

LA ADICCIÓN AL TRABAJO

Bernardo Moreno Jiménez¹, Macarena Gálvez Herrer,
Eva Garrosa Hernández y Raquel Rodríguez Carvajal
Universidad Autónoma de Madrid (España)

Resumen

Las adicciones suelen estar mal consideradas, sin embargo la adicción al trabajo tiene claros refuerzos sociales y económicos y es con frecuencia considerada una «adicción limpia». No existe una definición consensuada y los instrumentos de medida son escasos y poco estudiados, a pesar de que indudablemente tiene consecuencias claras sobre la salud de quienes la sufren y sobre su calidad productiva. Las escasas investigaciones sobre el tema apuntan a la familia y a la cultura de la empresa como sus dos fuentes principales. El abordaje de la terapia y la intervención es también inconsistente, y frecuentemente se afronta más como un tema práctico que objeto de investigación científica. La psicología positiva puede presentar una perspectiva complementaria de estudio que describa y explique la dedicación sana y productiva al trabajo.

PALABRAS CLAVE: *Adicción al trabajo, adicciones, horas de trabajo, psicología positiva.*

Abstract

Addictions are usually frowned upon, nevertheless the addiction work has clear social and economic reinforcements and it is often considered as a clean addiction. There is no consensus on the definition, and the instruments of measurement are scarce and slightly studied. In spite of this, such addiction undoubtedly has clear consequences on the sufferers' health and on their productive quality. The few research studies available on this topic point towards the family and company's culture as its two main sources. There is hardly research on therapy and intervention, and it is more often a practical topic than the object of scientific investigation. Positive psychology can give a complementary perspective of study that describes and explains healthy and productive dedication to work.

KEY WORDS: *Workaholism, addictions, hours of work, positive psychology.*

¹ *Correspondencia:* Bernardo Moreno Jiménez, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid, 28049 Cantoblanco, Madrid (España). E-mail: bernardo.moreno@uam.es

Introducción

Las adicciones suelen estar mal consideradas, 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.

La adicción al trabajo es un hecho bien conocido, pero insuficientemente estudiado y sin embargo de clara importancia tanto en el ámbito laboral como en la vida personal. En el contexto actual de globalización y deslocalización, el desarrollo de las empresas se hace imposible sin competitividad, dedicación e implicación. En principio, la dedicación laboral mínima viene fijada por ley o convenio, pero en no pocos contextos, pequeñas y grandes empresas, las exigencias del proyecto, el momento de la demanda actual o la cultura de la empresa exige una dedicación superior, a veces supuestamente voluntaria, a veces impuesto por las condiciones laborales reales y que puede llegar a desbordar límites funcionales y racionales. Cuando el número de horas aumenta considerablemente y absorbe toda la capacidad de dedicación de la persona, cuando el trabajo asume la forma de dedicación obsesiva y compulsiva, cuando la persona parece definirse exclusivamente por su relación al trabajo y se manifiesta incapaz para disfrutar con otros ámbitos de la vida, se suele hablar de «adicción al trabajo». Sin embargo ni su definición ni los modelos teóricos explicativos son un tema suficientemente establecido y clarificado (Harpaz y Snir, 2003).

Definición y tipologías de la adicción laboral

Se suele reconocer a Oates (1971) como el autor que acuñó el término «*workaholism*» para referirse a un tipo de comportamiento, que observaba personalmente en su conducta y que tenía algunos parecidos con la conducta alcohólica, por su carácter compulsivo y exento de control, y que podía llegar a constituir un riesgo para su salud personal, su felicidad, relaciones interpersonales y funcionamiento social. Desde entonces se han multiplicado las publicaciones sobre el tema, tanto en revistas especializadas dirigidas a profesionales (Burke, 2000; Brett y Stroh, 2003; Harpaz y Snir, 2003; Spence y Robbins, 1992), como en diferentes libros, algunos escritos directamente en español, de tipo divulgativo y de autoayuda (Ades y Lejoyeux, 2003; Antonny y Swinson, 2004; González Duro, 2005; Killinger, 1993; Mallinger y de Wyze, 2001; Sender, 1997). Sin embargo el conocimiento de su naturaleza, de los factores antecedentes y de sus consecuencias sigue manteniendo grandes zonas de incertidumbre y desconocimiento.

