www.riesgos-laborales.com

GESTIÓN PRÁCTICA de

Riesgos Laborales

Nº 27

Mayo 2006

Integración y Desarrollo de la **Gestión** de la **Prevención**

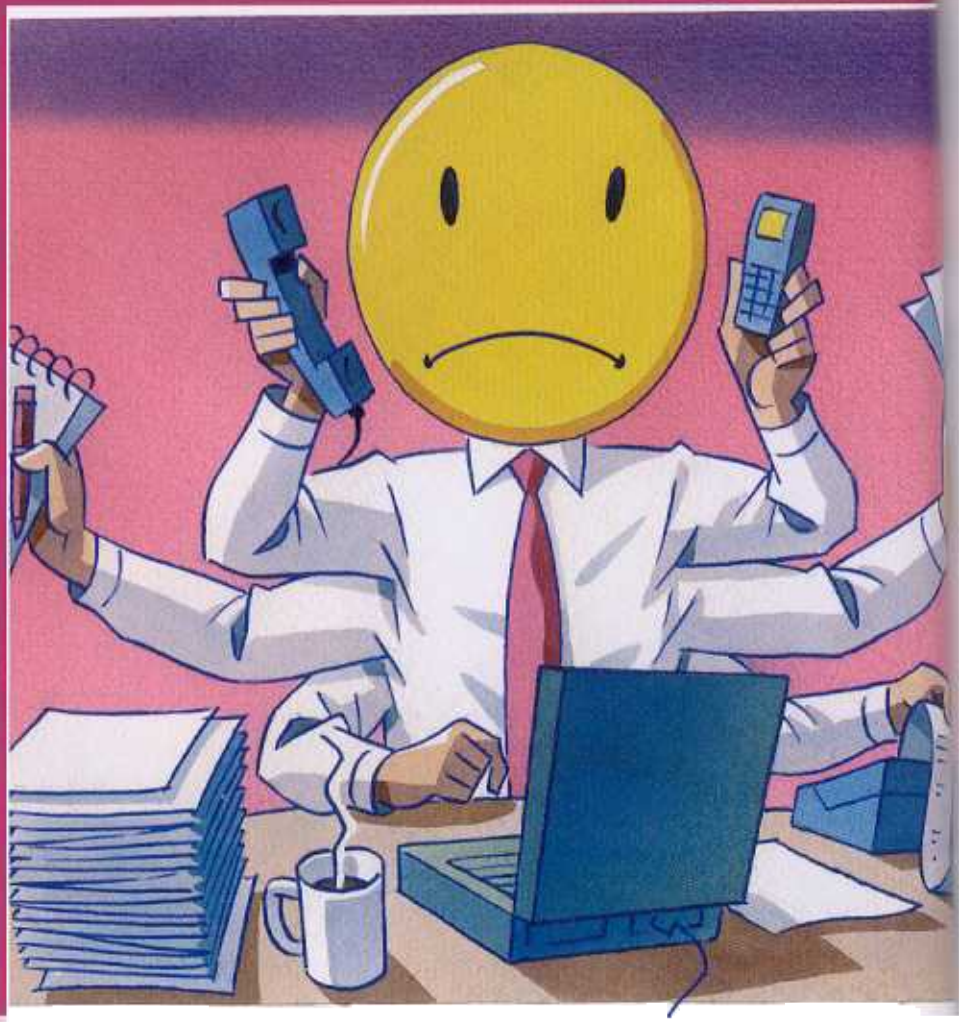
BT España implanta una **cultura antiestrés**

> Las próximas **modificaciones legales** en **PRL**

> Cómo **identificar** a los **adictos al trabajo**

> **Programa IRIS**, un método de **ayuda psicológica**

Especial Directivos
grupo Wolters Kluwer



Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I)

El elevado compromiso de las personas con una empresa puede desencadenar en *adictos al trabajo*. Para ellos, el valor del trabajo es superior a las relaciones personales: con los propios compañeros, los amigos y la familia. Esta obsesión por asumir más y más tareas genera conflictos en la plantilla, influye en el rendimiento individual de cada miembro del equipo y, por tanto, en los resultados globales de la organización. Está en manos de las propias compañías detectar qué personas sufren adicción laboral, por su perfil y características, a través de diferentes sistemas de diagnosis.

