



Adicción al trabajo

¿A qué llamamos adicción al trabajo?

El concepto de adicción al trabajo o workaholism hace referencia a un tipo de comportamiento que, parecido a la conducta de personas alcohólicas, es compulsivo e incontrolable, y cuyas consecuencias afectan a las relaciones interpersonales, a las conductas sociales y a la salud mental de la persona afectada. Numerosos autores han hecho aportaciones al concepto de adicción al trabajo, desde aproximaciones diferentes. Hay autores que lo consideran algo positivo, y lo entienden como sinónimo de implicación, y otros autores que inciden en sus características negativas, como hábitos de comportamiento adictivos que tienen consecuencias adversas para el individuo y las organizaciones¹.

Características de la adicción al trabajo

La NTP 759 del INSHT está dedicada a describir este daño psicosocial, "caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente", nos dice. La NTP no sólo define el concepto de adicción al trabajo, sino que describe las características y los aspectos que la conforman, al tiempo que aborda su diagnóstico y su prevención. Según esta NTP las causas del problema apuntan a unas condiciones sociales personales y laborales que interaccionan y hacen que, en un contexto laboral determinado, el trabajador pueda verse afectado por esta adicción. Para los autores, la presión laboral, la competitividad que aporta la globalización al mercado de trabajo y el uso de las tecnologías de la información hacen que los trabajadores estén siempre disponibles, conectados a su trabajo, lo que facilita la aparición de este daño a la seguridad y salud de los trabajadores².

CARACTERÍSTICAS DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO (Según NTP 759)

Alta importancia y significado del trabajo	Alta vitalidad, energía y competitividad
Hábitos laborales que exceden lo prescrito	Control
Comunicación interpersonal deficiente	Autovaloración
Problemas de salud	Presentismo laboral
Problemas extralaborales	

Factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo

Esta pauta técnica nos advierte de que determinados factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo, pueden ser "potenciadores" del riesgo de adicción al trabajo. En concreto se refiere a demandas como:

1 Vid. Stoeber, J., Davis, C. R. & Townley, J., 2013, 64 Adicción al trabajo. Vid. Stoeber, J., Davis, C. R. & Townley, J., 2013, "Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation". Personality and Individual Differences, 55(7), 733-738 <http://kar.kent.ac.uk/34044/>
2 <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/752a783/759.pdf>





- La sobrecarga de trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.
- La presión temporal con fechas tope difíciles de asumir.
- Demandas de las tareas que exceden los conocimientos, competencias y habilidades del trabajador.
- Competitividad excesiva para hacer frente a las circunstancias del mercado laboral, etc.

Los estudios demuestran, sin embargo, desde hace mucho tiempo -recuérdese la célebre "ley de los rendimientos decrecientes"-, que dedicar muchas horas al trabajo no es una garantía de rendimiento, más bien lo contrario³. Un listado de comportamientos que permiten identificar que estamos ante un trabajador con un problema de adicción al trabajo es el siguiente⁴:

COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS A LA ADICCIÓN AL TRABAJO

Trabajar más de 45 horas a la semana, seis o siete días a la semana.	Trabajar hasta altas horas de la noche y descansar pocas horas al día.
Trabajar aun estando enfermo.	Llevarse trabajo a casa de manera habitual.
No puede decir "no" a nuevos trabajos.	Basa su autoestima en el reconocimiento a su trabajo, necesita elogios constantes a su labor.
Su tema de conversación principal es su trabajo.	Realiza sus comidas en el escritorio, en su coche, o de paso entre distintas tareas.
No disfruta de su tiempo libre, vacaciones, descansos. El tiempo libre les causa angustia y ansiedad.	Alta necesidad de control sobre los aspectos laborales, alto compromiso con la organización.

Intervención preventiva

El INSHT recomienda que, tras la identificación del problema, se realice un rediseño de los puestos de la organización que incluyan la carga de trabajo, la presión temporal y una mejora de los contenidos de los puestos de trabajo. Se necesita distribuir el tiempo de trabajo de manera más adecuada, eliminar las jornadas que se alargan y flexibilizar los horarios de trabajo, así como adecuar las pausas y descansos. Se trata de intervenir para generar entornos saludables con el objetivo de evitar y/o minimizar el riesgo de adicción al trabajo.

Nueva escala para medir adictos al trabajo

Mario Del Líbano, investigador de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Jaime I de Castellón de la Plana ha realizado la validación de la herramienta DUWAS, la Escala de Adicción al Trabajo Holandesa. Los investigadores relacionan los resultados con la satisfacción y bienestar psicosocial y establecen que "Sólo se es adicto al trabajo si además de trabajar excesivamente, se trabaja de forma compulsiva para calmar la ansiedad y los sentimientos de culpa que producen en la persona el hecho de no trabajar". La utilización de esta escala supone una mejora en validez y fiabilidad sobre las dos herramientas de evaluación que se utilizaban hasta el momento: el WorkBAT (Batería de Adicción al Trabajo) y el WART (Test del Riesgo de Adicción al Trabajo). Del Líbano, Mario; Llorens, Susana; Salanova, Marisa; Schaufeli, Wilmar. "Validity of a brief workaholism scale". PSICOTHEMA 22(1): 143-150, febrero de 2010.

Para saber más:

Vid. Stoeber, J., Davis, C. R. & Townley, J., 2013, "Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation". Personality and Individual Differences, 55(7), 733-738 <http://kar.kent.ac.uk/34044/>

Susana Llorens Gumbau, Mario del Líbano Miralles, María Luisa Salanova Soria, Wilmar B. Schaufeli, Equipo de Investigación WoNT, Universitat Jaume I (Castellón) Adicción al trabajo: concepto y evaluación Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Nº 27, Sección Artículos, 01 de Mayo de 2006.

Vid. Estudio publicado en el Journal Of Managerial Psychology, realizado por la UNED y la Universidad Erasmus de Rotterdam (Países Bajos):

<http://www.infosalus.com/salud-bienestar/noticia-adictos-trabajo-no-tienen-mayor-rendimiento-laboral-estudio-20140523124147.html#U4LuMCNY5IM.email>

³ Vid. Estudio publicado en el Journal Of Managerial Psychology, realizado por la UNED y la Universidad Erasmus de Rotterdam (Países Bajos).

⁴ Susana Llorens Gumbau, Mario del Líbano Miralles, María Luisa Salanova Soria, Wilmar B. Schaufeli.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