Para comenzar, mientras algunos autores lo consideran como una conducta positiva, favorable a las organizaciones del mismo tipo que lo es la implicación en el trabajo (Korn, Pratt y Lambrou, 1987; Macholowitz, 1980; Sprankle y Ebel, 1987),

otros lo consideran negativamente (Killinger, 1993; Oates, 1981; Schaeff y Fassel, 1988), con la misma consideración negativa que puede tener cualquier otra adicción y pérdida de control. Como han puesto de manifiesto Harpaz y Snir (2003) no está clara su diferencia con otros constructos afines como la implicación laboral, la centralidad del trabajo y los procesos de satisfacción. No es extraño entonces que algunos autores (Burke, 2000) consideren que el tema está insuficientemente desarrollado tanto en el campo de la psicología del trabajo como de la salud laboral.

En general, no existe una definición comúnmente aceptada (Scott, Moore y Miceli, 1997). Algunas aproximaciones muy empíricas se refieren al mismo sencillamente como el número de horas trabajadas (Mosier, 1983) y consideran que habría adicción laboral cuando se igualan o superan las cincuenta horas semanales. Cherrington (1980) lo define como una implicación irracional al trabajo excesivo que caracterizaría a las personas que son incapaces de encontrar otra fuente de ocupación ajena a su propio trabajo. Killinger (1993), autor de uno de los primeros libros traducidos al español específicos del tema, afirma que «un adicto al trabajo es una persona que gradualmente va perdiendo estabilidad emocional y se convierte en adicta al control y al poder en un intento compulsivo de lograr aprobación y éxito» (p.18). Robinson (1997) define que este tipo de trabajo está caracterizado por la sobrecarga continua, voluntaria y compulsiva, de forma que el trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y acaba excluyendo otros campos de interés y actividad. Snir y Zohar (2000) ponen el acento no en la implicación laboral y en el número de horas trabajadas, sino en el origen de la misma, es decir en su origen personal o derivado de las necesidades económicas que obligan a una lucha por la subsistencia.

Las definiciones anteriores son de alguna forma clínicas y descriptivas, probablemente una de las primeras definiciones operativas proviene de Spence y Robbins (1992) que consideran que el laboradicto «es una persona altamente implicada en el trabajo, compelida al trabajo por presiones internas y con una escasa capacidad para gozar del mismo» (p. 62). Su definición formaliza tres componentes: la conducta de dedicación, su carácter compulsivo y la escasa capacidad para disfrutar de lo que está haciendo.

La laboradicción es un fenómeno complejo y variado, de forma que no existe una forma única o exclusiva de presentarse, sino que se da en una gama amplia de formas y tipos que diversos autores han descrito y expuesto. Naughton (1987) ha expuesto una tipología del laboradicto basada en la dimensión de implicación en la carrera profesional y en la conducta obsesiva compulsiva. A partir de estas dos dimensiones el autor deriva cuatro tipos de laboradictos. Scott, Moore y Miceli (1997) proponen tres tipos de laboradictos: el compulsivo dependiente, el perfeccionista y el orientado al logro. El trabajador compulsivo dependiente se caracterizaría por altos niveles de ansiedad, estrés, problemas psicológicos y fisiológicos y estaría negativamente orientado a la productividad y a la satisfacción con la vida. El adicto perfeccionista se caracterizaría por altos niveles de estrés, por los problemas psicológicos y fisiológicos, por relaciones interpersonales hostiles, por una baja satisfacción y productividad y por la rotación laboral y el absentismo. Finalmente, el laboradicto orientado al logro se caracterizaría por una buena salud, una buena

satisfacción laboral, un buen rendimiento laboral y unas buenas relaciones interpersonales. De forma semejante, Spence y Robbins (1992) proponen tres patrones de laboradicción basados en su concepción triádica de la naturaleza del tema. Según los autores la laboradicción estaría caracterizada por: 1) la implicación laboral, 2) el sentimiento de compulsión laboral, y 3) la capacidad de disfrute con el trabajo. Oates (1971) por su parte ha diferenciado cuatro tipos y Fassel (1990) ha distinguido cinco. Todos estos patrones y tipos de laboradicción indican claramente una complejidad real del fenómeno y formas diferentes e incluso contrarias de presentación. No es extraño entonces que mientras unos autores lo hayan considerado un fenómeno positivo otros lo hayan considerado exclusivamente negativo.