Mario del Líbano*, Susana Llorens*, Wilmar B. Schaufeli y Marisa Salanova***

* Equipo de Investigación WoNT, Universitat Jaume I (Castellón).
**Universidad de Utrecht, Utrecht, Holanda.

FICHA TÉCNICA

AUTORES: DEL LÍBANO, Mario; LLORENS, Susana; SCHAUFELI, Wilmar B. y SALANOVA, Marisa.

TÍTULO: Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I).

FUENTE: *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 27, pág. 24, mayo 2006.

RESUMEN: El término adicción al trabajo se generó a finales de los años sesenta, para referirse a la obsesión de algunas personas por el trabajo, exceso que incluso llega a afectar a su salud (ansiedad, irritabilidad, estrés, problemas cardiovasculares...), además de provocar conflictos en las relaciones personales y familiares. En este artículo se analizan la personalidad de los adictos al trabajo y su perfil, la influencia que puede ejercer los trabajos adictivos, así como diferentes instrumentos de medida para diagnosticar la adicción. En el próximo número de la revista se publicará la segunda parte de este artículo, sobre las acciones preventivas que se pueden desarrollar tanto en el ámbito individual como por la propias organizaciones para paliar este riesgo para la salud.

DESCRIPTORES:
- Adicción al trabajo.
- Demandas retadoras.
- Perfil del adicto.
- Medidas y diagnóstico de la adicción.
- Riesgos psicsociales.

El concepto de *adicción al trabajo*

En pro de una búsqueda de sensaciones diferentes o como alternativa al estrés cotidiano, mucha gente entra en contacto con diversas sustancias que les generan un proceso de dependencia del que muchas veces es difícil salir. Pero no sólo las sustancias crean adicción. En los últimos años, se ha podido comprobar cómo una cantidad cada vez mayor de personas padece lo que se ha denominado *adicción al trabajo*[1], encontrando extremadamente complicado dejar de trabajar, incluso cuando tienen la oportunidad de hacerlo.

La adicción al trabajo es un concepto relativamente reciente. De hecho, su aparición tiene constancia en 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 (W. E. Oates, 1968). Más tarde, en 1971, Oates 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. A pesar de la falta de consenso en las definiciones de adicción al trabajo, parece claro que un adicto se caracteriza por trabajar más duro y más horas de lo que las prescripciones de su trabajo requieren y por esforzarse más de lo que es esperado por sus superiores; descuidando, de esta forma, su vida fuera del trabajo (J. T. Spence y A. S. Robbins, 1992).

Generalmente, los adictos trabajan tan duro debido a un impulso o necesidad interna y no debido a factores externos como recompensas económicas, perspectivas profesionales o cultura organizacional (W. B. Schaufeli, T. Taris y W. Van Rhenen, 2005). Se sienten impulsados a trabajar más por presiones internas que por disfrute en el trabajo. Esto produce que acaben por sentirse menos satisfechos con el trabajo, menos satisfechos con la vida y con menos salud física y psicológica (Spence y Robins, 1992). Por tanto, se puede definir la adicción al trabajo como un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente (M. Salanova, M. Del Líbano, S. Llorens y W. Schaufeli, en prensa).

La concentración exclusiva en el trabajo hace que se incremente la probabilidad de exponerse a peligros físicos y psicológicos

Es un *daño* porque el trabajador no se siente bien, presentando síntomas de estrés y malestar psicológico. Además, estos problemas pueden afectar al ambiente social (conflictos con los compañeros o disminución del rendimiento, por ejemplo) y extralaboral (conflictos con la familia y/o los amigos).

Pero, ¿es la adicción al trabajo un *constructo* (concepto) psicológico unitario o está compuesto por diversas dimensiones? La investigación ha demostrado una serie de dimensiones básicas que caracterizan la adicción al trabajo (C. Flowers y B. E. Robinson, 2002; T. W. Taris, W. B. Schaufeli, y L. C. Verhoeven, 2005), que se presentan en la tabla 1.

