala WART.

Workaholism 5 (WO-5), creada por el equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial, en 2004. Es una escala que se encuentra dentro de un cuestionario denominado herramienta REDES, que permite la evaluación de riesgos psicosociales. La adicción al trabajo se mide con dos cuestionarios distintos en este instrumento. El del RED está compuesto por 5 ítems puntuables en una escala Likert de 7 puntos. Permite distinguir entre adictos al trabajo y no adictos, así como conocer cuáles son los antecedentes laborales (demandas y recursos), personales (recursos personales) y consecuencias de tal adicción.

The Bergen Work Addiction Scale (BWAS): BWAS es un cuestionario de siete ítems desarrollado por Andreassen, Griffiths, et al. (2012) Anclado en la teoría general de la adicción, BWAS opera la adicción al trabajo como si constara de siete criterios principales de adicción: relevancia, modificación del estado de ánimo, conflicto, abstinencia, tolerancia, recaída y problemas redactados de acuerdo con los criterios de

diagnóstico de adicción, y se puntuaron en una escala de cinco puntos que varía de nunca a siempre, y se preguntó con qué frecuencia durante el último año se presentaron los síntomas. El rango de puntuación es de 7 a 35, donde la puntuación de corte se establece por encima de 4 en al menos cuatro de los siete criterios (puntuación politécnica). BWAS es una medida breve y validada psicométricamente (13).

c. Efectos:

La adicción al trabajo genera en el activo efectos negativos como positivos y estos están relacionados con:

- Consecuencias que afectan a la propia persona adicta al trabajo (aspectos relacionados con la satisfacción y la salud)
- Que afectan a la organización (rendimiento y relaciones entre compañeros)
- Que afectan a las relaciones extra-laborales (conflicto familia-trabajo y problemas conyugales).
- Ahora bien, es necesario tener en cuenta que en muchas ocasiones los distintos tipos de consecuencias están interrelacionados, por lo que a pesar de que se intenten tratar por separado, es inevitable hablar de las mismas.
- También son mencionadas consecuencias positivas:
 - i. Satisfacción en el trabajo
 - ii. Experiencias de flujo
 - iii. Respeto.

También se puede dividir en dos grandes grupos:

- Consecuencias físicas: se pueden desencadenar enfermedades cardio y cerebrovasculares, trastornos psicosomáticos, digestivos y osteomusculares, siendo órganos de choque el estómago, el corazón y la piel.
- Consecuencias psicológicas: pueden ser manifestaciones que se enmarcan dentro de una serie de estadios de enojo constante, rápida irritabilidad, agresividad manifiesta, convivencia familiar disminuida o nulificada, distracción o apatía, impaciencia por el tiempo perdido en cuestiones ajenas al trabajo, incluidas la diversión y el entretenimiento.

IMPACTOS

La adicción puede generar en el adicto los siguientes impacto: a) Familias disfuncionales, b) Obsesión-Compulsión-Irritación, Angustia y ansiedad, c) El triángulo Obsesivo: Culpa, miedo y negatividad, d) Obsesión sin culpa, e) Narcisismo, f) Aislamiento, g) Ansiedad, h) Estrés, i) Fobia social, j) Ataques de pánico, k) Carencia o pérdida del sentido del humor, l) Desinterés por las relaciones interpersonales no productivas, m) Tiempo libre muy reducido, n) Relaciones familiares deterioradas ñ) Entre las consecuencias físicas se puede mencionar, o) Cefaleas o dolor de cabeza crónico, p) Dolor de cuello, cintura y espalda, q) Mareos, r) Malestar en piernas y articulaciones, s) Fatiga crónica, t) Colitis crónica, v) Problemas eruptivos en la piel.

ACCIONES PREVENTIVAS

La adicción al trabajo es un tema 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 trastorno en sus empleados para poder puntualizar más concretamente estrategias de prevención e intervención.

Para optimizar el trabajo dentro de la organización y disminuir los efectos generados por la adicción al trabajo, es de vital importancia generar acciones preventivas en el ámbito individual, organizacional y extraorganizacional. Las acciones individuales resultan las más habituales y son acciones dirigidas a una prevención primaria centrada en realizar evaluaciones de riesgos psicosociales periódicas detectando los aspectos positivos y negativos.

La asistencia a Workshops o talleres específicos de competencia emocional, entrenamiento en la reducción de la presión y el ritmo de trabajo, además de fomentar los niveles de autoeficiencia. La prevención secundaria consiste en generar grupos de apoyo, la planificación de carrera y el coaching. La prevención terciaria destaca el asesoramiento y el inicio de terapias psicológicas cognitivo-conductuales una vez que la adicción se ha manifestado; estas terapias permiten gestionar y

obtener un nivel de autocontrol mayor en su trabajo, tener patrones de pensamiento más adaptativos.

Las acciones organizacionales luego de realizar una identificación del problema, la prevención primaria se basa en el rediseño de los puestos de la organización, atendiendo a la adecuación de la carga de trabajo y de la presión temporal. De igual manera distribuir el tiempo de trabajo, eliminando el alargamiento de las jornadas de trabajo, en este contexto debe realizar campañas de concientización sobre el respeto al horario de la jornada laboral y del disfrute de dedicar tiempo para las actividades cotidianas, para las relaciones interpersonales y familiares. Esto contribuye a mejorar el clima organizacional y fomenta la noción de empresa socialmente responsable con sus trabajadores en consonancia con lo establecido en el marco legal.

La prevención secundaria estará dada por políticas antiadicción con una desvalorización del “héroe adicto al trabajo” potenciando trabajos más cooperativos y semiautónomos. La prevención terciaria basada en la institucionalización de los servicios de seguridad y salud ocupacional, así como la existencia de programas de asistencia al empleado. Las acciones extraorganizacionales están basadas en la realización de terapias a nivel familiar en las que se explica a la persona más cercana al “adicto” en qué consiste su problema y se le dan unas pautas que ayuden a superar su adicción.

REFERENCIAS

1. Del Líbano M, Llorens S, Schaufeli W, Salanova M. La Adicción al Trabajo. Nota Técnica de Prevención. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.2007.
2. Del Líbano, Mario. A Journey into the Heart of Workaholism: Empirical Findings from Several Multi-sample Studies. Universitat Jaume-I; 2011.
3. Cherrington, D. The Work Ethic. American Management Association, New York. 1980.
4. Salanova, Maritza. Metodología Wont para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. Gestión Práctica de Riesgos Laborales (Madrid), 14: Pág. 22-32.
5. Schaufeli, W. B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. Dr. Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (ed.)

- Research companion to working time and work addiction. Cheltenham, UK and Northampton, MA: Edward Elgar. 2006.
6. Morrow, P. C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. JAI Press, Greenwich, CT. 1993.
 7. Del Líbano M, Llorens S, Schaufeli W, Salanova M. Adicción al Trabajo: Concepto y Evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. 2006; 27, 24-30.
 8. Castañeda Aguilera, Enrique. Adicción al Trabajo (Workaholism). *Patología Psicosocial del siglo XXI. Salud de los Trabajadores*. (Venezuela). 2010; Vol 18 (1): 57-66.
 9. Garrido Piosa, María. Adicción al trabajo: Características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*. 2014. (33).
 10. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
 11. Muñoz Londoño, Santiago y Marín Restrepo, María José. Adicción al Trabajo: Aspectos que influyen en su desarrollo y estrategias de promoción y prevención. *Revista Psyconex (Colombia)*. 2017; 9 (14).
 12. Porter, G. Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84. 1996.
 13. Andreassen, Cecilie Schou. Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions* 3 (1), pp 1 – 11 (2014).