Evaluación y medidas de la laboradicción

Actualmente existen no pocas formas o instrumentos de evaluar la laboradicción, sin embargo son pocos los instrumentos que se han utilizado en estudios empíricos de forma repetida y que aporten información suficiente sobre los requisitos psicométricos de los instrumentos utilizados.

Algunas de las medidas utilizadas son de tipo popular y no han recibido ningún tipo de validación psicométrica, a pesar de su uso repetido. Así, por ejemplo Machlowitz (1980) lista diez características del tipo «Se levanta usted temprano independientemente de la hora en la que se acostó» en un formato de respuesta dicotómica afirmativa o negativa. La autora propone que si la respuesta es positiva a ocho o más de ocho cuestiones, la persona sería laboradicta. Killinger (1993) en su listado de treinta cuestiones, también en un formato dicotómico alternativo, propone que la respuesta a más de 20 cuestiones de forma positiva indicaría la presencia de laboradicción. Ninguno de ambos listados incluye información sobre estudios efectuados con ellos y la posible fundamentación empírica o teórica del punto de corte.

Tres son las principales medidas de laboradicción que han tenido una relativa extensión y uso, y que aportan datos psicométricos sobre los instrumentos: *The Workaholic Adjective Checklist* (WAC, Haymon, 1993), *The Work Adicction Risk Test* (WART, Robinson 1998a) y *The Workaholism Battery* (WorkBat, Spence y Robbins, 1992).

Haymon (1993) elaboró el *Workaholic Adjective Check List* con motivo de su tesis doctoral en una muestra de 200 estudiantes varones. Consta de 72 cuestiones que indagan las actitudes y las conductas relacionadas con el trabajo con un sistema de respuesta likert. Los análisis factoriales mostraron cinco factores: ansiedad, conducta obsesiva-compulsiva, manía, intolerancia e incertidumbre.

Robinson ha desarrollado el *Work Adicction Risk Test* (WART, Robinson, 1998b) que consta de 28 ítems elaborados a partir de las descripciones habituales de los laboradictos. Las respuestas se hacen en un formato likert de cuatro puntos de intervalo, y la puntuación tiene un rango de 25 a 100 en la suma total. Según el autor, las puntuaciones entre 25 y 56 indican ausencia del problema, una puntuación entre 57 y 66 indicaría una presencia media y las puntuaciones superiores a

67 indicarían una presencia clara de laboradicción. Aunque se han agrupado los ítems en cinco categorías, no existe información sobre su fundamentación factorial. La fiabilidad temporal en un plazo de dos semanas con 151 universitarios fue de 0,83 y la consistencia alfa de Cronbach fue de 0,85. La validez convergente en una muestra de estudiantes utilizando medidas de patrón A de conducta y de ansiedad mostraron que los sujetos laboradictos tendían a puntuaciones altas en el patrón A de conducta y en ansiedad. Linley, Brady, O'Driscoll y Marsch (2002) consideran que el WART evalúa principalmente los elementos propios del patrón A de conducta. Existe una adaptación del WART al español (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998).

Spence y Robbins (1992) han elaborado su «*Workaholicism Battery*» basados en la definición ya expuesta de los autores y que diferencia tres componentes en la laboradicción: implicación laboral, sentimiento de compulsión al trabajo y disfrute con el trabajo. Los datos de consistencia de cada una de las subescalas muestran una consistencia superior a 0,67 en una muestra de 368 trabajadores sociales. Utilizando un sistema de análisis de cluster han elaborado seis tipos de laboradicción: laboradictos, entusiastas del trabajo, laboradictos entusiastas, trabajadores no comprometidos, trabajadores relajados y trabajadores desencantados. Esta tipología proviene de los diferentes patrones que se obtienen con las tres escalas.