¿Cómo son los *adictos al trabajo*?: personalidad

Existen toda una serie de características que definen a las personas adictas al trabajo. Consideran, por ejemplo, que el trabajo es lo más importante en sus vidas. Son enérgicas, intensas y muy competitivas. Esa incontrolable compulsión y necesidad de trabajar constantemente hace que sufran lo que se conoce como la *neurosis del domingo.* Ésta es quizá una de las peculiaridades centrales de la adicción al trabajo. Por eso, dedican

TABLA 1

Dimensiones de la adicción al trabajo

- **Tendencias compulsivas:** relacionado con el trabajo duro y con dificultades para relajarse después de trabajar.
- **Control:** la persona se siente incómoda cuando tiene que esperar o cuando las cosas no se hacen a su manera, ya que escapan a su control personal.
- **Comunicación deficiente y absorción:** se da más importancia al trabajo que realiza uno mismo que a las relaciones con los demás.
- **Incapacidad para delegar:** imposibilidad de distribuir tareas entre los subordinados y trabajar en equipo.
- **Autovalorización:** se da mayor valor a los resultados del trabajo realizado, que al proceso mediante el cual se han conseguido esos resultados.

1 Este trabajo de investigación ha sido posible gracias a una ayuda del Ministerio de Ciencia y Tecnología.

Los adictos trabajan tan duro debido a un impulso o necesidad interna y no a factores externos como recompensas económicas.

un elevado número de horas; más incluso que el horario establecido por contrato. Suelen llevarse tareas a casa e incluso van a trabajar estando enfermos (es lo que se conoce como *presentismo*).

Por otra parte, esa concentración exclusiva en el trabajo hace que se incremente la probabilidad de exponerse a peligros físicos y psicológicos. Pero además, desean trabajar *mucho y duro,* y sus hábitos laborales exceden siempre lo prescrito, pudiendo incluso trabajar *en cualquier momento y en cualquier lugar.* Todo ello hace que descuiden sus otros roles y que transfieran los problemas laborales a otros ámbitos vitales, como puede ser la familia. Ésta es otra de las graves consecuencias que produce la adicción al trabajo. En este sentido, la familia queda desatendida, lo que suele traducirse en problemas conyugales, como el divorcio. Además, los adictos también manifiestan insatisfacción extra-laboral y, de hecho, son capaces de crearse más tareas como excusa para trabajar más horas.

Entre las características personales más influyentes en la génesis del adicto al trabajo están los factores de personalidad. Muchos adictos comparten una serie de características psicológicas propias del Patrón de Conducta Tipo A. Es un patrón complejo de acción-emoción en personas enfrascadas en una lucha interminable por conseguir objetivos en el menor tiempo a cualquier coste (M. Friedman y R. H. Rosenman, 1959). El Inventario de Actividades de Jenkins (–JAS–; C. D. Jenkins, S. J. Zyzanski, y R. H. Rosenman, 1979) permite valorar esta personalidad en una serie de dimensiones subrogadas:

> La urgencia e impaciencia (factor S).
> La implicación en el trabajo (factor J).
> La dimensión de comportamiento duro y competitivo (factor H).

Generalmente, los trabajadores adictos se caracterizan por lo siguiente:

> La urgencia e impaciencia que muestran cuando tienen que esperar.

> La hostilidad en las situaciones que escapan a su control, y que se manifiesta a través de la cólera o ira (puede ir de la simple irritación a la furia incontenida), a través de la hostilidad propiamente dicha (competitividad, actitudes duras de dominio y evitación de todo lo que signifique conformismo y sumisión) y mediante agresividad manifiesta (puede ser física o verbal; esto es, desvirtuando los logros ajenos, minando la fiabilidad de los resultados de los demás, disminuyendo los esfuerzos de los otros y desacreditando sus ideas).

> La expresión de autorreferencias constantes (*"yo, yo, yo"*), enfatizando la propia autoimagen a través, por ejemplo, de llamar la atención sobre la posición social privilegiada, la exageración de la propia importancia, y el enunciado de afirmaciones arrogantes.