Prevalencia de la adicción al trabajo

Machlowitz (1980) utilizando su escala consideraba que existía un 5 por ciento de la población americana laboradicta, mientras que Doerfler y Kammer (1986) utilizando el mismo instrumento estimaban un 23 por ciento en la misma población. Kanai, Wakabayashi y Fling, (1996) en una muestra amplia japonesa compuesta principalmente de gestores encontraron un tasa del 21 por ciento. Utilizando el WorkBat, Spence y Robbins (1992) en una muestra de profesores han encontrado un 8 por ciento en hombres y un 13 por ciento en mujeres.

Un tema habitualmente suscitado se refiere a las posibles tasas diferenciales en laboradicción entre hombres y mujeres. Los datos son actualmente confusos y difieren en función del instrumento utilizado, de la muestra y del contexto laboral en el que se ha realizado el estudio. También el marco teórico es incierto pues si bien en los contextos culturales occidentales la socialización orienta prevalentemente al varón hacia el trabajo y la mujer a la interacción personal, este mismo dato obliga a las mujeres que quieren destacar y progresar laboralmente a aumentar su dedicación y esfuerzo laboral.

Burke (1999) en un estudio comparó a 277 hombres y a 251 mujeres utilizando el *Work Battery* y siguiendo el modelo teórico propuesto por los autores del instrumento. Sus resultados indicaron que no existían diferencias significativas en ninguna de las tres variables componentes.

Un enfoque complementario de la simple comparación de sexos proviene del estudio de la orientación de género que diferencia entre masculino, femenino,

andrógino e indiferenciado. Doerfler y Kammer (1986) recogieron datos en una población que incluía abogados, médicos y psicólogos utilizando el instrumento elaborado por Machlowitz (1980). Sus resultados indican que en esta población un 23 por ciento podían ser considerados como laboradictos, datos que se manifestaban consistentes entre ambos géneros y en las tres profesiones, pero la mayoría de solteros laboradictos eran mujeres, complementariamente las mujeres laboradictas tendían a caracterizarse por una orientación de género masculina o andrógina.

Aunque la adicción al trabajo no es un fenómeno local o exclusivo de algunas naciones, si parece estar vinculado principalmente a países industrializados en los que la cultura del trabajo ha recibido una importante consideración. Es probable que la prevalencia de la adicción al trabajo pueda ser diferente en países en función de la cultura de trabajo existente (Ishiyama y Kstayama, 1994).

Otro factor que puede influir en la prevalencia es el ámbito del trabajo. Harpaz y Snir (2003) proponen que los trabajos de tipo profesional y de gestión favorecen y atraen a personas orientadas y centradas en el trabajo. Por el contrario algunos sectores, como el sector público tendrían menos prevalencia de adicción al trabajo. Izraeli (1990) propone que un gran número de mujeres se orientan laboralmente al sector público precisamente para compatibilizar su vida familiar y laboral.

Investigaciones sobre la adicción al trabajo

Conductas relacionadas con la adicción al trabajo

Son múltiples las conductas que han sido relacionadas con la laboradicción, muchas de ellas relacionadas con las horas de trabajo, tales como el número de horas de trabajo por semana, el número de horas extras, el número de días de vacaciones, el número de horas de trabajo durante los fines de semana. Otros aspectos relacionados han sido las conductas y las actitudes relativas al trabajo, por ejemplo se ha estudiado la implicación laboral, las conductas de delegación, la productividad laboral, el nivel de estrés, el conflicto interpersonal y las relaciones interpersonales.

Burke, (1999) y Spence y Robbins (1992) utilizando el *Workaholic Battery* han encontrado que los trabajadores no comprometidos y los relajados trabajaban menos horas que los otros cuatro grupos diferenciados por los autores.

Antecedentes de la adicción laboral

Entre los antecedentes que han sido considerados, dos de ellos han sido los más acentuados: la cultura organizacional y el ámbito familiar. Una de las muchas dimensiones que han sido señaladas en la cultura organizacional ha sido su orientación a la productividad o a las personas. Algunas culturas corporativas desestiman el equilibrio entre la vida familiar y laboral como un valor y por el contrario acentúan y privilegian las conductas corporativas que desbordan los horarios oficiales establecidos, sin atender a sus efectos sobre el ámbito personal y familiar. Porter (1996)

ha expuesto que en algunas culturas corporativas las muchas horas de trabajo, muy por encima de las oficiales y obligatorias, son un requisito para el éxito y el desarrollo profesional. Burke (1999) ha encontrado que, en general, los laboradictos consideran que sus lugares de trabajos, sus respectivas organizaciones, atienden y valoran menos el equilibrio vida personal – vida laboral.

En las grandes empresas es frecuente que se desarrolle este tipo de cultura corporativa en el que se valora la dedicación y la implicación laboral. Pero también en empresas pequeñas en las que la implicación psicológica es un requisito para su despegue empresarial. Tanto en unas como en otras, se puede producir un fenómeno de contagio social por el que las horas de trabajo de los directivos arrastran y contagian a otros trabajadores. Ello implica que las horas de trabajo en algunos casos no depende tanto de una orientación personal al trabajo como de una interacción social con otros. Los procesos de comparación social no sólo contribuyen a las transmisión de las normas y de las prácticas sino también a su escalada (Brett y Stroh, 2003).

Brett y Stroh (2003) consideran que una razón importante de la adicción al trabajo en las empresas es el salario y los beneficios obtenidos del propio trabajo y la dedicación horaria. Cuando el trabajador, directivo habitualmente, establece una relación clara entre sus horas de trabajo y los beneficios que obtiene una decisión económicamente racional es mantener la dedicación laboral. Viendo el mismo tema desde otra óptica resulta que el tiempo que deja de trabajar para dedicarlo al ocio le cuesta caro. Mientras más gana un trabajador, más caro le cuesta el ocio, por lo que cabe suponer que le dedique menos tiempo.

La familia de origen ha sido considerada como un factor antecedente importante. Robinson, (1996, 1998a) considera que la adicción al trabajo es un síntoma de un sistema familiar perturbado, bien por falta de compensaciones bien por exceso de conflictos. Según el autor, la adicción al trabajo sería intergeneracional, y como otras adicciones psicosociales se pasaría de generación en generación a través de una serie de procesos y de dinámicas familiares. Desde esta perspectiva, la adicción al trabajo sería vista como una respuesta adictiva aprendida. Pietropinto (1986) considera que los hijos de los laboradictos aprenden que el amor paternal es contingente con los logros, resultados y productividad general. Se aprendería que el trabajo y su resultado es lo que justifica la vida y la relación interpersonal, condicionando otros valores al trabajo y sus resultados. Robinson (1998a) ha encontrado una posible correspondencia indirecta entre el nivel de estrés de los padres laboradictos y de los hijos.

También se ha descrito otro mecanismo diferente de origen familiar para explicar la adicción al trabajo. Hochschild (1997) ha propuesto que en no pocas ocasiones el ambiente familiar conflictivo sería una razón para refugiarse en la profesión y en las largas jornadas de trabajo. La misma autora reconoce que el ámbito laboral proporciona elementos de autoestima que la familia no suele proporcionar. La propuesta de la autora, basada en una serie de entrevistas con trabajadores de todo tipo, sugiere que mantenerse en el lugar de trabajo en vez de volver a casa sería una forma de reducir al mínimo la interacción con un ambiente hostil y problemático. Una encuesta desarrollada por la «*American Management*

Association» (Fisher, 1992) parece confirmar esta tesis, al encontrar que la mitad de los gestores que respondieron indicaron que su trabajo duro y continuo obedecía en parte a un mecanismo para escapar de los conflictos en otras áreas de sus vidas.