> Por estar sobre-implicados y sobre-comprometidos con la organización a la que pertenecen.

Sin embargo, no todas las personas que tienen Personalidad Tipo A son iguales, sino que parecen existir diferentes perfiles. La investigación sobre adicción al trabajo ha constatado que los adictos con Personalidad tipo A con más riesgo de

TABLA 2

Características de personalidad del adicto al trabajo

- **Extraversión** (E): con sus subdimensiones de dinamismo y dominancia.
- **Estabilidad emocional** (EE): evaluado mediante control de emociones y control de impulsos.
- **Responsabilidad** (R): con las subdimensiones de escrupulosidad y perseverancia.
- **Afabilidad** (A): en términos de cooperación y cordialidad.
- **Apertura mental** (AM): esto es, hacia la cultura y hacia la experiencia.

sufrir accidentes cardiovasculares y accidentes laborales son: los más impulsivos y enérgicos, sin objetivos claros, con muchas conductas improductivas, y regulados por motivaciones de poder y competitividad. También experimentan frecuentemente emociones de cólera e ira, pero controlan excesivamente la expresión de estas emociones negativas. Además, estas personas son desconfiadas y escépticas, con baja autoestima, utilizan muchos contenidos auto-referenciales, y son poco asertivas –ya que se caracterizan por sus comportamientos agresivos contra los demás– (Salanova *et al.*, en prensa).

Aunque no existe investigación empírica al respecto, otras características de personalidad que potencialmente podrían estar influyendo en la génesis de la adicción al trabajo son las cinco dimensiones de personalidad que se recogen en el cuestionario *Big Factor Questionnaire* (–BFQ–; G. V. Caprara, C. Barbaranelli, y L. Borgogni, 1993), que se muestran en la tabla 2.

Teniendo en cuenta estas dimensiones de personalidad del BFQ, el adicto se caracteriza por ser una persona *extravertida*, dinámica, activa, energética, con facilidad de palabra, pero a la vez dominante, capaz de imponerse, sobresalir y hacer valer la propia influencia sobre los demás.

Además, el adicto al trabajo puede presentar *bajos niveles de estabilidad emocional,* lo que se traduce en altos niveles de ansiedad, vulnerabilidad, emotividad, impulsividad, impaciencia e irritabilidad. Generalmente, no son capaces de controlar emociones ni tampoco de mantener el control del propio comportamiento, incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro (falta de control de los impulsos).

Asimismo, pueden presentar un nivel moderado de *responsabilidad:* por un lado, son personas escrupulosas, meticulosas, ordenadas, bien organizadas, planificadoras y diligentes; por el otro, sin embargo, son poco perseverantes y poco tenaces en las actividades que emprenden.

Los adictos al trabajo suelen ser *muy poco afables* y muy poco cordiales, poco cooperativos, poco altruistas, poco amigables y bastante desconfiados. Finalmente, suelen tener *baja apertura mental;* esto es, tienen mentalidades poco flexibles y son poco tolerantes, no están interesados por las cosas que les rodean, y presentan una disposición poco favorable hacia las novedades, los cambios y las innovaciones; al mismo tiempo que muestran baja capacidad para considerar las cosas desde diferentes perspectivas y falta de apertura hacia los valores, estilos, modos de vida y culturas distintas, como se puede ver en la tabla 3.

TABLA 3

Factores de personalidad y adicción al trabajo

Factor	Factor de personalidad	Valoración
Factor 1	**EXTRAVERSIÓN** Dinamismo Dominancia	**Muy alta** Muy alta Muy alta
Factor 2	**ESTABILIDAD EMOCIONAL** Control emociones Control impulsos	**Baja** Baja Baja
Factor 3	**RESPONSABILIDAD** Escrupulosidad Perseverancia	**Medio** Alta Baja
Factor 4	**AFABILIDAD** Cooperación Cordialidad	**Muy baja** Muy baja Muy baja
Factor 5	**APERTURA MENTAL** Cultura Experiencia	**Baja** Baja Baja

¿Existen los *trabajos adictivos*?: ambiente laboral

Aunque la adicción al trabajo está principalmente relacionada con características personales, existen algunos estresores o demandas laborales que pueden llegar a convertirse en potenciadores de la adicción al trabajo. Así, cuando personas potencialmente *adictas* perciben la presencia de determinadas demandas laborales específicas en sus puestos de trabajo, éstas últimas podrían multiplicar la posibilidad de desarrollar la adicción al trabajo.

Investigación reciente ha constatado que existen determinadas demandas denominadas *retadoras (challenge stressors)* que, contrariamente a como funcionan las demandas *obstáculo (hindrance stressors)*, pueden tener efectos positivos sobre el desempeño y la motivación laboral (J. A. Lepine, N. P. Podsakoff y M. A. Lepine, 2005).

Estas demandas retadoras pueden incrementar la motivación si se asocian de forma positiva con diferentes aspectos, como el esfuerzo que se realiza a la hora de afrontar los objetivos que se pretenden alcanzar, el que se dedica en acabar una tarea en un tiempo límite o la probabilidad de que consiguiendo el objetivo se obtengan determinadas recompensas (reconocimiento social, satisfacción personal, dinero...). De modo que lograr el *reto* conllevaría obtener las *recompensas.* Sin embargo, esto tiene una aplicación directa con la adicción al trabajo, puesto que la presencia de tales demandas retadoras en el puesto de trabajo también podrían convertirse en un caldo de cultivo de posibles adictos.

Así, estas demandas retadoras podrían convertirse en demandas potenciales de la generación de ambientes adictivos. Entre las principales demandas retadoras que pueden llegar a ser *adictivas* destacan: la sobrecarga de trabajo, la presión temporal y las fechas tope. Debido a que los adictos se caracterizan precisamente porque trabajan excesivamente y siempre parecen tener *prisa* (urgencia-impaciencia), se entiende que la presencia de estas demandas retadoras en sus trabajos potenciará todavía más su propia adicción.

Se trata de efectos recíprocos entre demandas retadoras y adicción al trabajo. En sus intentos

por continuar trabajando, los adictos pueden ir tan lejos como para crear activamente más tareas para ellos mismos. Pueden, por ejemplo, realizar sus proyectos de la forma más complicada posible, al desarrollar tareas innecesarias o incluso crear errores que retrasen su ejecución para posteriormente solucionarlos (M. M. Machlowitz, 1980).

Por ejemplo, partamos de un trabajo con altas demandas de sobrecarga. Para un adicto, que se caracteriza por realizar tareas en exceso durante su jornada laboral (sobrecarga cuantitativa) y por hacer frente a un número excesivo de demandas en relación a sus competencias, conocimientos y habilidades (sobrecarga cualitativa), la sobrecarga de trabajo nunca disminuirá, sino que siempre irá en ascenso a medida que progresa el tiempo que el trabajador permanece en su organización. De este modo, llegará un momento en el que las demandas desbordarán los recursos del trabajador y se producirá el accidente laboral, la manifestación de los primeros síntomas de problemas cardio-vasculares o la aparición de problemas psicosociales.

Desde este punto de vista, sí existen los puestos de trabajo adictivos, aunque hay que puntualizar que los adictos al trabajo tienen una mayor facilidad para percibir las demandas como retadoras, lo que a su vez repercute en un aumento progresivo de su adicción.

Hacia un perfil del *adicto al trabajo*

Teniendo en cuenta las principales características tanto personales como laborales de la adicción al trabajo, se puede definir el *perfil* del adicto. Se incluyen una serie de peculiaridades definitorias, que las organizaciones deberían tener en cuenta para detectarlas con la mayor brevedad posible, evitando de este modo la proliferación de consecuencias negativas a lo largo del tiempo.

Como en todas las demás adicciones, 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 llega a creer las justificaciones a las que recurre ante las quejas de su familia o de sus compañeros de trabajo (G. Porter, 1996) y siempre encuentran una explicación a su exceso de trabajo.