Hochschild (1997) propone una hipótesis de compensación en el sentido de que la insatisfacción en un ámbito llevaría a aumentar su implicación y búsqueda de refuerzos en otros campos. Edwards y Rothbard (2000) han propuesto que el valor del refuerzo obtenido es mayor mientras mayor intencionalidad hay en su consecución, es decir, mientras más esfuerzo supone mayor se aprecia su logro.

Los efectos de la adicción al trabajo

La práctica totalidad de la literatura sobre el tema considera que la adicción al trabajo tiene efectos negativos tanto sobre el bienestar y salud psicológica como sobre la salud física, incluso algunas de las definiciones aluden a sus efectos negativos sobre la persona. Burke (1999) realizó un trabajo en que consideraba la sintomatología psicósomática, los estilos de vida y el bienestar emocional y su relación con la laboradicción medida con el *Work Battery*. Siguiendo la tipología propuesta por los autores encontró que en las tres áreas estudiadas las tipologías con mejores resultados eran los entusiastas del trabajo y los trabajadores relajados, es decir aquellos que disfrutaban más de su trabajo y tenían menores componentes compulsivos en su relación laboral. Los resultados obtenidos por estos grupos eran incluso mejores que aquellos grupos sin compromiso laboral o desencantados por el trabajo, lo que indica los beneficios indirectos del trabajo en un contexto no absorbente ni compulsivo. Haymon (1993), utilizando el WAC ha encontrado en una muestra de estudiantes que las puntuaciones altas en laboradicción correlacionaban positivamente con depresión, ansiedad y cólera.

Una de las influencias negativas más aludidas se refiere al impacto negativo que tiene sobre el equilibrio familiar, lamentablemente los estudios empíricos sobre el tema han sido escasos. Robinson y Post (1995) utilizando el WART en un grupo de 107 laboradictos agrupados en una asociación de «Laboradictos anónimos» encontraron que las puntuaciones altas estaban asociadas a seis de siete índices de mal funcionamiento familiar. Cuando se han estudiado los hijos de los laboradictos se ha encontrado que tienen tasas más altas en ansiedad, depresión y lugar externo de control. El nivel de satisfacción general con la vida suele ser menor en los laboradictos. Burke (1999) en una muestra de 530 trabajadores analizó la satisfacción con la familia, con la comunidad y con los amigos encontrando que los laboradictos se caracterizaban por menor satisfacción en los tres ámbitos mencionados.

Klaft y Kleiner (1988) han indicado que con frecuencia los trabajadores laboradictos son un problema para la organización debido a las actitudes hostiles y a las exigencias laborales que proyectan sobre sus compañeros de trabajo. Machlowitz (1980) ha expuesto el frecuente resentimiento que desarrollan estos trabajadores cuando sus compañeros no mantienen sus propios niveles de autoexigencia y cri-

tican su escasa dedicación al trabajo. Esto mismo ocurre con los propios subordinados a los que se achaca la escasa dedicación a su trabajo aunque cumplan sus obligaciones horarias laborales. En la misma línea, se ha subrayado la dificultad que tienen estos trabajadores para delegar, por lo que la dirección de equipos de trabajo les resulta conflictiva.

La intervención terapéutica en la adicción laboral

Se han descrito dos tipos principales de intervenciones, las focalizadas en la intervención individual o en la terapia familiar y las centradas en la modificación organizacional y el tipo de gestión (Burke, 2000).

Recogiendo la estela generada por los grupos de «alcohólicos anónimos» en USA se han originado grupos que mimetizan este tipo de orientación basada en la experiencia compartida, en el testimonio individual y en el consejo individual. Como sucede con otros grupos similares, el control de los resultados y de los procesos es mínimo o inexistente, aunque la satisfacción personal puede llegar a ser muy alta y el sentimiento de identidad al grupo elevado. Algunos autores han propuesto programas de autoayuda (Franzmeier, 1988; Kiechel, 1989) que consisten básicamente en identificar las alternativas al trabajo, la exploración de nuevas fuentes de ocio y diversión o sencillamente aprender a disfrutar sin sentirse culpable no haciendo nada.