Otra característica importante es la manipulación de la información. Aunque generalmente el adicto confía en las propias demandas de su trabajo para justificar su conducta, es frecuente que *modifique* situaciones o a sus compañeros para asegurarse una necesidad continua de trabajo. Así, el ocultamiento de la información, traicionar la confianza de los demás y la incapacidad para compartir o delegar responsabilidades son los métodos más utilizados para tener acceso a un exceso de trabajo (Porter, 2001). Esta manipulación se encuentra potenciada por la comunicación interpersonal deficiente que suelen presentar los adictos y que no hace sino agravar la adicción, puesto que implica dificultades a la hora de trabajar en equipo.

El dominio que ejercen desencadena, generalmente, en una serie de estresores grupales, como frustración, falta de cohesión entre compañeros, clima desequilibrado...

En muchas ocasiones, las manipulaciones que efectúan los adictos se deben a su alta necesidad de control sobre todos los aspectos relacionados con su trabajo (Porter, 1996), ya que perciben amenazas en el ambiente que van en contra de sus propios logros. Debido a este motivo, no pueden delegar el trabajo en los demás, ya que prefieren hacerlo ellos personalmente para poder *controlar* la situación, y se sienten impulsados a trabajar más que sus compañeros. Este *dominio* que ejercen, generalmente, desencadena en una serie de estresores grupales (frustración, falta de cohesión entre compañeros, clima desequilibrado, etc.), puesto que muchas veces asumen tareas que no tendrían que desempeñar según su rol dentro de la organización. Así, se generan conflictos entre los trabajadores responsables de realizar esas tareas y el propio adicto (conflicto de rol). Estos estresores afectan de forma directa o indirecta al rendimiento individual de cada trabajador y por extensión al rendimiento global de la organización.

En numerosas de las investigaciones realizadas hasta el momento se ha demostrado que un elevado compromiso con la organización presenta una alta prevalencia en la adicción al trabajo, utilizándose como un elemento definitorio del fenómeno (Spence y Robbins, 1992). El alto compromiso de la persona conlleva un mayor empleo del tiempo en la realización de las tareas relacionadas con su trabajo. Para los adictos el trabajo es lo más importante en sus vidas, mucho más que la familia, los amigos, y el tiempo libre; le otorgan un alto valor y significado a su trabajo, todo gira alrededor de él.

Además, la adicción no termina cuando acaba la jornada laboral, sino que resulta una característica usual que los adictos se lleven tareas a casa, trabajen los fines de semana, durante las

vacaciones e incluso estando enfermos *(presentismo laboral)*, todos estos aspectos se incluyen dentro del *trabajo extra* que define la propia adicción (Del Líbano, García, Llorens y Salanova, 2004). Aun sin estar realizando una tarea física y visible, es muy probable que el adicto permanezca pensando en temas laborales.

Sus hábitos laborales *exceden* siempre lo prescrito: trabajan más de lo que su contrato les exige. En su afán por trabajar más y más, los adictos desarrollan un exceso de tareas durante su jornada laboral (sobrecarga cuantitativa) y hacen frente a un número excesivo de demandas en relación a las competencias, conocimientos y habilidades que poseen (sobrecarga cualitativa). Esta sobrecarga va aumentando a medida que progresa el tiempo que el trabajador permanece en su organización, hasta que llega un momento en el que es desbordado por las tareas que debe asumir.

Por tanto, el rendimiento de los adictos a corto plazo puede ser bueno o incluso excelente, puesto que se implican por completo en sus tareas. Sin embargo, la sobrecarga de trabajo junto a las altas expectativas que tienen con respecto a sí mismos (les llevan a plantearse metas difíciles, muchas veces inalcanzables) hacen que tengan problemas de rendimiento a medio-largo plazo, como experimentar una sensación de fracaso constante (Porter, 2001).

En sus intentos por continuar trabajando, los adictos al trabajo pueden ir tan lejos como para crear activamente más trabajo para ellos mismos. Pueden, por ejemplo, llevar a cabo sus proyectos de la forma más complicada posible, desarrollando tareas innecesarias o incluso generando errores que retrasen su ejecución para posteriormente solucionarlos (Machlowitz, 1980).

En las investigaciones que se han realizado hasta la fecha, se ha demostrado una relación positiva entre adicción y la aparición de problemas de salud. Así, trabajar muchas horas está asociado con elevados niveles de estrés y de enfermedad, principalmente porque los trabajadores no tienen la oportunidad de recuperarse de sus esfuerzos continuos y excesivos (T. F. Meijman y G. Mulder, 1998).

Otro aspecto característico de los adictos al trabajo es que presentan diversos problemas extra-laborales, entre los que destacan la baja calidad de sus relaciones sociales y su insatifacción fuera del trabajo (Del Líbano, García, Llorens y Salanova, 2004). De hecho, respecto a las relaciones sociales, el descuido de la familia es una de las primeras consecuencias del exceso de trabajo. Se ha constatado que los niveles de separación matrimonial son relativamente altos entre los adictos al trabajo (Robinson, Flowers y Carrol, 2001). Por término medio, experimentan más conflictos vida-trabajo que las personas no adictas. Además, tienden a percibir a sus familias con menor habilidad para resolver problemas de forma efectiva, con peor comunicación, con menos respuestas afectivas, y con una satisfacción relacional más pobre que los no adictos (R. J. Burke y H. Koksal, 2002). Este perfil se presenta, a modo de resumen, en la tabla 4.

La medida y el diagnóstico de la adicción

Existen diferentes medidas de la adicción al trabajo, aunque la mayoría son cuestionarios de autoinforme, como es habitual en las pruebas que miden los daños psicosociales. A continuación, se describen cada una de las cuatro medidas de adicción al trabajo más relevantes hasta el momento.

> *Work Addiction Risk Test (WART)*, creado por Bryan Robinson, en 1989. Es un cuestionario de autoinforme compuesto por 25 ítems puntuables en una escala Likert que oscila entre 1 y 5 puntos. A pesar de que estas normas no están validadas, intenta diferenciar a los trabajadores en grupos:

a. No adictos: aquéllos que obtengan una puntuación de entre 25-56.
b. Pseudo-adictos: entre 57-66.
c. Adictos: entre 67-125.

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

> *Workaholism Battery (WORKBAT)*, creado por Spence y Robbins, en 1992. Es un cuestionario compuesto por 25 items puntuables en una escala Likert de 5 puntos de anclaje. Comprende tres sub-escalas:

a. Impulsividad (D).
b. Satisfacción en el trabajo (E).
c. Implicación en el trabajo (WI).

Perfil psicosocial del adicto al trabajo

- Negación de la situación.
- Manipulación de la información.
- Comunicación interpersonal deficiente.
- Alta necesidad de control.
- Alto compromiso con la organización.
- Trabajo extra:
  - Se lleva trabajo a casa.
  - Trabaja los fines de semana.
  - Trabaja durante sus vacaciones.
  - Trabaja estando enfermo (presentismo).
- Sus hábitos laborales *exceden* siempre lo prescrito.
- Bajo rendimiento laboral a medio/largo plazo.
- Desarrollo de tareas innecesarias para justificar su exceso de trabajo.
- Problemas de salud.
- Problemas extra-laborales (baja calidad relaciones extra-laborales e insatisfacción fuera del trabajo).

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

> *Schedule for Nonadaptative and Adaptative 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.

> *The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)* elaborado por Schaufeli y Taris, en 2004. Consta de 20 ítems que saturan en dos componentes de la adicción al trabajo[2]: trabajo excesivo (9 ítems) y compulsión por trabajar (7 ítems). Está basada en la escala WART de Robinson (1999).

> *WOrkaholism 5 (WO-5)*, creada por el equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial, en 2004. Es una escala que se encuentra dentro de una batería de cuestionarios denominada herramienta REDES, que permite la evaluación de riesgos psicosociales[3]. 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.

Conclusiones

En este artículo se ha intentado ofrecer una panorámica comprehensiva sobre la adicción al trabajo. El objetivo es que el lector se familiarice con este fenómeno psicosocial y que conozca cuáles son las características que definen al *adicto* al trabajo. Además, se ha referido explícitamente no sólo cuáles son las características de personalidad que definen la adicción, sino también las características laborales (por ejemplo, las demandas retadoras), que con frecuencia se encuentran en los ambientes laborales *adictivos* y que incluso pueden llegar a fomentarlos. Por otra parte, se ha descrito algunas escalas de medida de la adicción al trabajo.