En algunos casos se ha propuesto el análisis personal de los patrones de pensamiento predominantes o de los perfiles emocionales (Minirth y cols. 1981) asociados a las conductas compulsivas, y Korn, Pratt y Lambrou, (1987) proponen a los sujetos reducir el nivel compulsivo de sus conductas y reestablecer una jerarquía de valores.

Robinson (1998a) se ha centrado en la ayuda a la familia siguiendo el modelo que puede proponerse a una familia alcohólica, es decir afrontando la realidad de los hechos pues, como en el alcoholismo, las conductas denegativas son frecuentes de forma que el laboradicto insiste y expone los hechos insistiendo en su vertiente favorable y minimizando las consecuencias negativas (Killinger, 1993; Porter, 1996).

Por lo que respecta a las intervenciones organizacionales, Fassel y Schaef (1989) han propuesto a los gestores que no refuercen las conductas de laboradicción pues ello suele significar una disminución de producción de calidad a largo plazo. Hass (1991) ha propuesto que, como en el caso de los alcohólicos, los trabajadores laboradictos sean derivados para recibir ayuda terapéutica externa.

Una alternativa complementaria de estudio: la psicología positiva

Una de las ambigüedades en el estudio de la adicción laboral es la delimitación entre la dedicación sana y productiva y la patológica ¿Qué caracteriza a las personas que superan las situaciones altamente estresantes del trabajo e incluso

afirman «crecer» con su afrontamiento?, ¿qué diferencia a las personas altamente implicadas y comprometidas de forma positiva con su actividad laboral de aquellas cuyo compromiso les lleva a la adicción al trabajo?, ¿dónde está la frontera entre la absorción en el trabajo y la adicción por el trabajo?

El enfoque de la psicología positiva (Seligman y Csikszentmihaly, 2000) plantea cuestiones relativas a la salud y a las fortalezas de individuos, organizaciones y 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, para el descubrimiento de capacidades y para 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 desde esta nueva línea de desarrollo es el de «*flow*» desarrollado por Mihaly Csikszentmihaly (1998) que podría traducirse por «flujo de conciencia». Se trata de un estado en el que la persona se encuentra abstraída en una actividad con una pérdida de la noción del tiempo, a la vez que las acciones, pensamientos y movimientos se suceden unos a otros sin pausa y generando gran satisfacción con su desarrollo.

Lo esencial de este concepto es que describe cómo la persona puede llegar a disfrutar de su trabajo, a experimentar emociones positivas y a desarrollar destrezas y habilidades, una búsqueda activa y el planteamiento de la tarea por sí misma y no sólo por sus efectos. Csikszentmihaly, (2003) habla de «personalidad autotélica», un tipo de personalidad que realiza acciones con las que obtiene satisfacción aunque reporten escasos beneficios a corto plazo o relacionados con demandas externas solicitadas por terceros. 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 (Csikszentmihaly, 2003) y puede plantear nuevas líneas de intervención para el desarrollo de hábitos saludables de trabajo en las personas con adicción al trabajo y líneas de prevención en las organizaciones.

Otras variables individuales positivas que pueden plantear nuevos caminos de aproximación a la prevención de la adicción al trabajo son el optimismo, el humor o la resistencia. El análisis que la persona realiza de sus errores, las estrategias de afrontamiento desarrolladas y el aprendizaje de las dificultades como forma de rehacerse de las mismas pueden incrementar la capacidad de control, de satisfacción con el desarrollo de la tarea y de las competencias y habilidades necesarias para su desempeño más que sobre el logro final.