El propósito ha sido *desmitificar* la adicción al trabajo como una característica *positiva* de determinados trabajadores que pueda ofrecer un valor competitivo a la organización. La adicción al trabajo es un *daño* psicosocial y, como tal, conlleva consecuencias negativas para el mismo trabajador (ansiedad, conductas compulsivas, aislamiento social, etc.), para la organización (disminución del rendimiento, conflictos sociales, etc.) y para la familia y ambientes extraorganizacionales (divorcios, problemas familiares, disminución de las redes sociales, etc.). Como todo daño de origen psicosocial, la adicción al trabajo puede diagnosticarse y la organización puede tomar acciones preventivas contra ella y caminar hacia una meta que sí ofrece valor añadido: la generación de *organizaciones sanas.* ||

2 Se puede solicitar más información a W.Schaufeli@fss.uu.nl.

3 Es posible acceder a esta herramienta en http://wont.uji.es/adic.

BIBLIOGRAFÍA

> Burke, R. J., y Koksal, H. (2002). *Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study, Psychological Reports, 91*(1), 60-68.

> Caprara, G. V., Barbaranelli, C., y Borgogni, L. (1993). *BFQ. Cuestionario "Big Five"*. Tea Ediciones, S.A.: Madrid.

> Clark (1993). *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality.* Minneapolis: University of Minnesota Press.

> Del Líbano, M., García, M., Llorens, S., Salanova, M. (2004). *¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?* Fòrum de Recerca. 9. http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi9/psi/12.pdf Servei de Publicacions. Universitat Jaume I. ISSN: 1139-5486.

> Flowers, C., y Robinson, B. E. (2002). *A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. Educational and Psychological Measurement, 62,* 517– 526.

> Friedman, M. y Rosenman, R. H. (1959). *The Type A Behavior and your Heart.* New York: Knof.

> Jenkins, C. D., Zyzanski, S. J, y Rosenman, R. H. (1979). *Manual For The Jenkins Activity Survey.* New York: The Psichological Corporation.

> Lepine, J. A., Podsakoff, N .P., y Lepine, M. A. (2005). *A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance.* Academy of Management Journal, 48, 764–775.

> Machlowitz, M. M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them.* Reading, M. A.: Addison-Wesley.

> Meijman, T. F. y Mulder, G. (1998). *Psychological Aspects of Workload.* En P. J. Drenth, H. Thierry, y C.J. De Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (2nd Ed) (pp. 5-33). Hove, England UK: Psychological Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.

> Oates, W. E. (1968). *On being a 'workaholic' (a serious jest).* Pastoral Psychology, 19, 16-20.

> Oates, W. E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction.* New York: World.

> Porter, G. (2001). *Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers.* International Journal of Stress Management, 8, 147–164.

> Porter, G. (1996). *Organizational impact of workaholism. Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work.* Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 70-84.

> Robinson, B. E., Flowers, C., y Carrol, J. (2001). *Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationships between workaholism and marital cohesion.* International Journal of Stress Management, 8 (2), 165-175.

> Robinson, B. E. (1989). *Work addiction: Hidden legacies of adult children.* Deerfield Beach, FL: Health Communications.

> Robinson, B. E. (1999). *The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism.* Perceptual and Motor Skills, 88, 199-210.

> Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Nogareda, C. (en prensa). Nota técnica de prevención: la adicción al trabajo. Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo.

> Schaufeli, W. B. y Taris, T. (2004). *The Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) http://www.schaufeli.com

> Schaufeli, W. B., Taris, T. y Van Rhenen, W. (2005). *Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?* En prensa.

> Spence, J. T., y Robbins, A. S. (1992). *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results.* Journal of Personality Assessment, 58(1), 160-178.

> Taris, T. W., Schaufeli, W. B. y Verhoeven, L. C. (2005). *Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict.* Applied Psychology: an International Review, 54(1), 37–60.