Referencias

- Adès, J. y Lejoyeux, M. (2003). *Las nuevas adicciones*. Barcelona: Kairós.
- Antony, M. M. y Swinson, R. P. (2004). *Cuando lo perfecto no es suficiente*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Brett, J. M. y Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67-78.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations. Gender differences. *Sex Roles*, 41, 333-345.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: concepts, results and future directions. *International Journal of Management Reviews*, 2, 1-16.
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic*. Nueva York: American Management Association.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Aprender a fluir*. Barcelona: Kairós.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business: Leadership, flow and the making of meaning*. Nueva York: Penguin.
- Doerfler, M. C. y Kammer, P. P. (1986). Workaholism: sex and sex role stereotyping among female professionals. *Sex Roles*, 14, 551-560.
- Edwards, J.R. y Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Fassel, D. y Schaef, A. W. (1989). The high costs of workaholism. *Business and Health*, enero, 38-42.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: the high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.
- Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (1998). Labordependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 3, 103-120.
- Fisher, A. B. (1992). Welcome to the age of overwork. *Fortune*, 126, 64-71.
- Franzmeier, A. (1988). To your health. *Nations Business*, 76, 73.
- González Duro, E. (2005). *El riesgo de vivir. Las nuevas adicciones del siglo XXI*. Madrid: Temas de Hoy.
- Harpaz, I. y Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56, 291-319.
- Hass, R. (1991). Strategies to cope with a cultural phenomenon-workaholism. *Business and Health*, 36, 4.
- Haymon, S. (1993). *The relationship of work addiction and depression, anxiety and anger in college males*. Doctoral Dissertation, Florida State University. Dissertations Abstracts International 53, 5401-B.
- Hochschild, A. (1997). *The time bind*. Nueva York: Henry Holt and Company.
- Ishiyama, F. I. y Kstayama, A. (1994). Overwork and career; centered self validation among the japanese: Psychosocial issues and counselling implications. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 17, 167-182.
- Izraeli, D. (1990). Women, work family and public policy. En A.Galin y E.Rozenshtein.(Dir.). *Human resources and labor relations in Israel. New horizons* (pp. 327-343). Tel Aviv: Ramot.
- 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.
- Kiechel, W. (1989). Workaholics anonymous. *Fortune*, 14 August, 117-118.
- Killingier, B. (1993). *La adicción al trabajo*. Barcelona: Paidós.

- Klaft, R. P. y Keiner, B. H. (1988). Understanding workaholics. *Business*, 33, 37-40.
- Korn, E. R., Pratt, G. J. y Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. Strategy for releasing your business potential*. Nueva York: Wiley.
- Linley, H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P. y Marsch, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 75, 357-368.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading M.A: Addison-Wesley.
- Mallinger, A. E. y de Wyze, J. (2001). *La obsesión del perfeccionismo*. Barcelona: Paidós.
- Minirth, F., Meier, P., Wichern, F., Brewer, B. y Skipper, S. (1981). *The workaholic and his family*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities*. University of Texas at Austin (Tesis de Master no publicada).
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 14, 180-187.
- Oates, W. (1971) *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. Nueva York: World Publishing.
- Oates, W. (1981). Excessive work. En S. J. Mule (dir.), *Behavior in excess: an examination of the volitional disorders* (pp. 264-272). Nueva York: Free Press.
- Pietropinto, A. (1986). The workaholic spouse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89-96.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Sugestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Robinson, B. E. (1996). The relationship between work addiction and family functioning: clinical implications for marriage and family therapists. *Journal of Family Psychotherapy*, 7, 13-39.
- Robinson, B. E. (1997). Work addiction: implications for EAP counseling and research. *Employee Assistance Quarterly*, 12, 1-13.
- Robinson, B. E. (1998a). *Chained to the Desk: A guided book for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. Nueva York: University Press.
- Robinson, B. E. (1998b). Spouses of workaholics: Clinical implications for psychotherapy. *Psychotherapy: theory, research, practice, and training*, 35, 260-268.
- Robinson, B. E. y Post, P. (1995). Work addiction as a function of family or origin and its influence on current family functioning. *The Family Journal*, 3, 200-206.
- Schaeff, A. W. y Fassel, D. (1988). *The addictive Organization*. San Francisco: Basic Books.
- 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.
- Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sender, R. (1997). *El trabajo como adicción*. Barcelona: Ediciones en Neurociencias.
- Snir, R. y Zohar, D. (2000). Workaholism: work-addiction or workphilia? Comunicación presentada en *International Conference on Psychology. Psychology after the year 2000*, University of Haifa, Israel.
- Spence, J. T. y Robbins A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Sprankle, J. K. y Ebel, H. (1987). *The Workaholic Syndrome*. Nueva York: Walker.